

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 4/2024

Berichtszeitraum: 01. Oktober – 31. Dezember 2024

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| I. Editorial | 3 |
| II. Anmerkung zum EuGH | 4 |
| Gleichbehandlung für Hausangestellte – ein weiterer Schritt auf einem langen und verzweigten Weg (C-531/23 – <i>Loredas</i>) | |
| von <i>Prof. Dr. Eva Kocher</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Dr. Sascha Obrecht</i> | |
| III. Anmerkung zum EGMR | 13 |
| Entlassung von Beamt*innen, die öffentlich Missstände anprangern, verstößt gegen Art. 10 EMRK (Nr. 73585/14 – <i>Gadzhiyev u. Gostev / Russland</i>) | |
| von <i>Dr. Verena Vinzenz</i> , mit Hinweisen zum deutschen Recht von <i>Rudolf Buschmann</i> | |
| IV. Verfahren vor dem EuGH | 20 |
| 1. Allgemeine Fragen | 20 |
| 2. Arbeitszeit | 25 |
| 3. Befristung | 26 |
| 4. Betriebsübergang | 27 |
| 5. Datenschutz | 28 |
| 6. Gleichbehandlung | 30 |
| 7. Insolvenz | 33 |
| 8. Soziale Sicherheit | 34 |
| V. Verfahren vor dem EGMR | 37 |
| 1. Diskriminierungsverbot | 37 |
| 2. Koalitionsfreiheit | 41 |
| 3. Schutz des Eigentums | 47 |
| 4. Schutz der Privatsphäre | 47 |
| 5. Verfahrensrecht | 50 |
| 6. Whistleblowing | 51 |
| VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR) | 54 |

| | |
|--|-----------|
| VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht | 56 |
| 1. Europäische Union..... | 56 |
| 2. Europarat..... | 61 |
| 3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)..... | 62 |
| 4. Vereinte Nationen | 63 |
| 5. EFTA-Gerichtshof | 63 |

Der HSI-Report 4/2024 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 Oktober bis Dezember 2024.

Als **Anmerkung zum EuGH** wird das Urteil *Loredas* (C-531/23) von *Prof. Dr. Eva Kocher*, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) besprochen. Der EuGH kommt letztlich zu dem Ergebnis, dass die gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber*innen zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung Hausangestellte gleichfalls erfassen muss. Zur Begründung wird auf das EU-Arbeitszeitrecht abgestellt, nicht aber auf eine mittelbare Diskriminierung, was die Anmerkung kritisch beleuchtet. Darüber hinaus verdeutlicht die Entscheidung die prekären Beschäftigungsverhältnisse von Hausangestellten, die auch darin begründet liegen, dass sie häufig von wesentlichen Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts ausgeschlossen sind. *Dr. Sascha Obrecht*, Universität Wien, ordnet die Entscheidung für das österreichische Recht ein.

Darüber hinaus beinhaltet die **EuGH-Übersicht** weitere relevante Urteile. In der Rs. *MK* (C-65/23) bezieht der EuGH zur grundlegenden Frage, welche Vorgaben bei einer betrieblichen Vereinbarung über den Datenschutz einzuhalten sind, Stellung. Erneut war auch über diskriminierende Regelungen in Tarifverträgen, konkret Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften zu entscheiden (Rs. *Air Nostrum* – C-314/23). Neu anhängig ist eine Klage der Kommission gegen die Bundesrepublik Deutschland, da das bayrische Familiengeld unter bestimmten Umständen niedrigere Leistungen für Kinder von Unionsbürger*innen, die in einem anderen Mitgliedstaat leben, vorsieht (Rs. *Kommission/Deutschland* – C-642/24).

In der **Anmerkung zum EGMR** bespricht *Dr. Verena Vinzenz*, Karl-Franzens-Universität Graz, das Urteil in der Rs. *Gadzhiev u. Gostev / Russland* (Nr. 73585/14). Die Beschwerdeführer wurden aufgrund öffentlicher Äußerungen über Missstände bei ihrer Arbeitgeberin, die nicht in ihren unmittelbaren Verantwortungsbereich lagen, gekündigt. Dem EGMR zufolge waren die gesetzlichen Bestimmungen, auf denen die Kündigung beruhte, jedoch nicht notwendig, sodass ein Verstoß gegen die Meinungsfreiheit vorliegt. *Rudolf Buschmann*, DGB Rechtsschutz GmbH, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel erläutert die Auswirkungen für das deutsche Recht.

Auch weitere **Verfahren vor dem EGMR** betreffen den Schutz von Whistleblower*innen. In der Rs. *Aghajanyan / Armenien* (Nr. 41675/12) stellte der EGMR klar, dass die Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflichten hinter dem öffentlichen Interesse an der Informationspreisgabe zurücktreten, insbesondere wenn diese den Umweltschutz betreffen. Die Frage nach der Rechtmäßigkeit selektiver Streikmaßnahmen war Gegenstand der Rs. *Hellgren / Finnland* (Nr. 52977/19) und im Verfahren *Central Unitaria De Traballadores/as / Spanien* (Nr. 49363/20) ging es um das Verbot einer gewerkschaftlich organisierten Mai-Kundgebung während der COVID-19-Pandemie.

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

Wir begrüßen herzlich *Katharina Ruhwedel*, Doktorandin am HSI, in der Redaktion des Reports und danken ihr sowie *Antonia Seeland* für ihre wertvolle und kompetente Arbeit bei der Erstellung des Reports. 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

Gleichbehandlung für Hausangestellte – ein weiterer Schritt auf einem langen und verzweigten Weg

– Anmerkung zu EuGH v. 19.12.2024 – Rs. C-531/23 – Loredas

von Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Zitiervorschlag: Kocher, HSI-Report 4/2024, S. 4.

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

von Dr. Sascha Obrecht, Universität Wien

Zitiervorschlag: Obrecht, HSI-Report 4/2024, S. 9.

Hausangestellte sind in fast allen Rechtsordnungen der Welt bis heute von wesentlichen Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts ausgeschlossen. In Deutschland z.B. galt für sie lange Zeit mit dem Gesinderecht ein spezielles Rechtsregime.¹ Die ILO-Konvention 189, erstritten durch eine internationale Bewegung von Hausangestellten,² hat da einen gewaltigen Schritt nach vorne gebracht, indem sie Gleichbehandlung als Ziel international anerkannt hat. Die Konvention hält zwar Ausnahmen und Übergangsfristen für möglich, verlangt dabei aber einen mindestens gleichwertigen Schutz und hält darüber hinaus spezifischen Schutz für die besonderen Gefährdungslagen dieser Art von Arbeit für erforderlich. Die EU empfiehlt den Mitgliedstaaten die Ratifizierung der Konvention.³ Dennoch ist es in vielen Staaten noch ein weiter Weg bis zur Verwirklichung dieser Rechte.⁴

Der EuGH hat nun mit seiner zweiten Entscheidung in dieser Frage einen weiteren Schritt zur Gleichbehandlung getan; das Unionsrecht spielt spätestens jetzt eine bedeutende Rolle in diesem Rechtsgebiet. Der EuGH wählt hier allerdings anders als in seiner ersten Entscheidung⁵ nur nachrangig den Weg über das Antidiskriminierungsrecht; er stellt die allgemeine Reichweite der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung, die sich aus der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG ergibt, in den Vordergrund.

¹ Für die historischen Entwicklungslinien siehe die Beiträge in *Scheiwe/Krawietz* (Hrsg.), (K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt, 2014.

² Vgl. *Blackett*, *Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, 2019.

³ Beschluss des Rates vom 28.01.2014 zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitsorganisation von 2011 (Übereinkommen Nr. 189) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren (2014/51/EU). Das Übereinkommen 189 wurde bislang in Europa von Belgien, Deutschland, Finnland, Irland, Italien, Malta, Portugal, Schweden, Spanien sowie Norwegen und die Schweiz sowie von 27 außereuropäischen Ländern ratifiziert.

⁴ Für das ausländische und internationale Recht siehe z.B. *Mantouvalou*, *Comparative labor law & policy journal* 2012, 133 ff.; *Pavlou*, *Migrant Domestic Workers in Europe. Law and the Construction of Vulnerability*, 2021; für das polnische Recht *Kocher/Potocka-Sionek*, Rechtsfragen beim Einsatz polnischer Betreuungskräfte (Live-ins) in Deutschland durch Vermittlung polnischer Agenturen, 2022; für das britische Recht *Hayes*, *Discrimination by Legal Design? Industrial Law Journal* 2022, 696 ff.

⁵ EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – TGSS; als wegweisend eingeschätzt von *Achleitner/Kepler*, *ZESAR* 2022, 244 ff.

1. Sachverhalt und Rechtsfrage

Bereits die erste Entscheidung des EuGH vom Februar 2022 zu den Arbeitsrechten von Hausangestellten betraf einen Fall aus Spanien.⁶ Die Situation in Spanien ist typisch für die europäische Problematik von Hausangestellten. Vor allem migrantische Frauen meist mittleren oder höheren Alters werden bei der Betreuung von gesundheitlich eingeschränkten, meist älteren Menschen, in deren eigener Wohnung eingesetzt; typischerweise wohnen die Hausangestellten ebenfalls in der Wohnung („live-in-Arbeit“). In Spanien kommen die live-in-Beschäftigten meist aus spanisch-sprachigen Ländern Lateinamerikas, während in anderen europäischen Ländern meist Beschäftigte aus östlichen Nachbarstaaten eingesetzt werden.⁷

Im vorliegenden Fall geht es um HJ, die seit September 2020 im spanischen Baskenland als Hausangestellte arbeitete und im Februar 2021 gekündigt wurde. In welcher (typischen) prekären Situation sie sich befand, wird dadurch deutlich, dass sie nach eigenen Angaben im ersten Monat 46 Stunden pro Woche, danach jedoch 79 Stunden pro Woche arbeitete, zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.363,04 €. Neben Kündigungsschutz machte sie in ihrer Klage die Zahlung von Überstunden und nicht genommener Urlaubstage geltend. Das zuständige Arbeitsgericht gab der Klage überwiegend statt; lediglich Überstunden meinte es nicht zugestehen zu können, da die Klägerin die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden nicht nachgewiesen habe. Dies scheiterte daran, dass es keine Aufzeichnungen ihrer täglichen Arbeitszeit gab.

Hier kam nun das Unionsrecht ins Spiel. Denn der spanische Gesetzgeber hatte im Anschluss an das EuGH-Urteil CCOO⁸ in Art. 34 Abs. 9 des Arbeitsgesetzbuchs (*Estatuto de los Trabajadores*) zwar eine allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber*innen geschaffen, ein System zur Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer*innen einzuführen. Hausangestellte blieben hiervon allerdings ausgenommen; jedenfalls wurde die Verordnung von 2011 über die speziellen Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten⁹ von Gerichten und Behörden so verstanden, dass sie auch gegenüber der Neuregelung des Arbeitsgesetzbuchs *lex specialis* sei.¹⁰

Diese Auslegung verstößt nach Auffassung des EuGH im vorliegenden Urteil „offensichtlich“ („clearly“, „manifestamente“) gegen die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, wie sie der EuGH insbesondere in der Rechtssache CCOO interpretiert hat.¹¹ Darüber hinaus knüpft der EuGH an seine Entscheidung TGSS zur Gleichbehandlung von Hausangestellten¹² an, indem er auf die Möglichkeit hinweist, dass auch eine mittelbare Diskriminierung i. S. d. Richtlinie 2006/54/EG vorliegen könne. Von Interesse ist dabei nicht zuletzt das Verhältnis dieser beiden Rechtsgrundlagen, wie im Folgenden dargestellt wird.

⁶ EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – TGSS.

⁷ Zur empirischen und rechtlichen Situation in sechs EU-Mitgliedstaaten siehe die Berichte des *Care4Care EU-Horizon-Projekts*, Comparative and National Reports on Care Workers Job Quality and Inclusive Working Conditions, Deliverable No. D2.3, 2024; *dies.*, Comparative and National Discrimination Map Reports, Deliverable No. D3.3, 2024.

⁸ EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – CCOO.

⁹ Königliches Dekret 1620/2011 zur Regelung der besonderen Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten vom 14.11.2011 (BOE Nr. 277 vom 17.11.2011, S. 119046).

¹⁰ Die spanische Regierung sah das Verhältnis der Regelungen anders als die Gerichte (siehe EuGH v. 19.12.2024 – C-531/23 – Loredas, Rn. 42 ff).

¹¹ EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – CCOO.

¹² EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – TGSS, zum Diskriminierungsverbot der RL 79/7/EWG siehe unten.

2. Entscheidungsgründe

2.1 Offensichtlicher Verstoß gegen die Arbeitszeit-Richtlinie

Der Schwerpunkt des Urteils liegt auf der Betonung eines offensichtlichen Verstoßes gegen die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Insofern muss das Urteil als Bestätigung und Bekräftigung der Entscheidung CCOO gelesen werden: Aus Art. 3 und 5 sowie Art. 6 b) der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG ergebe sich eine Verpflichtung auch der Arbeitgeber*innen von Hausangestellten, ein System einzuführen, mit dem die tägliche Arbeitszeit jeder Hausangestellten gemessen werden könne. Der EuGH nutzt die Gelegenheit, die grundrechtliche Verankerung dieser Verpflichtung zu wiederholen, sowie darauf hinzuweisen, dass diese nicht restriktiv verstanden werden dürfe.¹³

Er weist zudem darauf hin, dass die Richtlinie nicht „die konkreten Maßnahmen festlege, mit denen die Mitgliedstaaten die Umsetzung der in ihnen vorgesehenen Rechte sicherstellen müssen“; diese verfügten insofern „über einen gewissen Spielraum“, in dessen Rahmen sie konkrete Modalitäten zur Umsetzung eines Arbeitszeitmessungssystems, „insbesondere die Form dieses Systems“ bestimmen könnten – „gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“. Dies ist das eine Argument, mit dem der EuGH jedenfalls implizit Sonderregelungen für Hausangestellte grundsätzlich für möglich hält.

Das andere Argument findet sich im Hinweis auf Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, wonach die Mitgliedstaaten Abweichungen vorsehen können, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“. Die Vorlageentscheidung hatte insofern nur Art. 17 Abs. 1b) der Norm erwähnt, die auf Familienangehörige hinweist und deshalb im vorliegenden Fall nicht anwendbar war. Der EuGH scheint nun implizit darauf hinweisen zu wollen, dass Familienangehörige nur als Regelbeispiel erwähnt sind, die Grundnorm also in Betracht gezogen werden könne. Die Ausnahme für „Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind, insbesondere im Fall von Reinigungspersonal“ (Art. 17 Abs. 4 b) der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG), die das Ausgangsgericht ebenfalls auf das vorliegende Vollzeitverhältnis nicht für anwendbar hielt, aber grundsätzlich in die Vorlagefrage aufgenommen hatte, wird vom EuGH nur indirekt in einem Hinweis auf mögliche „Abweichungen in Bezug auf Überstunden und Teilzeitarbeit“ angesprochen, die wegen der „Eigenheiten der Hausarbeitsbranche“ möglich seien, soweit andere wirksame Mittel die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen gewährleisten bzw. die mitgliedstaatliche Regelung nicht „ihres Wesensgehalts beraubt“ würde (Rn. 50, 51).

Der EuGH verweist insofern auf das nationale Gericht, das dies zu prüfen habe. Er verknüpft diesen Hinweis aber leider nicht mit Hinweisen auf die Diskriminierungsanfälligkeit solcher Ausnahmen – obwohl er im Folgenden auf die entsprechenden Rechtsgrundsätze in allgemeiner Form durchaus eingeht.

2.2 Mittelbare Diskriminierung?

Eine rechtswidrige Diskriminierung von Hausangestellten durch eine Ausnahme vom allgemeinen Recht war Gegenstand der Rechtssache TGSS gewesen. Damals ging es um Leistungen bei Arbeitslosigkeit, die anders als das Arbeitszeitrecht nicht unionsrechtlich harmonisiert sind. Hier konnte die Unionsrechtswidrigkeit der Ausnahme für Hausangestellte deshalb allein auf Antidiskriminierungsrecht gestützt werden, und zwar konkret auf das Verbot der mittelbaren

¹³ EuGH v. 19.12.2024 – C-531/23 – *Loredas*, Rn. 27 f., unter Bezug auf EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – *CCOO*, Rn. 30 ff.

Diskriminierung nach der Richtlinie 79/7/EWG.¹⁴ Der EuGH stellte maßgeblich darauf ab, dass in Spanien das Verhältnis von Frauen und Männern in der Sozialversicherung allgemein ungefähr ausgeglichen sei, während die unter die Sonderregelung für Hausangestellte fallenden Beschäftigten zu 95,53% Frauen waren.¹⁵

Der EuGH fand damals auch keine objektiven Gründe, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hatten und die Ausnahme hätten rechtfertigen können. Denn die Hausangestellten unterschieden sich nicht „in qualifizierter Weise von anderen, nicht [...] ausgeschlossenen Beschäftigungsgruppen“ (Rn. 62 f.), die ebenfalls in Privatwohnungen und mit vergleichbarem „Beschäftigungs-, Qualifikations- und Lohnniveau“ tätig seien, wie „etwa Privatgärtner und Chauffeure oder in der Landwirtschaft oder bei Reinigungsunternehmen Beschäftigte“.¹⁶

Da der Begriff der mittelbaren Diskriminierung in Richtlinie 79/7/EWG „genauso zu verstehen ist wie im Kontext der Richtlinie 2006/54/EG“,¹⁷ lag es nahe, dass eine vergleichbare Prüfung in der Rechtssache *Loredas* vorgenommen würde – zumal es wieder um einen spanischen Fall ging, für den die Zahlen, die in der Entscheidung *TSGG* vorgelegt und verwendet wurden, wieder maßgeblich sein konnten. Der EuGH weist entsprechend darauf hin, dass eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts naheliege, wenn es keine objektiven Gründe für die Ausnahmeregelung gebe, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten.¹⁸ Es sei Sache des vorlegenden Gerichts, dies im Einzelfall zu prüfen.¹⁹

3. Bedeutung für das Unionsrecht

Auf den ersten Blick nicht ganz nachvollziehbar ist allerdings, weshalb der EuGH sich mit der Formulierung „angebliche mittelbare Diskriminierung“ (Rn. 52) unnötig distanzierend zu dieser Problematik äußert. Zudem verortet er hier den Diskriminierungsschutz merkwürdigerweise ausschließlich sekundärrechtlich. Während er für das Arbeitszeitrecht neben der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG auch Art. 31 Abs. 2 EU-GRC erwähnt, nennt er für den Diskriminierungsschutz nur das Sekundärrecht, ohne auf die ebenfalls einschlägigen²⁰ Art. 20, 21 EU-GRC einzugehen.

Es lässt sich nur vermuten, dass der EuGH auf diese Weise eine zumindest implizite Infragestellung unionsrechtlicher Regelungen vermeiden wollte. Denn das Unionsrecht enthält selbst Ausnahmen vom arbeitsrechtlichen Schutz für Hausangestellte, namentlich Art. 3a) der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/389/EWG sowie Art. 1 Abs. 7 der Richtlinie 2019/1152 über

¹⁴ EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – *TGSS*; siehe z.B. die zustimmenden Besprechungen von *Achleitner/Kepler*, ZESAR 2022, 244 ff.; *Brecht-Heitzmann/Martínez Girón/Arufe Varela*, ZESAR 2023, 59 ff.; *Rönnmar*, International Labour Law Reports 2023, 59 ff.; *Chierigato*, European Law Review 2022, 827 ff.

¹⁵ EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – *TGSS*, Rn. 45.

¹⁶ GA *Szpunar* hatte sich in seinen *Schlussanträgen* v. 30.09.2021 – C-389/20 – *TGSS*, Rn. 72 ff. auch ausführlich und differenziert mit den dort vorgebrachten sozialpolitischen Zielen beschäftigt und dabei festgestellt, dass sich die Ausnahme nicht mit dem Ziel der Bekämpfung illegaler Beschäftigung oder der Problematik schwieriger Rechtsdurchsetzung rechtfertigen lasse.

¹⁷ EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – *TGSS*, Rn. 40.

¹⁸ Zu den Anforderungen im Einzelnen siehe EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – *TGSS*, Rn. 48; EuGH v. 19.12.2024 – C-531/23 – *Loredas*, Rn. 57 f.

¹⁹ EuGH v. 24.02.2022 – C-389/20 – *TGSS*, Rn. 61; die spanische Regierung hatte sich – wahrscheinlich, weil sie das spanische Recht von vornherein anders interpretiert hatte – nicht zu möglichen Zielen einer Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung geäußert.

²⁰ Siehe z.B. EuGH v. 19.01.2010 – C-555/07 – *Küçükdeveci*, Rn. 21; EuGH v. 17.04.2018 – C-414/16 – *Egenberger*.

transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen. Es spricht viel dafür, dass diese unionsrechtlichen Regelungen als mittelbare Diskriminierung rechtswidrig sind.²¹

Ähnliche rechtliche Risiken bestehen für mitgliedstaatliche Regelungen, die von Art. 17 Abs. 1b) oder Abs. 4b) der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG Gebrauch machen; nicht nur diese unionsrechtlichen Regelungen selbst, sondern auch ihre Nutzung müssen am Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts gemessen werden. Jede Sonderregelung zur Arbeitszeiterfassung, die überwiegend Hausangestellte betrifft, ist darauf zu hinterfragen, ob sie wirklich in kohärenter und systematischer Weise genau diejenigen Beschäftigtengruppe(n) erfasst, für die tatsächlich Besonderheiten bestehen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Auch das deutsche Arbeits- und Sozialrecht ist noch weit davon entfernt, Gleichbehandlung für Hausangestellte zu gewährleisten und die Anforderungen der ILO-Konvention 189 (die Deutschland ratifiziert hat) zu erfüllen. Einen Meilenstein stellte insofern das Urteil des BAG vom Juni 2021 zur Arbeitszeit von live-in-Beschäftigten dar.²² Es bekräftigte nicht nur, dass auch hier Bereitschaftszeit Arbeitszeit ist, sondern klärte implizit, dass das Arbeitszeitrecht vollumfänglich für Hausangestellte gilt, dass also § 18 Abs 1 Nr. 3 ArbZG keine Anwendung findet.²³

Allerdings gibt es nach wie vor eine Reihe von Baustellen. So führt die Nichtanwendung des Betriebsbegriffs auf Privathaushalte²⁴ zu diskriminierenden Wirkungen, die als unionsrechtswidrig anzusehen sind.²⁵ Auch das Sozialversicherungsrecht entspricht noch keineswegs den Anforderungen, die sich bereits aus der Entscheidung *TGSS* ergaben.²⁶

Im Hinblick auf die EuGH-Entscheidung *Loredas* gibt es ebenfalls Handlungsbedarf: Zwar sind Hausangestellte vom ArbZG erfasst. Dort ist die allgemeine Pflicht von Arbeitgeber*innen, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmer*innen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann, aktuell aber nicht geregelt. Das BAG leitet sie vielmehr in unionskonformer Auslegung aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ab²⁷ – und dieses Gesetz nimmt Hausangestellte in privaten Haushalten nach § 1 Abs. 2 S. 1 ArbSchG von seinem Anwendungsbereich aus. Diese Ausnahmeregelung steht nicht nur im Widerspruch zu den Aussagen in der Rechtssache *Loredas*, sondern entspricht schon nicht den Anforderungen, die der EuGH in der Rechtssache *TGSS* formuliert hatte.²⁸

Perspektiven

Eines der wichtigsten Rechtsprobleme im Bereich der Hausangestelltentätigkeit und insbesondere der live-in-Arbeit ist schon der Arbeitnehmerstatus; Scheinselbstständigkeit ist hier weit

²¹ *Novitz/Syrpis*, European Labour Law Journal 2015, 104 ff.; *Pavlou*, European Law Review 2016, 379 ff.; *Scheiwe*, ZIAS 2021, 1 ff.; Was eine mögliche objektive Rechtfertigung angeht, so ist auch hier auf die Erwägungen zu verweisen, die GA Szpunar in seinen Schlussanträgen v. 30.09.2021 – C-389/20 – *TGSS* zur Vergleichbarkeit der Hausangestellten mit anderen Beschäftigtengruppen angestellt hatte.

²² BAG v. 24.06.2021 – 5 AZR 505/20; nachfolgend LAG Berlin-Brandenburg v. 05.09.2022 – 21 Sa 1900/19; zust. z.B. *Tschenker*, NZA-RR 2021, 641 ff.; *Russell Varga*, AuR 2024, 61 ff.

²³ Zur Debatte siehe z.B. *Kocher*, NZA 2013, 929 ff.; *Scheiwe/Schwach*, NZA 2013, 1116 ff.; *Steinke*, RdA 2018, 232 ff.; *v.Deetzen/Kocher/Hinrichs*, STREIT 2023, 166 ff. (in Auseinandersetzung mit *Weg*, STREIT 2023, 13 ff.).

²⁴ BAG v. 11.06.2020 – 2 AZR 660/19.

²⁵ *Scheiwe*, AuR 2019, 446 ff.; *Steinke*, RdA 2018, 232 ff.

²⁶ *Brecht-Heitzmann/Martínez Girón/Arufe Varela*, ZESAR 2023, 59-64, insbesondere zum Ausschluss geringfügig Beschäftigter nach § 27 Abs. 2 S. 1 SGB III.

²⁷ BAG v. 13.09.2022 – 1 ABR 22/21.

²⁸ Siehe oben Fn. 16 und 18.

verbreitet.²⁹ Eine Vermutungsregelung in Anlehnung an Art. 4 – 6 der Plattformrichtlinie (EU) 2024/2831 wäre ein angemessenes Instrument.³⁰

Entscheidend für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Hausangestellten und insbesondere live-in-Beschäftigten ist aber, dass die arbeits- und sozialrechtliche Regulierung in einem Gesamtkonzept von Finanzierung, Anreizen und Organisationsregelungen erfolgt. Ziel muss es sein, dass eine gesetzeskonforme Arbeitszeitgestaltung realitätsnah organisiert werden kann, insbesondere ein Pflegemix ermöglicht wird, der eine bedarfsgerechte Betreuung ohne Überlastung der Betreuungskräfte ermöglicht.³¹

5. Bedeutung für das österreichische Recht

In Österreich sind die grundlegenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen im Arbeitszeitgesetz (AZG)³² normiert. Hausgehilf*innen und Hausangestellte werden jedoch bereits seit der Stammfassung dieses Gesetzes aus dem Jahr 1969 aus dessen Anwendungsbereich ausgenommen.³³ Die Gesetzgebung wollte mit den vergleichsweise höheren Arbeitszeiten als im gewerblichen Bereich den „*besonderen Verhältnissen der Arbeit in der Hauswirtschaft Rechnung*“³⁴ tragen und normierte für diese Arbeitnehmer*innen-Gruppe u.a. eben auch eigene arbeitszeitrechtliche Regelungen in einem eigenen Sondergesetz: dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHA)³⁵.

Bis heute wird für diese Arbeitnehmer*innen-Gruppe auf den Regelungen aus dem aus 1962 stammenden Gesetz aufgebaut, auch der EU-Beitritt Österreichs veranlasste den österreichischen Gesetzgeber nicht zu einer Überprüfung der Unionsrechtskonformität. Vielmehr wurde noch im Jahr 2007 vom Gesetzgeber irrigerweise davon ausgegangen, dass Tätigkeiten in der Hauswirtschaft gar nicht dem Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG unterliegen.³⁶ Dabei wurde argumentiert, dass Hausangestellte in Art. 3 lit. a Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie³⁷ vom Arbeitnehmer*innen-Begriff ausgenommen sind, allerdings schlicht übersehen, dass die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG nicht auf den Arbeitnehmer*innen-Begriff in Art. 3 Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie, sondern auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche gem. Art. 2 abstellt.³⁸ Dass auch die drei seither erfolgten Novellen des HGHA keine Änderungen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen umfassten, gibt einen guten Vorschmack über die (sogleich zu zeigende) mangelnde Unionsrechtskonformität der Regelungen.

²⁹ *Kocher/Potocka-Sionek, Rechtsfragen beim Einsatz polnischer Betreuungskräfte (Live-ins) in Deutschland durch Vermittlung polnischer Agenturen*, 2022, S. 50 ff.; *Thüsing, Rechtskonforme Betreuung in den eigenen vier Wänden*, 2019, S. 34 ff., 37 f.; siehe auch schon *Knopp*, NZS 2016, 445; *Brors/Böning*, NZA 2015, 846.

³⁰ *Kocher/Potocka-Sionek, Rechtsfragen beim Einsatz polnischer Betreuungskräfte (Live-ins) in Deutschland durch Vermittlung polnischer Agenturen*, 2022, 74; *Kocher*, NZA-RR 2024, 449, 453; vgl. auch *Europäische Kommission*, Entwurf für eine RL zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von als Praktika getarnten Arbeitsverhältnissen vom 20.03.2024, KOM(2024) 132 endg.

³¹ Genauer dazu: *Emunds/Kocher*, WSI-Mitt 2022, 407 ff.; *Emunds/Kocher/Habel/Pflug/Tschenker/v. Deetzen*, *Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik*, 2021.

³² Bundesgesetz vom 11.12.1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) (AZG), (österreichisches) BGBl. 461/1969 i.d.F. BGBl. I 189/2023; aktuelle Fassung unter <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008191>.

³³ § 1 Abs. 2 Z. 4 AZG i.d.F. BGBl. 461/1969.

³⁴ IA 197/A 9. GP 19.

³⁵ Bundesgesetz vom 23.07.1962 über die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz), (österreichisches) BGBl. 1962/235 i.d.F. BGBl. I 11/2024; aktuelle Fassung unter <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008191>

³⁶ RV 78 BlgNR 23. GP 2f.

³⁷ RL 89/391/EWG.

³⁸ Vgl. Art. 1 Abs. 3 AZ-RL.

Der EuGH unterlässt es zwar in der vorliegenden Entscheidung – wie bereits in der Rs. CCOO³⁹ – Ausführungen zur unmittelbaren Wirkung des durch korrespondierende Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG konkretisierten Grundrechts in Art. 31 Abs. 2 EU-GRC zu tätigen. Erneut allerdings völlig zu Recht, da – anders als in den einschlägigen urlaubsrechtlichen Entscheidungen⁴⁰ – gar keine Frage der unmittelbaren Wirkung zu erörtern war (bspw. lautete zum Vergleich die zweite Vorlagefrage in der Rs. *Max-Planck-Gesellschaft*: „Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?“⁴¹). Es gibt daher unverändert keinen überzeugenden Grund, warum der EuGH die unmittelbare Wirkung nicht auch von den anderen Art. 31 Abs 2 EU-GRC konkretisierenden Bestimmungen der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88 annehmen sollte.⁴²

In diesem Sinne werden im Folgenden kurz die auch in Österreich bislang selten aus diesem Blickwinkel beleuchteten arbeitszeitrechtlichen Sonderregelungen für Hausgehilf*innen und Hausangestellte auf ihre Unionsrechtskonformität geprüft.⁴³

5.1. Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen

Das HGHA sieht **keine Verpflichtung** der Arbeitgeber*innen zur Führung von **Arbeitszeitaufzeichnungen** vor. Dies steht im klaren **Widerspruch zur EuGH-Judikatur** in der Rs. CCOO und zur nun bestätigenden Rechtsprechung in der vorliegenden Rechtssache, wonach die Mitgliedstaaten Arbeitgeber*innen zu verpflichten haben, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen.⁴⁴

5.2. Tägliche Ruhezeiten

Die **tägliche Ruhezeit** für volljährige Arbeitnehmer*innen, die in der Hauswirtschaft ihrer Arbeitgeber*innen wohnen, wird mit **10 Stunden/Tag** festgelegt⁴⁵ und entspricht somit nicht den in Art. 3 Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88 vorgegebenen 11 Stunden tägliche Ruhezeit.

Dass für minderjährige Arbeitnehmer*innen, die in der Hauswirtschaft der Arbeitgeber*innen wohnen, die tägliche Ruhezeit mit 12 Stunden/Tag und für Arbeitnehmer*innen, die nicht in der Hauswirtschaft wohnen, die tägliche Ruhezeit mit 13 Stunden/Tag (unter 18 Jahre: 15 Stunden/Tag) normiert wurde,⁴⁶ wäre prinzipiell unionsrechtskonform, wird allerdings durch **diverse Ausnahmen** konterkariert. So kann die Ruhezeit in außergewöhnlichen Fällen verkürzt werden⁴⁷ und im Falle der Betreuung von Kleinkindern oder Personen mit Behinderungen im Hausstand der Arbeitgeber*innen die Lage der Ruhezeiten dergestalt verändert werden,⁴⁸ dass in konkreten 24-Stunden-Zeiträumen die 11 Stunden tägliche Ruhezeit unterschritten werden können.

³⁹ EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – *CCOO*.

⁴⁰ EuGH v. 06.11.2018 – C-569/16 und C-570/16 – *Bauer und Willmeroth*, Rn. 85, 90; EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft*, Rn. 74; EuGH v. 22.09.2022 – C-120/21 – *LB gegen TO*, Rn. 32; EuGH v. 22.09.2022 – C-518/20 – *Fraport*, Rn. 26 m.w.N.

⁴¹ EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft*, Rn. 17.

⁴² Zu dieser Debatte bspw. *Jarass*, GRCh, 4. Aufl. 2021, EU-Grundrechte-Charta Art 31 Rn. 3; *Mair*, DRdA 2019, 416, 419; *Dvořák*, DRdA 2023, 263, 266 m.w.N.; *Preis/Sagan EurArbR/Ulber*, 1. Aufl. 2015, § 6 Rn 38 ff.; Kritik an der Methodik des EuGH aufgreifend *Fuchs/Marhold/Friedrich*, Europäisches Arbeitsrecht, S. 370 f.; ablehnend und dem EuGH Entscheidungen *ultra vires* attestierend *Meyer/Hölscheidt/Hüpers/Reese*, 5. Aufl. 2019, GRC Art. 31 Rn. 38; ebenfalls die Methodik des EuGH ablehnend *Wank*, RdA 2020, 1, 11 f.

⁴³ Eine detaillierte Auseinandersetzung in *Obrecht*, Die vom Arbeitszeitgesetz Ausgenommenen, Kapitel 6.I. (2025, im Erscheinen).

⁴⁴ EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – *CCOO*, Rn. 60; v. 19.12.2024 – C-531/23 – *Loredas*, Rn. 34-38.

⁴⁵ § 5 Abs. 3 HGHA; die Ruhezeit hat die Zeit zwischen 21-06 Uhr (unter 18 Jahre: 20-07 Uhr) einzuschließen.

⁴⁶ § 5 Abs. 4 HGHA.

⁴⁷ § 5 Abs. 6 HGHA („*dringende, unaufschiebbare oder unabwendbare Gründe*“).

⁴⁸ § 5 Abs. 7 HGHA; so auch bereits *Strasser*, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, 1963, S. 76.

Es finden sich in Art. 17 Abs. 3 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG zwar Anknüpfungspunkte für außergewöhnliche Umstände⁴⁹ oder bestimmte Tätigkeiten⁵⁰, die Abweichungen von den Richtlinienvorgaben zulassen würden, jedoch stehen diese allesamt unter dem Vorbehalt, dass entsprechende Ausgleichsmaßnahmen⁵¹ gesetzt werden. Die im HGHaG vorgesehene ausgleichende finanzielle Abgeltung ist dafür jedoch nicht ausreichend, weshalb m.E. auch die **Verkürzungsmöglichkeiten unangewendet** zu bleiben haben, sofern sich daraus eine Unterschreitung unter 11 Stunden täglicher Ruhezeit ergibt.

5.3. Wöchentliche Ruhezeiten

§ 5 Abs 2 HGHaG sieht vor, dass Arbeitnehmer*innen an einem zu vereinbarenden Werktag pro Woche Anspruch auf Ruhezeit von 14 Uhr bis zu einem (ebenso zu vereinbarenden) Beginn der nächsten täglichen Arbeitszeit haben („wöchentlich verlängerte Ruhezeit“).⁵² Unter vorgesehener Einhaltung der Nachtruhe (bis 6 Uhr) ergibt sich im kürzesten Fall eine zulässige **Minimalruhezeit von 16 Stunden**, was die Vorgaben des Art. 5 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG von 24+11 Stunden wöchentliche Ruhezeit deutlich verfehlt.

Außerdem müssen Arbeitnehmer*innen alle zwei Wochen einen Sonntag arbeitsfrei bekommen, wobei Ende der Arbeitszeit am Samstag und Anfang der Arbeitszeit am Montag fast gänzlich frei vereinbart werden kann.⁵³ Unter Einhaltung der vorgesehenen Nachtruhe⁵⁴ ergibt sich im äußersten Fall eine Ruhezeit **von 33 Stunden** (Samstag 21 Uhr bis Montag 06 Uhr), und das auch nur **alle zwei Wochen**. Auch in dieser Hinsicht muss das HGHaG als **unionsrechtswidrig** betrachtet werden.

5.4. Ruhepausen

Das HGHaG sieht eine abhängig von der Arbeitszeit gestaffelte Ruhepausenregelung vor, wobei Ruhepausen bereits ab einer Arbeitszeit von 4,5 Stunden im Ausmaß von 20 Minuten gewährt werden müssen.⁵⁵ Dies entspricht der Vorgabe in Art. 4 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG.

5.5. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die „Normalarbeitszeit“ im HGHaG ist zweifach danach gestaffelt, ob Arbeitnehmer*innen voll- oder minderjährig sind und danach, ob sie in der Hauswirtschaft wohnen oder nicht. Für volljährige Arbeitnehmer*innen, die in die Hausgemeinschaft ihrer Arbeitgeber*innen aufgenommen wurden, darf die **Arbeitszeit in zwei Kalenderwochen 110 Stunden** nicht übersteigen.⁵⁶ Bereits die zulässige Normalarbeitszeit übersteigt daher die Vorgabe von Art. 6 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (durchschnittlich 48 Stunden/Woche) beträchtlich. Hinzu kommen Verlängerungsmöglichkeiten in Ausnahmefällen und für die Betreuung von Kindern oder Mitgliedern des Hausstandes mit einer betreuungsbedürftigen körperlichen Behinderung. In ersterem Fall ist keine Beschränkung vorgesehen, im zweiten Fall darf die „Normalarbeitszeit“ nochmals regelmäßig um 18 Stunden in zwei Kalenderwochen überschritten werden.⁵⁷ Insofern sind

⁴⁹ Art. 17 Abs. 3 lit. f AZ-RL i.V.m. Art. 5 Abs. 4 Arbeitsschutz-Rahmen-RL bzw. Art. 17 Abs. 3 lit. g.

⁵⁰ Potentiell Art. 17 Abs. 3 lit. c Z. i (Pflegedienste) bzw. Abs. 4 lit. b AZ-RL (Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind).

⁵¹ Primär Ausgleichszeiten; bei Unmöglichkeit angemessener Schutz; vgl. Art. 17 Abs. 2 AZ-RL.

⁵² § 6 Abs. 1 HGHaG.

⁵³ § 6 Abs. 1 HGHaG.

⁵⁴ § 5 Abs. 3 HGHaG.

⁵⁵ § 5 Abs. 4 HGHaG.

⁵⁶ Bei unter 18-Jährigen: 100 Stunden (§ 5 Abs. 1 Z. 1 lit. a bzw. b HGHaG); fernab der Hauswirtschaft 86 bzw. 80 Stunden.

⁵⁷ § 5 Abs. 7 HGHaG.

nach dem HGHaG **regelmäßig 128 Stunden binnen zweier Wochen als Höchstarbeitszeit** zulässig, was eindeutig nicht den Vorgaben von Art. 6 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG entspricht.

5.6. Modifizierung durch das Hausbetreuungsgesetz

Für die Betreuung besonders pflegebedürftiger Personen (mindestens Pflegegeld der Stufe 3 oder bei Demenzkrankheit) werden diese Regelungen unter den zusätzlichen Voraussetzungen des Hausbetreuungsgesetzes (HBeG)⁵⁸ weiter gelockert: Die Minimalarbeitszeit (!) beträgt 48 Stunden/Woche;⁵⁹ zur höchstzulässigen Arbeitszeit von 128 Stunden binnen zweier Wochen nach dem HGHaG kann noch zusätzlich Arbeitsbereitschaft vereinbart werden, die nur negativ mit der Vorgabe begrenzt ist, dass mind. 3 Stunden/Tag an Ruhepausen frei bleiben müssen. Daraus ergibt sich ein zulässiges **Arbeitszeitausmaß von 294 Stunden** während zweier Wochen.⁶⁰

Die Regelungen zur **täglichen Ruhezeit** des HGHaG werden im Rahmen des HBeG durch die Bestimmung ersetzt, dass Arbeitnehmer*innen **10 Stunden nicht in Anspruch genommen** werden dürfen.⁶¹ Diese 10 Stunden müssen allerdings **nicht durchgängig** gewährt werden und sie können auch mit **Arbeitsbereitschaft** verbunden werden;⁶² es **fehlt daher gänzlich an einer echten täglichen Ruhezeit**.

5.7. Schlussfolgerung

Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen der Hausgehilf*innen und Hausangestellten in Österreich sind in einem Ausmaß unionsrechtswidrig, das gesetzgeberisches Handeln dringend indiziert. Die jüngste Entscheidung des EuGH zur Verpflichtung von Arbeitszeitaufzeichnungen für Arbeitnehmer*innen in privaten Haushalten sollte den notwendigen *impetus* geben, die Regelungen zu evaluieren und eine Unionsrechtskonformität herzustellen. Solange der Gesetzgeber dies unterlässt, gibt die vorliegende Entscheidung weiterhin Grund zur Annahme, dass sich Arbeitnehmer*innen auch unter Privaten unmittelbar auf die Art. 31 Abs. 2 EU-GRC konkretisierenden Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG stützen können.

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁵⁸ Bundesgesetz, mit dem Bestimmungen über die Betreuung von Personen in privaten Haushalten erlassen werden (Hausbetreuungsgesetz – HBeG) BGBl. I 2007/33 i.d.F. BGBl. I 2008/57; aktuelle Fassung unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20005362>).

⁵⁹ § 1 Abs. 2 Z. 4 HBeG.

⁶⁰ § 3 Abs. 3 HBeG; 24 Stunden * 14 Tage = 336 Stunden – (3 Stunden * 14 Tage) = 294 Stunden; so auch *Pfeil*, Arbeitszeitrechtliche Probleme der Pflege und Betreuung, in: *Resch*, Das neue Arbeitszeitrecht, 2008, 69, 91.

⁶¹ § 3 Abs. 4 HBeG.

⁶² So auch *Pfeil*, Arbeitszeitrechtliche Probleme der Pflege und Betreuung, in: *Resch*, Das neue Arbeitszeitrecht, 2008, 69, 91.

III. Anmerkung zum EGMR

Entlassung von Beamt*innen, die öffentlich Missstände anprangern, verstößt gegen Art. 10 EMRK

– Anmerkung zu EGMR v. 15.10.2024 – Nr. 73585/14 – Gadzhiyev u. Gostev / Russland

von *Dr. Verena Vinzenz*, Karl-Franzens-Universität Graz

Zitiervorschlag: Vinzenz, HSI-Report 4/2024, S. 13.

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

von *Rudolf Buschmann*, DGB Rechtsschutz GmbH, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

Zitiervorschlag: Buschmann, HSI-Report 4/2024, S. 17.

1. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer *M. Gadzhiyev* war Polizeioberst in einer mobilen Sicherheitseinheit in der russischen Republik Dagestan. Er wurde entlassen, nachdem er sich mehrmals öffentlich gegenüber Medien zu Korruptionsvorwürfen innerhalb der dagestanischen Polizei und zum Verlust von Menschenleben bei Operationen zur Terrorismusbekämpfung geäußert hatte.

Der Beschwerdeführer *N. Gostev* wiederum war bei Metro Moskau, der U-Bahn der russischen Hauptstadt Moskau, beschäftigt und dort auch Gewerkschaftsvorsitzender. Nachdem es zu mehreren technischen Zwischenfällen und Betriebsstörungen des U-Bahn-Systems gekommen war, organisierte die Gewerkschaft Demonstrationen und Einzelstreiks, um die Behörden sowie die Öffentlichkeit auf gravierende Sicherheitsmängel der Infrastruktur aufmerksam zu machen, die den reibungslosen Betrieb des U-Bahn-Systems gefährden könnten. Als Vorsitzender der Gewerkschaft gab Herr Gostev darüber hinaus Interviews für zwei Internet-Medienportale, in denen er zum einen konkrete Herstellungsmängel bestimmter U-Bahn-Wägen benannte und zum anderen allgemeine Sicherheitsmängel, etwa bei der Stromversorgung oder beim eingesetzten Material, kritisierte. Als Reaktion auf diese Vorgänge wurde auch Herr Gostev von seinem Arbeitgeber entlassen.

Beiden Beschwerdeführern ist gemein, dass sie Missstände bei ihrer Arbeitgeberin öffentlich angeprangert hatten und als Reaktion darauf entlassen wurden. In beiden Fällen erfolgten die Entlassungen aufgrund (ähnlich lautender) Bestimmungen, die es Mitarbeitenden untersagte, sich öffentlich zu Fragen zu äußern, die nicht in ihren unmittelbaren Zuständigkeitsbereich fielen. Die Beschwerdeführer behaupteten, durch die von ihren Arbeitgeberinnen ergriffenen Sanktionen in ihrem Recht auf freie Meinungsäußerung, geschützt durch Art. 10 EMRK, verletzt worden zu sein.

2. Entscheidungsgründe

Der EGMR stellte in Bezug auf Herrn *Ghadzhiyev* fest, dass die ergriffenen Sanktionen gesetzlich vorgesehen waren, nämlich in Art. 13, 49 und 82 des Gesetzes über den Dienst in den Organen des Innenministeriums bzw. Art. 50 der anwendbaren Disziplinarordnung. Diese Bestimmungen normieren, dass Polizeibeamt*innen, die sich öffentlich – auch in den Medien – über ein Organ des Innenministeriums äußern, dann eine schwere Verfehlung begehen, wenn die Äußerungen nicht in ihre unmittelbare berufliche Verantwortung fallen. Aufgrund einer derart schweren Verfehlung kann eine Disziplinarstrafe, einschließlich der Entlassung der betreffenden Polizeibeamt*innen, verhängt werden. Diese Bestimmungen verfolgen, so der EGMR, auch ein legitimes Ziel, nämlich den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.

Der Gerichtshof kam jedoch zu dem Ergebnis, dass die ergriffenen Maßnahmen in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig seien. Für den vorliegenden Sachverhalt sei zum einen entscheidend, dass Herr *Ghadzhiyev* Missstände im öffentlichen Dienst gemeldet hatte, zum anderen, dass er durch seine Einblicke als Hinweisgeber zu qualifizieren war. Die von ihm erhobenen Korruptionsvorwürfe hatten Angelegenheiten von großem öffentlichem Interesse zur Sprache gebracht, die inhaltlich auch durch die zuständige Polizeigewerkschaft gestützt wurden. Laut EGMR führe eine strikte Anwendung der genannten Gesetzesbestimmungen zu einem kategorischen Verbot für Polizeibeamt*innen, öffentliche Erklärungen außerhalb ihrer beruflichen Verpflichtungen abzugeben. Eine starre Anwendung dieses Verbots ohne Berücksichtigung der widerstreitenden Interessen berge daher die Gefahr, die durch Art. 10 EMRK geschützte Meinungsäußerungsfreiheit erheblich zu beeinträchtigen. Eine Abwägung der verschiedenen Interessen indiziere daher einen Verstoß gegen die Meinungsfreiheit.

Bezugnehmend auf Herrn *Gostev* prüfte der EGMR ebenfalls einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK. Aufgrund der Tatsache, dass Herr *Gostev* nicht nur Arbeitnehmer*innen von Metro Moskau, sondern auch Gewerkschaftsvorsitzender war, sei Art. 10 aber „im Lichte von Art. 11“ EMRK auszulegen. Auch hier bejahte der EGMR einen gesetzlichen vorgesehenen Eingriff einer Behörde in Art. 10 EMRK. Die Maßnahme verfolgte eines der in Abs. 2 *leg cit* aufgeführten Ziele, nämlich den Schutz der öffentlichen Sicherheit. So könne eine Offenlegung von Informationen über den Zustand der Infrastruktur der Moskauer U-Bahn etwa eine unbegründete Panik unter den Fahrgästen und Mitarbeiter*innen von Metro Moskau auslösen.

Auch hier fehlte es jedoch bei der Rechtfertigungsprüfung für den Gerichtshof am Erfordernis der Notwendigkeit der Maßnahme. Zwar kam der EGMR zu der Auffassung, dass es im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Verpflichtung der Arbeitnehmer*innen, die Interessen ihrer Arbeitgeber*innen zu schützen, zu einer stärkeren Einschränkung der Meinungsfreiheit kommen könne als in anderen Bereichen. Allerdings habe der Beschwerdeführer keine vertraulichen Informationen offengelegt; zudem seien diese Informationen für eine breite Öffentlichkeit, nämlich die Einwohner*innen Moskaus, von Interesse. Des Weiteren sei das Ziel des Beschwerdeführers die Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens gewesen. Ob, wie von der russischen Regierung vorgebracht, der Ruf von Metro Moskau bzw. deren Zulieferern geschädigt wurde, wurde durch die nationalen Gerichte nicht geprüft und vom Gerichtshof daher als Aussagen rein hypothetischer Natur eingestuft. Daher kam der Gerichtshof auch in Bezug auf Herrn *Gostev* zum Schluss, dass der Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig gewesen sei und damit gegen Art. 10 EMRK verstoßen habe.

Der Gerichtshof sprach beiden Beschwerdeführern je 7.500 € an immateriellem Schaden sowie 2.450 bzw. 3.000 € an Kosten und Auslagen zu.

3.1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Urteil festigt der EGMR seine bisherige Rechtsprechung zu Art. 10 EMRK und präzisiert diese in einigen Punkten. Von besonderem Interesse erscheint vor allem, dass der Gerichtshof Grundrechte, die lange Zeit nur getrennt voneinander geprüft wurden, nun scheinbar nebeneinander anwendet. Dadurch spannt sich in Bezug auf die Meinungsfreiheit ein immer dichter werdendes Schutznetz, welches auch andere Menschenrechte und Grundfreiheiten miteinbezieht.

Vorab ist festzuhalten, dass der Entscheidung des EGMR vollinhaltlich zuzustimmen ist. Sowohl im Falle von Herrn *Gadzhiyev* als auch in jenem von Herrn *Gostev* waren die von ihren Arbeitgeberinnen ergriffenen Maßnahmen, wie von Art. 10 Abs. 2 EMRK gefordert, gesetzlich vorgesehen und verfolgten dem Grunde nach ein legitimes Ziel.¹ Im Fall von Herrn *Gadzhiyev*, dem Polizeioberst, lag das legitime Ziel, wie bereits mehrfach judiziert,² im Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Konkret stellte der Gerichtshof fest, dass das Verbot für Polizeibeamt*innen, öffentliche Erklärungen außerhalb ihrer beruflichen Verpflichtungen abzugeben, den Zweck verfolgt, ein einheitliches Auftreten der Staatsorgane nach außen zu gewährleisten. Im Fall von Herrn *Gostev* hingegen wurde als legitimes Ziel die öffentliche Ordnung und Sicherheit festgemacht. Bei beiden Beschwerdeführern verneinte der Gerichtshof jedoch die Notwendigkeit der gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen, da eine starre Anwendung der einschlägigen Verschwiegenheitspflichten den Beschwerdeführern de facto die Möglichkeit nahm, ihr Recht auf freie Meinungsäußerung auszuüben.

3.2 Einfluss anderer Grundrechte auf die Bewertung des Sachverhalts

Wie einleitend bereits erwähnt, spricht der EGMR im vorliegenden Urteil an, dass Herr *Gostev* als Gewerkschaftsvorsitzender nicht nur in seiner Rolle als Arbeitnehmer, sondern auch als Gewerkschaftsmitglied Sanktionen ausgesetzt wurde. Der behauptete Verstoß sei anhand von Art. 10 EMRK zu prüfen, welcher wiederum „im Lichte von Art. 11 EMRK“, also der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, auszulegen sei.

Diesen Ansatz verfolgt der Gerichtshof – soweit ersichtlich – punktuell seit dem Urteil *Palomo Sanchez*.³ Eine derartige Auslegung von Art. 10 EMRK sei, so der Gerichtshof, immer dann anzunehmen, wenn die Frage der Meinungsäußerungsfreiheit in enger Beziehung zu jener der Vereinigungsfreiheit in Bezug auf eine Gewerkschaft stehe. Dementsprechend sei im Einzelfall festzustellen, welchen Stellenwert die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft für die von den jeweiligen Arbeitgeber*innen ergriffenen arbeitsrechtlichen Sanktionen eingenommen habe. Spielt die Gewerkschaftszugehörigkeit die entscheidende Rolle, hält der EGMR ausschließlich Art. 11 EMRK für einschlägig. Ansonsten erachtet der Gerichtshof es für angemessen, den Fall nach Art. 10 EMRK zu untersuchen, welcher allerdings wiederum „im Lichte von Art. 11 EMRK“ auszulegen ist. Allerdings geht aus dem Urteil *Palomo Sanchez* m.E. nicht eindeutig hervor,

¹ Ausführlich zur Prüfung eines Eingriffs in Art. 10 EMRK: *Grabenwarter/Frank*, B-VG – Bundesverfassungsgesetz und Grundrechte, Stand 20.06.2020, Art. 10 EMRK Rn. 9; *Grabenwarter/Pabel*, Europäische Menschenrechtskonvention 7. Aufl. 2021, § 18 Rn. 1 ff; § 23 Rn. 15 ff.

² EGMR v. 02.09.1998 – Nr. 22954/93 – *Ahmed u. a. / Vereinigtes Königreich*, Rn. 54; vgl. auch EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*, Rn. 49.

³ EGMR v. 12.08.2011 – Nr. 28955/06 – *Palomo Sanchez u.a. / Spanien*.

worin sich diese Auslegung „im Lichte von Art. 11 EMRK“ von einer „normalen“ Grundrechtsprüfung anhand der in Art. 10 Abs 2 EMRK normierten Kriterien unterscheidet.

Auf der Hand liegt, dass die von arbeitsrechtlichen Sanktionen betroffenen Arbeitnehmer*innen ein Naheverhältnis zu einer Gewerkschaft aufweisen müssen – dies kann etwa durch eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft nachgewiesen werden, oder dadurch, dass sich Arbeitnehmer*innen, auch ohne Mitgliedschaft, in Angelegenheiten äußern, die auch von der Gewerkschaft unterstützt werden oder diese betreffen.

Der vom EGMR in derartigen Fällen geforderte „erweiterte“ Auslegungskanon, Art. 10 EMRK sei also „im Lichte von Art. 11“ zu interpretieren, erfordert darüber hinaus, dass der Konflikt zwischen den Vertragsparteien nicht nur ein rein privater ist,⁴ sondern auch für andere, etwa Mitarbeiter*innen im selben Unternehmen oder eben – wie im vorliegenden Fall – den Benützer*innen der U-Bahn, eine Angelegenheit von allgemeinem Interesse darstellt.

Schließlich stellt sich die Frage nach den Auswirkungen einer derartigen, umfassenderen Grundrechtsprüfung. Im vorliegenden Urteil arbeitet der Gerichtshof m.E. einigermaßen deutlich heraus, dass die Einbeziehung eines gewerkschaftlichen Aspekts v.a. die Interessenabwägung auf der Rechtfertigungsebene beeinflusst. Umgekehrt stellte der EGMR etwa in der Rs. *Straume*⁵ fest, dass auch Art. 11 EMRK „im Lichte von Art. 10 EMRK“ auszulegen sei, was sich ebenfalls in erster Linie auf der Rechtfertigungsebene ausgewirkt hat. Dementsprechend ist m.E. dann von einer gegenseitigen Verstärkung der beiden Grundrechte auszugehen,⁶ wenn die in einem konkreten Fall ergriffenen arbeitsrechtlichen Sanktionen zwar vorrangig einem der beiden Grundrechte zugeordnet werden können, diese Maßnahmen jedoch auch durch Aspekte, die das andere Grundrecht betreffen, bedingt wurden.

Umgelegt auf Art. 10 EMRK bedeutet dies: Treffen Arbeitnehmer*innen bestimmte Äußerungen nicht nur, um eigene – private – Interessen kundzutun, sondern auch um ihrer Tätigkeit als Gewerkschaftsmitglieder Ausdruck zu verleihen, so rechtfertigen derartige Aussagen m.E. ein höheres Schutzniveau. In ähnlicher Art und Weise urteilte etwa der Gerichtshof in der Rs. *Kudeshkina*⁷ in die andere Richtung, nämlich dass Handlungen, die durch persönlichen Groll, Ärger oder der Erwartung eines (finanziellen) Vorteils motiviert sind, ein tendenziell niedrigeres Schutzniveau einzuräumen sind. Das lässt den Gegenschluss zu, dass bei „höherrangigen“ Motiven, ein erhöhtes Schutzniveau angemessen ist.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass der EGMR im vorliegenden Urteil mehrmals die Rolle von Hinweisgeber*innen anspricht, den Fall dann aber nur nach den in der Rechtsprechung zu Art. 10 EMRK entwickelten Grundsätzen beurteilte. Auch hier wäre es m.E. angebracht, anzudenken, eine Prüfung von Art. 10 EMRK „im Lichte“ der Rechtsprechung zu Hinweisgeber*innen, allen voran den in der Rs. *Heinisch*⁸ normierten Kriterien, durchzuführen. Dementsprechend wären auch folgende Aspekte auf Rechtfertigungsebene verpflichtend zu berücksichtigen:

- Art des von der Offenlegung betroffenen öffentlichen Interesses;
- Authentizität der veröffentlichten Information;
- ein etwaiger (finanzieller) Schaden oder Nachteil von Arbeitgeber*innen; sowie die
- Motive der offenlegenden Arbeitnehmer*innen.

⁴ EGMR v. 12.08.2011 – Nr. 28955/06 – *Palomo Sanchez u.a. / Spanien*.

⁵ EGMR v. 02.06.2022 – Nr. 59402/14 – *Straume / Lettland*; vgl. auch EGMR v. 01.12.2011 – Nr. 8080/08 – *Schwabe u. M.G. / Deutschland*.

⁶ Diesen Ansatz verfolgt zur Rs. *Straume* etwa auch *Lörcher*, HSI-Report 4/2022, S. 13.

⁷ EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – *Kudeshkina / Russland*.

⁸ EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*.

Eine derartige Anwendung könnte m.E. dazu beitragen, die fast unüberschaubare Rechtsprechungssammlung zu Art. 10 EMRK zu vereinheitlichen und – gerade im Bereich des Arbeitsrechts – einer geordneteren Struktur zuzuführen, als dies momentan der Fall ist. Im vorliegenden Urteil betont der EGMR etwa, dass der Sachverhalt aus dem Blickwinkel der bisherigen Rechtsprechung zur Meldung von Unregelmäßigkeiten zu prüfen ist,⁹ spricht aber in weiterer Folge dennoch einige der oben genannten – eigentlich für Hinweisgeber spezifischen – Eigenschaften, etwa die Schadenshöhe oder die Motive der Beschwerdeführer, konkret an und verweist dabei auf dieselben Entscheidungen, die der Gerichtshof in der Rs. *Heinisch* bereits zur Entwicklung der Kriterien herangezogen hatte.

4. Bedeutung für das österreichische Recht

Das vorliegende Urteil bestätigt in erster Linie die in Österreich entwickelte Rechtsprechung¹⁰ in Bezug auf die Meinungsfreiheit im Arbeitsleben und hält in diesem Kontext auf den ersten Blick wenig Neues bereit.

In Bezug auf Art. 11 EMRK vertritt zumindest ein Teil der österreichischen Lehre die Ansicht¹¹, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung eine *lex generalis* zum Recht auf Versammlungsfreiheit darstelle. Ein bestimmter Sachverhalt könne daher ausschließlich entweder nach den Kriterien des Art. 10 oder jenen des Art. 11 EMRK beurteilt werden. Dieser Meinung kann, nicht zuletzt unter Berufung auf das vorliegende Urteil, insofern entgegengetreten werden, als der EGMR unzweifelhaft festgestellt hat, dass gewisse Arten von Meinungsäußerungen sowohl Art. 10 als auch Art. 11 EMRK betreffen können. Zwar hat der Gerichtshof – soweit ersichtlich – noch nicht beide Bestimmungen nebeneinander zur Anwendung gebracht, jedoch lässt sich aus der Formulierung, dass Art. 10 „im Lichte von Art. 11 EMRK“ auszulegen sei, ableiten, dass aus einem Zusammentreffen persönlicher und kollektiver Meinungsäußerung sehr wohl ein höheres Schutzniveau resultiert als bei Vorliegen nur eines einzigen dieser Aspekte.

5. Bedeutung für das deutsche Recht

5.1. Geringe Unterschiede zwischen beiden Verfahren

Wie vorstehend erläutert, hat der Gerichtshof beide Verfahren wegen ihrer Ähnlichkeit zusammengefasst. Es ging um öffentlich geäußerte Kritik an Missständen aus ernstzunehmender Besorgnis über aufgezeigte Missstände in Russland, auf die (halb-)staatliche Arbeitgeber repressiv, konkret mit Kündigung der Beschäftigungsverhältnisse, reagierten. Gegen diese Kündigungen richteten sich die Beschwerden. Beide Verfahren unterscheiden sich in Nuancen; was in Ergänzung zu vorstehender Zusammenfassung aufgezeigt werden soll.

Im Fall *Gadzhiyev* war eine Verletzung der Vereinigungsfreiheit nicht einschlägig; deswegen fokussierte sich die Beschwerde ausweislich der Information des Gerichtshofs nur auf Art. 10 EMRK. Der Schwerpunkt dieses Verfahrens liegt auf der Freiheit der Meinungsäußerung eines höheren Polizeioffiziers. Bedingt dieser Status nun die Zulässigkeit verschärfter Einschränkungen? Indirekt beantwortet der Gerichtshof in Rn. 50 diese Frage unter Verweis auf seine zu

⁹ Siehe etwa Rn. 53, 91.

¹⁰ Zuletzt OGH v. 30.08.2022 – 8 ObA 44/22m; dazu *Vinzenz*, DRdA 2023/24, 235; vgl. aber auch VwGH v. 09.10.2019 – Ra 2019/09/0010; v. 29.10.2021 – Ra 2019/09/0140.

¹¹ *Muzak*, B-VG, 6. Aufl. 2020, Art. 10 EMRK Rn. 10; *Grabenwarter/Pabel*, EMRK, 7. Aufl. 2021, § 23 Rn. 69.

Whistleblowern entwickelte bekannte Rechtsprechung seit dem Fall *Guya*.¹² Danach impliziert das Adjektiv „notwendig“ i.S.v. Art. 10 Abs. 2 ein zwingendes soziales Bedürfnis. Im Allgemeinen muss die „Notwendigkeit“ eines Eingriffs in die Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung überzeugend nachgewiesen werden. In der folgenden Rn. (51) stellt der EGMR nun fest, dass diese Grundsätze auch für Mitglieder des öffentlichen Dienstes gelten. „Auch wenn es für den Staat legitim erscheint, diese aufgrund ihres Status einer Pflicht zur Zurückhaltung zu unterwerfen, handelt es sich bei ihnen dennoch um Einzelpersonen, die als solche den Schutz von Art. 10 der Konvention genießen.“ Pikanterweise bezieht sich der EGMR als Beleg für diese Aussage auf zwei deutsche Fälle bzw. Urteile, die den deutschen Behörden und Gerichten ein ziemlich schlechtes Zeugnis ausgestellt hatten. Einmal ging es um Urteil vom 26.09.1995 zum Berufsverbot gegen die Französischlehrerin *Dorothea Vogt*¹³ wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer kleinen, nicht verbotenen Partei, zum anderen um das Urteil vom 21.07.2011 zur Kündigung der Altenpflegerin *Brigitte Heinisch*, die öffentlich eine Unterbesetzung in ihrer Pflegestation angeprangert hatte, die nach ihrer Auffassung zu einer akuten Gesundheitsgefährdung der betreuten Personen führte.¹⁴ Damit ist noch einmal klargestellt, dass sich auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst auf Art. 10 EMRK berufen können und dass darauf bezogene Sanktionen in Fällen wie bei dem Beschwerdeführer *Gadzhiyev* unzulässig sind.

5.2. Das Verhältnis von Art. 11 zu Art. 10 EMRK

Den oben ausführlich analysierten Zusammenhang zwischen Art. 10 und Art. 11 EMRK stellt der EGMR zum Fall *Gostev* unter Rn. 64 ff. unter den Titel „Sur la violation alléguée de l'article 10 de la convention, lu à la lumière de l'article 11“, also „Zur vorgeworfenen Verletzung von Art. 10 der Konvention, gelesen im Licht von Art. 11“. So lautete die Beschwerde indes nicht. In seinem Statement of Facts vom 21.01.2019 ebenso wie in Rn. 64 seines Urteils weist der EGMR darauf hin, dass der Beschwerdeführer ausdrücklich eine Verletzung von Art. 10 und 11 EMRK gerügt hatte. Festgestellt wird dann eine Verletzung des Art. 10 (ohne Zusatz). Formal bedeutet dies, dass sich der Gerichtshof die – mit der Beschwerde beantragte – Aussage über die Verletzung von Art. 11 EMRK erspart hat. Im Verfahren *Dorothea Vogt* hatte er noch eine Verletzung von sowohl Art. 10 als auch Art. 11 EMRK festgestellt. Im Verfahren *Straume*¹⁵ hatte sich – anders als hier – offenbar die Beschwerdeführerin selbst in ihren following observations auf Art. 11 im Lichte von Art. 10 berufen. Diese Unschärfe mag Veranlassung für einige Gedanken sein, was „Recht im Lichte“ überhaupt bedeutet.¹⁶ Die Formel findet sich auch in Urteilen des EuGH, wenn dieser etwa Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG „im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU“ dahin auslegt, dass er einer bestimmten Regelung in einem deutschen Leiharbeitsvertrag entgegensteht.¹⁷ Ist nun primäres oder nur sekundäres Europarecht verletzt? In diesem Einzelfall wohl beides. Nun ist eine grundrechtskonforme bzw. grundrechtsorientierte Auslegung auch im Europarecht durchaus geläufig.

Im Falle des EGMR geht es, wie oben ausführlich dargelegt, um die wechselseitige Beeinflussung gleichgeordneter Menschenrechte, nämlich Meinungs- und Vereinigungsfreiheit, verfassungsrechtlich Art. 5 und Art. 9 GG. So hat sich schon in den achtziger Jahren des letzten

¹² EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guya / Moldavien*, Rn. 69.

¹³ EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt / Deutschland*, AuR 1995, 471.

¹⁴ EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*, AuR 2011, 355.

¹⁵ EGMR v. 02.06.2022 – Nr. 59402/14 – *Straume / Lettland*, Rn. 59.

¹⁶ In der - satirischen - Gedächtnisschrift für F. G. Nagelmann, „Das wahre Verfassungsrecht - zwischen Lust und Leistung“, 1984, zitiert *Dieter Umbach*, seinerzeit wiss. Mitarbeiter am BVerfG, später LSG Rheinland-Pfalz und Universität Potsdam, in seinem grundlegenden Beitrag „Die reine Rechtslehre - oder: die Basis ist das Fundament der Grundlage“ unter Fn. 18 den schon älteren Aufsatz von *Merkl*, Das Recht im Lichte, DRiZ 1918, 56, auf den der EGMR indes nicht Bezug nahm.

¹⁷ EuGH v. 13.01.2022 – C-514/20 – *Koch*.

Jahrhunderts eine Rechtsprechung entwickelt, die das Recht der Beschäftigten, im Betrieb gewerkschaftliche Plaketten zu tragen, etwa für eine 35 Stundenwoche oder gegen längere Öffnungszeiten im Einzelhandel, sowohl auf Art. 5 GG als auch auf Art. 9 GG basierte.¹⁸ Und später entschied das LAG *Mecklenburg-Vorpommern*, dass „eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, unwirksam [ist], da sie den Arbeitnehmer daran hindert, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen. Darüber hinaus verstößt sie gegen Art. 9 Abs. 3 GG.“¹⁹ Zu diesen Rechtsgrundlagen hat sich neuerdings Art. 7 Abs. 5 Satz 2 der Entgelttransparenz-RL (EU) 2023/970 hinzugesellt. Danach sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Vertragsbedingungen zu verbieten, durch die die Arbeitnehmer*innen davon abgehalten werden, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen. Arbeitnehmerrechte können also durchaus aus verschiedenen Rechtsgrundlagen garantiert sein. Umgekehrt können verschiedene Menschenrechte durch einen dem Arbeitgeber oder dem Staat zuzurechnenden Eingriffs gleichzeitig verletzt sein, ohne dass hier die Notwendigkeit eine Spezialität besteht. Wenn also die Auslegung „im Lichte“ für eine wechselseitige Verstärkung spricht, bleibt das Maß dieser Verstärkung unscharf. Unabhängig davon, ob der Gerichtshof in seinem Urteil eine Verletzung der Art. 10 und 11 EMRK oder nur eine Verletzung des Art. 10 (im Lichte des Art. 11) oder des Art. 11 (im Lichte des Art. 10) EMRK feststellt, wären in einem vergleichbaren deutschen Fall die Arbeitsgerichte jedenfalls gehalten, die Unwirksamkeit der Kündigung, die diese Verletzung bewirkt hat, festzustellen – und dies unabhängig von den Voraussetzungen des KSchG (Wartezeit, kein Kleinbetrieb). Prozessual würde dies über die Restitutionsklage nach § 580 Nr. 8 ZPO erfolgen.

An dieser Stelle ist noch auf eine Besonderheit aufmerksam zu machen: Sowohl Art. 11 EMRK als auch Art. 9 Abs. 3 GG sind nicht nur individuelle, sondern auch kollektive Menschen-/Grundrechte. Deren Verletzung kann damit nicht nur durch einzelne betroffene Beschäftigte, sondern auch durch die betroffene Organisation geltend gemacht werden. Dies hat der EGMR z.B. im Urteil *TEK GIDA*²⁰ ohne weiteres anerkannt, in dem er festgestellt hat, dass eine Gewerkschaftsorganisation berechtigt ist, die Verletzung des Rechts auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit durch Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern im eigenen Namen geltend zu machen. Das hat Bedeutung für das deutsche Recht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁸ Nachw. bei *Buschmann/Grimberg*, Plaketten als Meinungsäußerung im Betrieb, AuR 1989, 65 ff.

¹⁹ LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.10.2009 – 2 Sa 183/09, AuR 2010, 343.

²⁰ EGMR v. 04.04.2017 – Nr. 35009/05; siehe dazu Anm. *Buschmann/Jessolat*, AuR 2018, 38.

IV. Verfahren vor dem EuGH

*Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel und Dr. Amélie Sutterer-Kipping*

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 04.10.2014 – verb. Rs. C-541/20 bis C-555/20 – Litauen u.a. / Parlament und Rat

Rechtsvorschriften: Mobility-Package: Art. 1, 2 Verordnung (EU) 2020/1054, Art. 1 RL 2020/1057

Schlagworte: Maximale tägliche und wöchentliche Lenkzeiten für Kraftfahrer*innen – Pausen – Recht, die Ruhezeit am Wohnort oder an der Betriebsstätte zu verbringen – Verbot, die Ruhezeiten im Fahrzeug zu verbringen – Frist für den Einbau intelligenter Fahrtenschreiber – Rückkehr des Fahrzeugs zu einer Betriebsstätte im Niederlassungsmitgliedstaat – Kobotage – Kraftfahrer*innen als entsandte Arbeitnehmer*innen – Dienstleistungsfreiheit im Verkehrsbereich – Folgenabschätzung beim Erlass von EU-Rechtsakten

Kernaussagen: Der EU-Gesetzgeber hat auf dem Gebiet der Sozialpolitik einen weiten Beurteilungsspielraum. Er ist jedoch verpflichtet, seine Einschätzungen vor Erlass des Rechtsakts auf eine objektive Tatsachengrundlage zu stützen und muss in der Lage sein, dies im Nachhinein nachzuweisen.

Die Verpflichtung aus dem Mobility Package, dass für den grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzte Fahrzeuge innerhalb von acht Wochen zu einer Betriebsstätte im Land der Niederlassung des Verkehrsunternehmens zurückkehren müssen, beruht nicht auf einer hinreichend tragfähigen Beurteilung des europäischen Gesetzgebers und wird daher für nichtig erklärt. Im Übrigen stehen das Mobility Package in Einklang mit höherrangigem Unionsrecht.

Erläuterungen: Sieben EU-Mitgliedstaaten (Bulgarien, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Ungarn und Zypern) haben beim Gerichtshof jeweils Nichtigkeitsklagen gegen Bestimmungen des Mobility Package¹ aus dem Jahr 2020 erhoben. Der Rechtsakt hat u.a. zum Ziel, zu guten Arbeitsbedingungen für Fahrer*innen und faire Geschäftsbedingungen für Verkehrsunternehmen beizutragen (ErwGr. 1). Die EU-Sozialvorschriften im Straßenverkehr sollen klar, wirksam und in der gesamten Union leicht umsetzbar neu geregelt werden. Das Mobility Package enthält Regelungen zu Lenk- und Ruhezeiten von Kraftfahrer*innen, zu ihrer Rückkehr an den Betriebs- bzw. Wohnsitz, zu ihrer Unterbringung sowie zu Vergütungssystemen. Die klagenden Mitgliedstaaten wenden sich insbes. gegen folgende Einzelregelungen aus dem Mobility Package:

¹ Das Mobility Package I umfasst die vorliegend relevante VO (EU) 2020/1054 zur Änderung der VO (EG) 561/2006 zu Lenkzeiten, Mindestfahrtunterbrechungen und Ruhezeiten und der VO (EU) 165/2014 zur Positionsbestimmung mittels Fahrtenschreibern sowie VO (EU) 2020/1055, VO (EU) 2020/1056 sowie die RL (EU) 2020/1057 über besondere Regeln zur Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehr, siehe [ABI. EU v. 31.7.2020, L249](#).

1. das Verbot, dass Fahrer*innen ihre wöchentliche Ruhezeit im Fahrzeug verbringen (Art. 1 Nr. 6 Buchst. c VO (EU) 2020/1054; Art. 8 Abs. 8 VO 561/2006 n.F.);
2. die Pflicht, die Fahrer*innen in die Lage zu versetzen, alle vier Wochen zur Betriebsstätte des Unternehmens oder zu ihrem Wohnsitz zurückzukehren (Art. 1 Nr. 6 Buchst. d VO (EU) 2020/1054; Art. 8 Abs. 8a VO 561/2006 n.F.);
3. die Vorverlegung des Zeitpunkts der Verpflichtung zum Einbau intelligenter Fahrten-schreiber der zweiten Generation (Art. 2 Nr. 2 VO (EU) 2020/1054; Art. 3 Abs. 4 Nr. 4, Abs. 4a VO 165/14);
4. die Pflicht, dass Fahrzeuge, die in der grenzüberschreitenden Beförderung eingesetzt werden, innerhalb von acht Wochen zu einer der Betriebsstätten im Niederlassungs-mitgliedstaat zurückkehren (Art. 1 Nr. 3 VO (EU) 2020/1055; Art. 5 Abs. 1 Buchst. b VO 1071/2009 n.F.);
5. die Wartezeit von vier Tagen zwischen verschiedenen Kabotagebeförderungen (Beför-derungen zwischen Staaten, von denen keiner der Niederlassungsmitgliedstaat des Verkehrsunternehmens ist) mit demselben Fahrzeug im selben Mitgliedstaat (Art. 2 Nr. 4 VO (EU) 2020/1055; Art. 8 Abs. 2a VO 1072/2009 n.F.);
6. die Einstufung der Kraftfahrer*innen als „entsandte Arbeitnehmer“, wenn sie Kabota-gebeförderungen oder bestimmte Beförderungen im kombinierten Verkehr durchfüh-ren, so dass ihnen die im Aufnahmemitgliedstaat geltenden Arbeits- und Beschäfti-gungsbedingungen zugutekommen (Art. 1 RL 2020/1057).

Die Große Kammer des EuGH hat die zur gemeinsamen Entscheidung verbundenen Nichtig-keitsklagen in allen Punkten zurückgewiesen – bis auf einen: Die durch das Mobility Package neu eingeführte Pflicht, dass für den grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzte Fahrzeuge innerhalb von jeweils acht Wochen zu einer Betriebsstätte im Niederlassungsmitgliedstaats zurückkehren müssen. Diese Bestimmung war im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens erst auf Veranlassung des Rates aufgenommen worden.

Die Entscheidungsbegründung des EuGH enthält auf rekordverdächtigen 1496 Randnummern einige bemerkenswerte Aussagen für die Fortentwicklung des sozialen Schutzes von Kraftfah-rer*innen, aber auch des EU-Rechts allgemein. So tariere das Mobilitätspaket nach Ansicht des Gerichtshofs die einschlägigen Interessen neu aus und erhöhe den sozialen Schutz von Kraftfahrer*innen (vgl. Rn. 266 ff., 281 ff.). Für die Auslegung des reformierten Normenbe-stands wird also nicht ohne Weiteres auf die hergebrachte Rechtsprechung zurückgegriffen werden können.

Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit (Art. 5 Abs. 4 EUV) der angegriffenen Bestimmungen hat die Große Kammer einige allgemeine Pflichten für den EU-Gesetzgeber herausgestellt. Er habe einen weiten Spielraum, die der politischen, wirtschaftlichen oder sozialen Folgen der Rechtsakte zu beurteilen. Es gehe bei der Verhältnismäßigkeit nicht darum, die bestmögliche gesetzgeberische Maßnahme zu identifizieren, sondern offensichtlich unangemessene Maß-nahmen auszuschließen (Rn. 242). Für seine Bewertungen müsse sich der Unionsgesetzge-ber aber auf eine objektive Tatsachengrundlage stützen, wofür er die Beweislast trage. Bemerkenswert ist, dass hierfür eine ex ante-Perspektive anzulegen sei: Es genüge nicht, im gerichtlichen Verfahren Erkenntnisse vorzubringen, die in den Gesetzgebungsprozess gar nicht eingeflossen sind. Die (möglicherweise) fehlende Auseinandersetzung mit objektiven Tatsachen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens kann für sich genommen die Unverhält-nismäßigkeit einer Vorschrift begründen (Rn. 736 f.).

Im Übrigen bestehe durchaus die gesetzgeberische Pflicht, Belastungen der Wirtschaftsteil-nehmer*innen so gering wie möglich zu halten (Rn. 243 f.). Dass dabei der Wettbewerbsfähig-keit der EU Rechnung getragen werden muss, ergebe sich vorliegend aber nicht aus Art. 151

Abs. 2 AEUV, da dieser lediglich für Vorschriften der Sozialpolitik einschlägig sei, nicht aber für auf Vorschriften der Verkehrspolitik (Rn. 635 ff.).

Verkehrsunternehmen aus vermeintlich „in der Peripherie“ gelegenen Mitgliedstaaten werden durch die Regelungen des Mobility Packages nicht diskriminiert, weil ihr selbst gewähltes Geschäftsmodell darin bestehe, in weit entfernten Mitgliedstaaten tätig zu sein (Rn. 278, 318, 876) – und ihnen die Niederlassung in diesen Mitgliedstaaten offenstehe (Rn. 369, 1449). Mit den Vorgaben zur Wartezeit zwischen Kabotagebeförderungen werde der vorübergehende Charakter der Tätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat gewahrt (Rn. 803 ff.). Hinsichtlich der Entsendevorschriften würde im Mobility Package nunmehr die Verbindung der Beförderungsleistung zum Aufnahmemitgliedstaat berücksichtigt (Rn. 1166 ff.).

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 04.10.2014 – C-650/22 – FIFA

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

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

Kernaussagen: 1. Eine pauschale Regelung, die vorsieht, dass Spieler*innen und der neue Verein für die Zahlung der Entschädigung wegen Vertragsauflösung ohne triftigen Grund an den ehemaligen Verein gesamtschuldnerisch haften, ist mit der in Art. 45 AEUV verankerten Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht vereinbar.

2. Auch die in den Regeln festgehaltene sportliche Sanktion, für den neuen Verein für zwei Transferperioden keine Transfers tätigen zu dürfen, es sei denn, er weist nach, dass er die Spieler*innen nicht zu einem Verstoß gegen diesen Vertrag veranlasst hat, ist mit Art. 45 AEUV unvereinbar.

3. Mit Art. 45 AEUV unvereinbar ist auch die Regelung, wonach es dem früheren Verein grundsätzlich und automatisch verboten ist, einen internationalen Freigabebeschein auszustellen, der für die Registrierung des Spielers beim neuen Verein erforderlich ist, wenn zwischen dem früheren Verein und dem Spieler ein Rechtsstreit besteht.

4. Im Hinblick auf das Wettbewerbsrecht stellt der EuGH fest, dass diese Regelungen mit Art. 101 Abs. 1 AEUV unvereinbar sind.

Erläuterungen: Im hiesigen Fall geht es um die Klage des ehemaligen französischen Berufsfußballspielers *Lassane Diarra*. Im Jahr 2013 wurde zwischen *Diarra* und dem russischen Club FC *Lokomotive Moskau* ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, den der Club jedoch nach nur einem Jahr wieder auflöste. In der Folge unternahm *Diarra* den Versuch zum belgischen Club *Charleroi* zu wechseln, was jedoch scheiterte. Der neue belgische Verein fürchtete massive Sanktionen, da nach den FIFA-Regeln der neue Verein für die Entschädigung des früheren Clubs mithaftet, wenn der Spieler bzw. die Spieler*in den Vertrag aufgelöst hat. Zudem drohte dem neuen Verein eine Transfersperre, es sei denn, er könne nachweisen, dass er die Spieler*innen nicht zu einem Vertragsbruch veranlasst habe. *Diarra* klagte daraufhin gegen die FIFA mit der Begründung, dass diese Regelungen einen Wechsel zum Club *Charleroi* unmöglich gemacht hätten. Das Berufungsgericht legte dem EuGH schließlich die Frage vor, ob diese Regelungen mit Art. 45 AEUV sowie mit dem Wettbewerbsverbot des Art. 101 AEUV vereinbar sind.

Beides verneint der EuGH. Er schließt sich in der Begründung dem Schlussantrag des Generalanwalts *Szpunar* an² und beanstandet richtigerweise, dass die Regelung in Art. 17 Abs. 2 des FIFA-Reglements bezüglich Status und Transfer, nach der ein neuer Verein automatisch für die gegen den vertragsbrüchigen Spieler*in verhängte Entschädigung mithaftet, schon deshalb als unverhältnismäßig zu erachten ist, weil sie nicht auf den Einzelfall abstellt (Rn. 88). Die Mithaftung gilt unabhängig davon, ob der neue Verein die Spieler*innen zum Vertragsbruch mit dem früheren Verein verleitet hat. Auch die pauschale Regel, wonach neue Vereine für zwei Transferperioden keine Transfers tätigen dürfen, es sei denn, sie weisen nach, dass sie die Spieler*innen nicht zu einem Verstoß gegen diesen Vertrag veranlasst haben, stehe in keinem Verhältnis zum Verstoß. Eine sportliche Sanktion, die nicht im Einzelfall an bestimmte Kriterien oder Umstände angepasst werden kann, sei offensichtlich außer Verhältnis zu der dem Verein zur Last gelegten Verleitung zum Vertragsbruch. Auch die Regel, nach der es dem früheren Verein grundsätzlich und automatisch verboten ist, ein Transferzertifikat auszustellen, wenn zwischen dem früheren Verein und den Spieler*innen ein Vertragsstreit besteht, sei unverhältnismäßig. Diese Regel könnte dazu führen, dass die Spieler*innen nicht arbeiten dürfen und der neue Verein sie nicht einsetzen kann, nur weil ein Streit über die vorzeitige Auflösung des Vertrags besteht. Dies verstöße gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, insbesondere weil die Regel nicht die Umstände des Einzelfalls berücksichtigt, wie etwa den tatsächlichen Hintergrund der Vertragskündigung, das Verhalten der Spieler*innen und des alten Vereins sowie die mögliche Unbeteiligtheit des neuen Vereins. In Bezug auf das Wettbewerbsrecht stellte der EuGH außerdem fest, dass die beanstandeten Regelungen den grenzüberschreitenden Wettbewerb zwischen Profifußballvereinen in der Union einschränken oder sogar verhindern könnte.³

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 04.10.2024 – C-242/23 – Tecno*37

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

Schlagworte: Verbot für Immobilienmakler*innen, als Hausverwalter*innen unternehmerisch tätig zu sein

Kernaussagen: 1. Die Einstellung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen einen Mitgliedstaat durch die Europäische Kommission gemäß Art. 258 AEUV führt nicht dazu, dass die nationale Regelung, die Gegenstand dieses Verfahrens war, mit dem Unionsrecht vereinbar wird.

2. Eine Regelung, die generell eine Unvereinbarkeit zwischen der gleichzeitigen Ausübung der Tätigkeit eines*einer Immobilienmakler*in und der Tätigkeit der Verwaltung von Wohnungseigentum vorsieht, ist mit dem freien Dienstleistungsverkehr unvereinbar.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 14.11.2024 – C-643/23 – Agenciart – Management Artístico

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 3 ZahlungsverzugsRL 2011/7/EU

Schlagworte: Begriff „Unternehmen“ – Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit – Schauspielerin

² Schlussanträge des GA *Szpunar* v. 30.04.2024, C – 650/22 – *FIFA*, ausführlich hierzu s. *HSI-Report 02/2024*, S. 21.

³ Zu den Folgen des *Diarra*-Urteils für die verbandsrechtliche Sanktionierung vertragsbrüchiger Fußballer siehe *Fischinger/Rybak*, *SpuRt* 2024, 434.

Kernaussagen: Eine natürliche Person, die in ständiger Weise als Freiberufler*in gegen Entgelt den Beruf der*des Schauspielers*SchauspielerIn ausübt, ohne jedoch über eigene Räumlichkeiten, Personal oder für ihre berufliche Tätigkeit verwendete Geräte oder Ausrüstungen zu verfügen, ist ein „Unternehmen“ i.S.d. Bestimmung.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 21.11.2024 – C-546/23 P – UG/ Kommission

Rechtsvorschriften: Art. 47 Buchst. c Ziff. i der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union; Art. 42a Beamtenstatut; § 5 Abs. 4 Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub

Schlagworte: Vertragsbedienstete – Kündigung eines Vertrags auf unbestimmte Dauer – Begründungspflicht – Kündigung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternurlaub

Kernaussagen: Das Benachteiligungsverbot des Art. 5 Abs. 4 der RV über den Elternurlaub findet auch auf Beamt*innen und Bedienstete der EU Anwendung. Beamt*innen oder sonstige Bedienstete der EU dürfen nicht unter Verweis auf die Daten des beantragten Elternurlaubs Grund für die unzulängliche fachliche Leistung entlassen werden. Eine Entlassung ist aber aus den weiteren genannten Gründen möglich, sofern diese die Entlassung tragen.

Mitglieder einer Personalvertretung einer EU-Einrichtung bedürfen für die Teilnahme an einer ordnungsgemäßen Sitzung des Gremiums im Rahmen der Arbeitszeit keiner Genehmigung durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten. Eine Entlassung darf aber darauf gestützt werden, dass die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte nicht rechtzeitig über die Teilnahme an diesen Sitzungen unterrichtet wurde.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 19.12.2024 – C-295/23 – Halmer Rechtsanwalts-gesellschaft

Rechtsvorschriften: Art. 49 und Art. 63 Abs. 1 AEUV; Art. 15 Abs. 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG

Schlagworte: Beteiligung von Finanzinvestor*innen am Kapital anwaltlicher Berufsausübungsgesellschaften – Widerruf der Zulassung dieser Gesellschaft zur Rechtsanwaltschaft – Niederlassungsfreiheit und freier Kapitalverkehr

Kernaussagen: Die Übertragung von Geschäftsanteilen an einer Rechtsanwalts-gesellschaft auf Finanzinvestor*innen kann nach nationalem Recht den Widerruf der Zulassung der Gesellschaft zur Rechtsanwaltschaft nach sich ziehen. Die Beschränkung der Niederlassungsfreiheit und des freien Kapitalverkehrs ist durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 24.10.2024 – C-575/23 – ONB u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 UrheberrechtsRL 2001/29/EG; Art. 7 bis 9 Vermiet- und VerleihRL 2006/115/EG; Art. 18 bis 23 der UrheberrechtsRL 2019/790/EU

Schlagworte: Geistiges Eigentum – Urheberrecht und verwandte Schutzrechte – verwandte Schutzrechte von Orchestermusiker*innen – Grundsatz der angemessenen und verhältnismäßigen Vergütung – von Rechts wegen angeordneter Übergang von verwandten Schutzrechten auf Arbeitgeber*innen

Kernaussagen: Ein Rechtsakt über den Forderungsübergang von „dem Urheberrecht verwandten Schutzrechten“ von Orchestermusiker*innen zugunsten der Arbeitgeber*innen bezüglich Leistungen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbracht werden, ist unionsrechtswidrig, wenn Erlass und Inhalt nicht Gegenstand einer vorherigen Zustimmung dieser Personengruppe oder ihrer ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertreter*innen waren.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) vom 16.10.2023, eingegangen am 29.12.2023 – C-807/23 – Jones Day

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagworte: Rechtsanwaltsanwärter*innen – Anrechnung von Tätigkeiten im Ausland

Erläuterungen: Gegenstand dieses Vorabentscheidungsverfahrens sind die österreichischen Regelungen für Rechtsanwalts-Anwärter*innen zur Erlangung der anwaltlichen Berufsberechtigung: Ist es mit der in Art. 45 AEUV verankerten Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen zu vereinbaren, dass „Verwendungszeiten“ zwingend im Inland erfolgen müssen, eine anwaltliche Tätigkeit bei einer Kanzlei im Ausland also nicht angerechnet werden kann?

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 19.12.2024 – C-531/23 – Loredas

Rechtsvorschriften: Art. 3, 5 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Arbeitszeiterfassung – Sonderregelungen für Hausangestellte

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die Arbeitgeber*innen nicht verpflichtet, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit von Hausangestellten einzuführen, ist mit dem Unionsrecht unvereinbar. Sie kann auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn die überwiegende Mehrheit der Hausangestellten Frauen sind.

Erläuterungen: siehe hierzu Anm. von Kocher und Obrecht, S. 4 ff.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 17.10.2024 – C-322/23 – Lufoni

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

Schlagworte: Befristung im öffentlichen Dienst – teilweise Anrechnung von im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten bei der Bestimmung des Dienstalters

Kernaussagen: Werden für die Anerkennung des Dienstalters von Arbeitnehmer*innen bei ihrer Verbeamtung Dienstzeiten, die über vier Jahre hinausgehen und im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegt wurden, nur zu zwei Dritteln berücksichtigt, stellt dies eine Diskriminierung von befristet Beschäftigten dar.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale ordinario di Ravenna (Italien) vom 08.10.2024, eingegangen am 08.10.2024 – C-654/24 – Bariello

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

Schlagworte: Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis durch aus dem Dienst ausgeschiedene befristet Beschäftigte – Karte für Lehrkräfte

Erläuterungen: Im Vorabentscheidungsverfahren wird dem EuGH die Frage vorgelegt, ob befristet Beschäftigte durch die Beeinträchtigungen, die für sie nach dem Ausscheiden aus dem Schuldienst bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus der neu eingeführten Karte für Lehrkräfte entstehen, ungerechtfertigt benachteiligt werden.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Milano (Italien) vom 07.10.2024, eingegangen am 11.10.2024 – C-668/24 – Fondazione Teatro alla Scala di Milano

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

Schlagworte: Sanktion für einen Verstoß gegen das Verbot des missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse – Sonderregelung für den Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht legt dar, dass nach dem Verständnis des *Suprema Corte di Cassazione* (Kassationsgerichtshof, Italien) die allgemeinen Regeln, wonach der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge die automatische Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten zur Folge hat, auf den Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester nicht 1:1 anwendbar sind. Entspricht diese Rechtslage den unionsrechtlichen Vorgaben?

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Betriebsübergang

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 22.10.2024 – C-603/23 – KI

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

Schlagworte: Betriebsübergang – Anwendungsbereich der BetriebsübergangsRL und Begriff „Betriebsübergang“ – Bestellung eines neuen Notars nach dem Ausscheiden des bisherigen Notars aufgrund des Erreichens der Altersgrenze – Übernahme des Notariats

Kernaussagen: Ein Notariat kann als „Betrieb“ Gegenstand eines „Übergangs“ i.S.d. BetriebsübergangsRL sein, sofern zum einen die Notar*innen Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt gegen Entgelt anbieten und die mit ihrer Tätigkeit verbundenen finanziellen Risiken übernehmen, so dass sie eine wirtschaftliche Tätigkeit i.S.d. BetriebsübergangsRL ausüben. Zum anderen muss das Notariat eine hinreichend strukturierte und selbständige Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit darstellen.

Unter den Begriff „Betriebsübergang“ fällt eine Situation, in der auf die endgültige Einstellung der Tätigkeit von Notar*innen wegen des Erreichens der für diese Tätigkeit vorgesehenen Altersgrenze die Bestellung anderer Notar*innen folgt, wenn die zweitgenannten Notar*innen die Tätigkeit am selben Ort und mit denselben Arbeitsmitteln wie die erstgenannten Notar*innen übernimmt und sofern die Identität des betreffenden Notariats gewahrt bleibt.⁴

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 24.10.2024 – C-431/23 – Wibra België

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Übergang von Unternehmen – Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer*innen – Insolvenzverfahren

Kernaussagen: Wird ein Unternehmen vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens übertragen, wobei das zuständige Gericht zuvor im Rahmen eines auf die Fortführung des Unternehmens gerichteten Verfahrens die Genehmigung versagt hat, liegt kein „gegen den Veräußerer gerichtetes Konkursverfahren“ vor. Die Bestimmungen der BetriebsübergangsRL finden Anwendung.

Erläuterungen: In Auseinandersetzung mit ähnlich gelagerten Verfahren⁵ vertritt der Generalanwalt die Ansicht, dass auch der vorliegende Fall nicht unter die Ausnahme vom Anwendungsbereich der BetriebsübergangsRL gem. Art. 5 Abs. 1 fällt. Danach gelten Regelungen der BetriebsübergangsRL nicht für den Übergang eines Unternehmens, bei dem „gegen den Veräußerer (...) ein Konkursverfahren oder ein entsprechendes Verfahren mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens des Veräußerers eröffnet wurde.“ Vorliegend war ein gerichtliches Reorganisationsverfahren zur Fortführung der Geschäftstätigkeiten gescheitert. Hiernach erklärte das Unternehmensgericht die Gesellschaft für zahlungsunfähig. Am Tag danach wurde die Unternehmensübertragung (wie ursprünglich im Reorganisationsverfahren beantragt und

⁴ Zu den Auswirkungen für das österreichische Recht siehe die Anm. von *Stöger*, *Notariatszeitung* 2024/33.

⁵ EuGH v. 16.05.2019 – C-509/17 – *Plessers*, siehe auch *HSI-Newsletter* 02/19, S. 27 und v. 28.04.2022 – C-237/20 – *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, siehe auch *HSI-Report* 02/22, S. 25.

abgelehnt) durchgeführt und die Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeiten bekanntgegeben. Aufgrund dieser Umstände sieht es der Generalanwalt als erwiesen an, dass die Fortführung des Unternehmens von Beginn an vorbereitetes Ziel des Übergangs war.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Datenschutz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 19.12.2024 – C-65/23 – MK

Rechtsvorschriften: Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Beschäftigtendatenschutz – Betriebsvereinbarungen – Anwendung der Vorgaben der DSGVO auf Betriebsvereinbarungen – Spielraum der Parteien einer Kollektivvereinbarung – Umfang der gerichtlichen Überprüfung

Kernaussagen: Eine Regelung des Mitgliedstaats gem. Art. 88 Abs. 1 DSGVO, die betriebliche Vereinbarungen über den Datenschutz erlaubt, muss sicherstellen, dass in einer solchen Vereinbarung die Vorgaben der Art. 5, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 DSGVO eingehalten werden. Die gerichtliche Kontrolle einer Kollektivvereinbarung bezieht sich vollumfänglich auch auf die Erforderlichkeit der Datenverarbeitung i.S.d. DSGVO.

Erläuterungen: Betriebsvereinbarungen spielen für den Beschäftigtendatenschutz eine besondere Rolle. Sie brechen die sehr allgemeinen und nicht auf den Beschäftigungskontext beschränkten Vorgaben der DSGVO sowie des BDSG auf den konkreten betrieblichen Einsatz insbesondere von IT-Systemen herunter. Die Grundlage hierfür bietet Art. 88 Abs. 1 DSGVO, der ausdrücklich spezifischere Vorschriften für den Datenschutz im Beschäftigungskontext „durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen“ erlaubt. Gem. § 26 Abs. 4 BDSG ist zudem eine Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig, wobei auf die Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DSGVO verwiesen wird, der wiederum allgemeine Grundsätze für die Datenverarbeitung am Arbeitsplatz benennt.

Ausgangspunkt der Vorlage, die der 8. Senat des BAG an den EuGH gestellt hat,⁶ ist die Klage eines Arbeitnehmers, der sich gegen die Verarbeitung seiner Daten auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung wehrt. Der Arbeitgeber führte konzern-einheitlich die Software ‚Workday‘ als Personal-Informationssystem ein. Bis zum Abschluss einer ausverhandelten Betriebsvereinbarung hatten Betriebsrat und Arbeitgeber eine so genannte „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ abgeschlossen, die die Datenverarbeitung auf ein Mindestmaß beschränkte und etwa die Personalverwaltung über ‚Workday‘ ausschloss. So durften lediglich Daten wie Name, Eintrittsdatum, Arbeitsort, Arbeitgeber innerhalb des Konzerns sowie dienstliche Kontaktdaten verarbeitet werden. Der Kläger bemängelt, dass der Arbeitgeber tatsächlich über die Vorgaben der Betriebsvereinbarung hinausgegangen ist. Für die Vorlagefragen des BAG ist es aber von Interesse, dass er sich daneben auch gegen die Duldungs-Betriebsvereinbarung selbst richtet. Das BAG legte dem EuGH sehr praxisrelevante Fragen nach den juristischen Anforderungen und Prüfungsmaßstäben vor, die an eine solche Betriebsvereinbarung zu stellen sind. Inwieweit sind Kollektivvereinbarungen an den Vorgaben der DSGVO zu messen?

⁶ BAG v. 20.04.2023 – 8 AZR 209/21.

Der EuGH betont zunächst einerseits, dass Art. 88 Abs. 1 DSGVO eine Öffnungsklausel darstellt, die den Mitgliedstaaten die Befugnis vermittelt, Bestimmungen mit eigenem Regelungsgehalt zum Beschäftigtendatenschutz zu erlassen.⁷ Das Ermessen werde durch die Grundsätze des Art. 88 Abs. 2 DSGVO begrenzt. Darüber hinaus dürften die Regelungen der Mitgliedstaaten den Zielen der DSGVO, insbes. das hohe Schutzniveau für die Verarbeitung der Daten von Beschäftigten, nicht beeinträchtigen. Die Vorschriften der Mitgliedstaaten müssten demnach den Vorgaben der DSGVO entsprechen, wovon auch die vom BAG gesondert genannten Art. 5, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 DSGVO erfasst sind.

Der EuGH erwähnt vorliegend nicht ausdrücklich, dass Regelungen, die i.S.d. Beschäftigten über die Mindestvorgaben zum Beschäftigtendatenschutz hinausgehen, umstandslos zulässig sind.⁸

Im zweiten Teil der Entscheidungsbegründung führt er aus, dass die Bewertung der datenschutzrechtlichen Erforderlichkeit „ohne jede Einschränkung“ der gerichtlichen Kontrolle unterliegt, auch wenn die Datenverarbeitung durch spezifischere Vorschriften in Kollektivvereinbarungen geregelt wird. Die Beurteilungsbefugnis der Parteien einer Kollektivvereinbarung führe nicht dazu, dass die „Voraussetzung der Erforderlichkeit weniger streng angewandt wird oder gar darauf verzichtet wird“ (Rn. 56). Entgegenstehende Vorschriften müssten unangewendet gelassen werden (Rn. 53, 59).

Die Aussagen in diesem Teil der Entscheidungsbegründung lesen sich recht weitgehend – der Gerichtshof scheint zu bestätigen, dass er nicht in der Lage ist, die kollektive Dimension des Arbeitsrechts in seiner Rechtsprechung adäquat zu erfassen. So geht er auf die grundrechtlich fundierte kollektive Autonomie (Art. 12, 28 EU-GRC bzw. Art. 27 EU-GRC mit keinem Wort ein. Mit Blick auf den Wortlaut von Art. 88 Abs. 1 DSGVO stellt sich die Frage, welche Bedeutung die Öffnung für spezifischere Vorschriften in Kollektivvereinbarungen haben soll, wenn diese vollumfänglich den Vorgaben der DSGVO sowie der vollen gerichtlichen Kontrolle unterliegen.

Der EuGH verweist allerdings selbst auf einen „Spielraum, den Art. 88 den Parteien einer Kollektivvereinbarung einräumt“ (Rn. 55). Die Lösung ist in den Besonderheiten der Regelsetzung im arbeitsrechtlichen Mehrebenensystem angelegt. Der EuGH ist dazu berufen, die abstrakten Obersätze für die Auslegung des Unionsrechts – und somit auch der Anwendung der DSGVO im Beschäftigungskontext – zu bilden. Diesen Obersätzen müssen die nachgelagerten Regelungsebenen entsprechen. Die Beurteilung einer konkreten Betriebsvereinbarung zu einem konkreten IT-System anhand dieser allgemeinen Grundsätze und insbesondere auch die im Rahmen der Erforderlichkeit anzustellenden Abwägungsvorgänge obliegen aber der nationalen Gerichtsbarkeit. In die Abwägung müssen auch die kollektiven Regelungsspielräume einschließlich ihrer grundrechtlichen Dimension einfließen.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts *Pikamäe* vom 04.10.2024 – verb. Rs. C-313/23, C-316/23 und C-332/23 – *Inspektorat kam Visshia sadeben savet*

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV i.V.m. Art. 47 EU-GRC; Art. 4 Abs. 7 und 79 Abs. 1 DSGVO (EU) 2016/679

⁷ EuGH v. 30.03.2023 – C-34/21 – *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium*, Rn. 51.

⁸ So aber EuGH v. 09.02.2023 – C-453/21 – *X-FAB Dresden*, Rn. 31; EuGH v. 22.06.2022 – C-534/20 – *Leistriz*, siehe auch HSI-Report 02/2022, S. 27.

Schlagworte: Beschäftigtendatenschutz – Justizinspektionen mit der Befugnis, Disziplinarverfahren gegen Richter*innen und Staatsanwält*innen vorzuschlagen – Zugriff auf den Kontostand – Verbleib im Amt auch nach Ablauf der gesetzlichen Amtszeit – Begriff des „Verantwortlichen“

Kernaussagen: Mitgliedern von Justizinspektionen darf es nicht eröffnet werden, nach dem Ende der offiziellen Amtszeit die Tätigkeit unbegrenzt zu verlängern, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Druck auf die Tätigkeit von Richter*innen und Staatsanwält*innen ausgeübt werden soll.

Ein Gericht, das über den Antrag auf Zugang zu den Kontoständen der betreffenden Richter*innen und Staatsanwälte lediglich entscheidet, kann nicht als Verantwortlicher für diese personenbezogenen Daten i.S.d. DSGVO eingestuft werden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

6. Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 04.10.2024 – C-314/23 – Air Nostrum

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 1 Buchst. c, Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4 Abs. 1 Buchst. c GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 157 AEUV

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

Kernaussagen: Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4 Abs. 1 Buchst. c der GleichbehandlungsRL sind dahin auszulegen, dass zum einen Tagegelder, mit denen für bestimmte Arbeitnehmer*innen aufgrund ihrer Dienstreisen entstandene Auslagen pauschal ausgeglichen werden, einen Bestandteil ihres Entgelts darstellen und zum anderen eine unterschiedliche Höhe solcher Tagegelder nach dieser Richtlinie nicht verboten ist, wenn diese beiden Gruppen nicht die gleiche oder eine als gleichwertig anerkannte Arbeit verrichten.

Erläuterung: Im hiesigen Fall war zu klären, ob eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, wenn in einem Unternehmen eine Gewerkschaft für Pilot*innen bessere Konditionen in ihrem Tarifvertrag ausgehandelt hat als die im selben Unternehmen vertretene Gewerkschaft für Flugbegleiter*innen, wenn die durch Tarifvertrag begünstigte Gruppe der Pilot*innen größtenteils aus Männern, die Gruppe der Flugbegleiter*innen jedoch größtenteils aus Frauen besteht.

Der EuGH vermeidet es, die grundlegende Frage zu erörtern, ob die Autonomie der Sozialpartner allein ein hinreichender Grund für die sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung sein kann oder ob die Unterschiede in der Höhe der Tagegelder zweier Gruppen von Arbeitnehmer*innen vielmehr durch objektive Faktoren gerechtfertigt werden müssen. Er stellt zunächst fest, dass es sich beim Tagegeld um einen Bestandteil des Entgelts i.S.v. Art. 2 GleichbehandlungsRL handelt. Mit Verweis auf „gleiche oder Arbeit, die als gleichwertig anerkannt ist“ in Art. 4 GleichbehandlungsRL verneint er aber das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Rn. 40). Das Kabinenpersonal und die Pilot*innen würden offensichtlich nicht die gleiche Arbeit verrichten. Außerdem, so die Argumentation, könne in Anbetracht der für die Ausübung des Pilot*innenberufs erforderlichen Ausbildung und der mit diesem Beruf verbundenen Verantwortlichkeiten nicht davon ausgegangen werden,

dass die Arbeit der Pilot*innen der Arbeit des Kabinenpersonals gleichwertig i.S.v. Art. 4 GleichbehandlungsRL sei. Konsequenterweise wurde die Frage, wie es sich auswirkt, dass die Tagegelder in zwischen verschiedenen Parteien geschlossenen unterschiedlichen Tarifverträgen vorgesehen sind, nicht mehr erörtert.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 17.10.2024 – C-349/23 – Zetschek

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

Schlagworte: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot von Diskriminierungen wegen des Alters – fixes Höchstalter für den Eintritt in den Ruhestand für Bundesrichter*innen – hinausschieben des Ruhestands – Ungleichbehandlung

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, wonach Bundesrichter*innen ihren Eintritt in den Ruhestand nicht hinausschieben dürfen, während Bundesbeamt*innen und Landesrichter*innen dies dürfen, begründet keine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 17.10.2024 – C-408/23 – Anwaltsnotarin

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 21 EUGRC

Schlagworte: Verbot von Diskriminierungen wegen des Alters – Höchstaltersgrenze von 60 Jahren für die erstmalige Bestellung als Anwaltsnotar*in – unbesetzte Stellen aufgrund des Fehlens jüngerer Bewerber*innen – Rechtfertigungsgründe – Angemessenheit und Erforderlichkeit

Kernaussagen: Für die erstmalige Bestellung als Anwaltsnotar*in kann eine Höchstaltersgrenze von 60 Jahren festgelegt werden, sofern mit dieser Regelung ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verfolgt wird und die Regelung auch mit Blick auf den legislativen Kontext, in den sie sich einfügt, angemessen und erforderlich ist.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 24.10.2024 – C-441/23 – Omnitel Comunicaciones u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG; Art. 15 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Definition Leiharbeitsunternehmen – Leiharbeit – Entlohnung

Kernaussagen:

1. Der Geltungsbereich der LeiharbeitsRL ist eröffnet, auch wenn der Verleiher nach innerstaatlichem Recht nicht als Leiharbeitsunternehmen anerkannt ist, weil über keine entsprechende behördliche Genehmigung verfügt.

2. Leiharbeit i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b bis d der LeiharbeitsRL liegt vor, wenn Arbeitnehmer*innen der Aufsicht und Leitung des Entleihers unterstellt sind und dieser ihnen die zu erbringenden Leistungen sowie die Art und Weise ihrer Erbringung vorgibt, von ihnen die Beachtung seiner Weisungen und seiner internen Regeln verlangt und Kontrolle sowie Aufsicht über die Art und Weise, wie sie ihre Aufgaben erfüllen, ausübt.

3. Leiharbeiter*innen müssen gemäß Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL während der Dauer ihrer Überlassung grundsätzlich einen Lohn erhalten, der mindestens demjenigen entspricht,

den sie erhalten hätten, wenn sie unmittelbar von diesem Unternehmen eingestellt worden wären.

Erläuterung: Im hiesigen Fall stellt der EuGH fest, dass der Geltungsbereich der LeiharbeitsRL nicht davon abhängt, ob das nationale Recht eine besondere staatliche Genehmigung für die Arbeitnehmerüberlassung – wie etwa die Überlassungserlaubnis gem. § 1 Abs. 1 AÜG – vorsieht. Bei einer solchen Einschränkung könnten Unternehmen, die, ohne über eine solche Genehmigung zu verfügen, anderen Unternehmen Arbeitnehmer*innen überlassen, die einen Arbeitsvertrag mit ihnen geschlossen haben, der Anwendung der LeiharbeitsRL entgehen und Arbeitnehmer*innen daher nicht in den Genuss des mit dieser Richtlinie gewollten Schutzes kommen, obwohl sich das Beschäftigungsverhältnis zwischen ihnen und dem sie überlassenden Unternehmen im Kern nicht von demjenigen unterscheiden würde, das zwischen ihnen und einem Unternehmen bestünde, das im Besitz der nach nationalem Recht erforderlichen vorherigen behördlichen Genehmigung wäre. Eine solche Einschränkung würde die praktische Wirksamkeit der LeiharbeitsRL beeinträchtigen. Ihr Geltungsbereich stünde zur Disposition der Mitgliedstaaten.

Ferner führt der EuGH aus, dass es nicht auf die Anzahl oder einen Prozentsatz von Arbeitnehmer*innen, die einem Unternehmen überlassen werden, ankomme (Rn. 34). Entsprechend fallen auch Mischunternehmen unter die LeiharbeitsRL.⁹

Ogleich Art. 3 Abs. 1 Buchst. a LeiharbeitsRL ausdrücklich auf den Arbeitnehmerbegriff des Mitgliedstaats verweist, legt der EuGH den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff zugrunde (Rn. 55). Zur Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von Dienstleistungen eines Unternehmens gegenüber einem anderen Unternehmen stellt der EuGH auf den Begriff des Leiharbeitsunternehmers ab (Rn. 52). Wie bereits in der Rs. *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*¹⁰ erinnert der EuGH daran, dass nach ständiger Rechtsprechung der Begriff Arbeitnehmer*innen nicht je nach nationalem Recht unterschiedlich ausgelegt werden kann, sondern eine eigene unionsrechtliche Bedeutung hat.

Der Rückgriff auf den unionskonformen Arbeitnehmerbegriff wird im Schrifttum als Kompetenzüberschreitung des EuGH mit Verweis auf Art. 19 Abs. 1 S. 2 EUV stark kritisiert.¹¹ Allerdings lässt sich durch ein stärker harmonisiertes Verständnis die Entscheidung auch so lesen, dass es dem EuGH primär darum geht, dass keine bestimmten Gruppen von Personen bzw. Beschäftigungsverhältnissen, die sich in einer vergleichbaren Rechtslage befinden, von der Anwendung des Unionsrechts ausgeschlossen werden.¹² Durch den Verweis auf die Rs. *Kiiski*¹³ macht der EuGH deutlich, dass es ihm in erster Linie um den allgemeinen Gleichbehandlungssatz aus Art. 20 EU-GRC geht.¹⁴ Schließlich ist für die weitere Abgrenzung der Leiharbeitsleistungen von Dienstleistungen entscheidend, dass Arbeitnehmer*innen im entleihenden Unternehmen „unter dessen Aufsicht und Leitung“ arbeiten. Dazu müsse, so der EuGH, ein Unterordnungsverhältnis mit dem entleihenden Unternehmen bestehen. Dabei umfasse die Aufsichts- und Leitungsbefugnis die Einhaltung interner Regeln und von Arbeitsmethoden, darüber hinaus die Kontrolle sowie die Aufsicht hinsichtlich der Art und Weise, wie der Arbeitnehmer seine Aufgaben erfülle. Eine bloße Überprüfung der Arbeit und die Erteilung allgemeiner Anweisungen genügten allerdings nicht (Rn. 60). Die Aufsichts- und Leitungsbefugnis wird

⁹ So auch die h.M. im Schrifttum BeckOK-Kock ArbR, § 1 AÜG, 73. Ed. 01.09.2024; ErfK-Roloff, § 1 AÜG, Rn. 34; Schüren/Hamann-Hamann, § 1 AÜG Rn. 78, 6. Aufl. 2023.

¹⁰ EuGH v. 17.11.2016 – C-216/15 – *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, siehe auch HSI-Newsletter 04/2016, S. 4 ff.

¹¹ *Sagan*, NZA-Beilage 3/2023, 51, 52.

¹² So auch *Kocher* für Rechtssache *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* in NJW-RR 2024, 449, 451.

¹³ EuGH v. 20.09.2007 – C-116/06 – *Kiiski*, m. Anm. *Göhle-Sander*, jurisPR-ArbR 17/2008 Anm.1.

¹⁴ So auch *Kocher* für die Rechtssache *Ruhrland Klinik*, NZA-RR 2024, 449, 451.

also für den Status als Leiharbeitnehmer*in erst dann relevant, wenn sie in Form eines Weisungsrechts durch das entleihende Unternehmen ausgeübt wird.¹⁵

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien (Österreich) vom 12.09.2024, eingegangen am 04.11.2024 – C-757/24 – Gemeinde Wien

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 und 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG i.V.m. Art. 21 EU-GRC

Schlagworte: Altersdiskriminierung – Besoldungsdienstalter – vor dem 18. Lebensjahr erbrachte Dienstzeiten – Haushaltserwägungen

Erläuterungen: Ist eine nationale Regelung unionsrechtswidrig, die zur Beseitigung einer bestehenden Altersdiskriminierung¹⁶ die Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres nur teilweise berücksichtigt?

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Insolvenz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 17.11.2024 – verb. Rs. C-289/23 und C-305/23 – Corván u.a.

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

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

Kernaussagen:

1. Die in Art. 23 Abs. 2 RestrukturierungsRL aufgeführte Aufzählung von Umständen ist nicht abschließend und die Mitgliedstaaten sind bei der Umsetzung befugt, den Zugang zur Entschuldung stärker zu beschränken bzw. anders zu regeln, sofern die Umstände dafür genau festgelegt und die Ausnahmeregelungen ausreichend gerechtfertigt sind.

2. Im Insolvenzverfahren können nicht bevorrechtigte öffentliche Forderungen zu begleichen sein, um eine Entschuldung durchlaufen zu können. Der Zugang zur Entschuldung kann auch ausgeschlossen werden, wenn sich der Schuldner fahrlässig oder unvorsichtig verhalten hat, ohne jedoch unredlich oder bösgläubig gehandelt zu haben. Der Zugang zur Entschuldung kann ausgeschlossen werden, wenn gegen den Schuldner in den letzten zehn Jahren vor dem Entschuldungsantrag durch eine bestandskräftige Verwaltungsentscheidung wegen eines sehr schweren Verstoßes in Steuersachen oder eines Verstoßes gegen die Sozialversicherung oder die gesellschaftliche Ordnung eine Sanktion verhängt wurde oder wenn gegen ihn eine bestandskräftige Entscheidung über die Ausweitung der Haftung ergangen ist, es sei

¹⁵ EuGH v. 24.10.2024 – C-441/23 – *Omnitel Comunicaciones SL*, mit Anm. Hamann, juris-PR-ArbR 49/2024 Anm. 1.

¹⁶ Die hier maßgebliche gesetzliche Regelung ist in Reaktion auf die Entscheidung des EuGH v. 08.05.2019 – C-396/17 – *Leitner* ergangen.

denn, der Schuldner hat zum Zeitpunkt der Stellung dieses Antrags seine steuerlichen Schulden und sein Schulden gegenüber der Gesellschaft vollständig beglichen.

3. Die in Art. 23 Abs. 4 RestrukturierungsRL enthaltene Liste bestimmter Schuldenkategorien ist nicht abschließend und die Mitgliedstaaten können andere als die in dieser Bestimmung aufgezählten Schuldenkategorien von der Entschuldung ausschließen, sofern dies ausreichend gerechtfertigt ist.

4. Die Entschuldung kann für öffentlich-rechtliche Forderungen mit der Begründung ausgeschlossen werden, dass ihre Erfüllung für eine gerechte, solidarische und auf dem Rechtsstaat beruhende Gesellschaft von besonderer Bedeutung ist.

5. Eine allgemeine Regel, wonach öffentlich-rechtliche Forderungen von der Entschuldung ausgeschlossen sind, ist nicht allein deshalb unzulässig, weil sie öffentlichen Gläubigern gegenüber anderen Gläubigern eine bevorzugte Behandlung gewährt.

6. Die Entschuldung kann für eine bestimmte Schuldenkategorie durch die Einführung einer Obergrenze eingeschränkt werden, oberhalb der die Entschuldung ausgeschlossen ist, sofern diese Einschränkung nach nationalem Recht ausreichend gerechtfertigt ist.

7. Entscheidet sich ein nationaler Gesetzgeber dafür, von der Befugnis nach Art. 1 Abs. 4 RestrukturierungsRL Gebrauch zu machen und insolvente natürliche Personen, die keine Unternehmer sind, in die Regelungen zur Entschuldung insolventer Unternehmer einzubeziehen, müssen diese Regelungen mit den Bestimmungen von Titel III der Richtlinie vereinbar sein.

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Soziale Sicherheit

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 07.11.2024 – C-126/23 – *Burdene*

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 2 OpferentschädigungsRL 2004/80/EG; Art. 20, 21, 33 Abs. 1, 47 EU-GRC

Schlagworte: Nationale Regelungen für die Entschädigung der Opfer vorsätzlich begangener Gewalttaten – Entschädigung von nahen Familienangehörigen der verstorbenen Person – Begriff „Opfer“ – Ausschluss der Rente im Fall, dass es Kinder oder eine*n hinterbliebene*n Ehepartner*in gibt – „gerechte und angemessene“ Entschädigung

Kernaussagen: Das italienische Recht sieht vor, dass die Eltern einer durch eine vorsätzliche Gewalttat getöteten Person nur dann eine Entschädigungszahlung erhalten, wenn diese Person weder Ehepartner noch Kinder hat. Geschwister erhalten nur dann eine Entschädigung, wenn das Opfer keine Eltern mehr hat. Dieser automatische Ausschluss bestimmter Familienangehöriger des Opfers von einer Entschädigungszahlung gewährleistet keine „gerechte und angemessene“ Entschädigung der Opfer i.S.d. Vorschrift. Denn unter den Begriff des Opfers fallen auch nahe Familienangehörige als indirekte Betroffene der vorsätzlich begangenen Gewalttaten.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 19.12.2024 – C-664/23 – *Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine*

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU

Schlagworte: Ansprüche auf Familienleistungen – Rechte von Drittstaatsarbeitnehmer*innen mit einer kombinierten Erlaubnis – Gleichbehandlung – Ausschluss der Berücksichtigung minderjähriger Kinder, deren rechtmäßige Einreise nicht nachgewiesen wird.

Kernaussagen: Ein Mitgliedstaat darf eine Familienzulage für ausländische Arbeitnehmer*innen, die in Besitz einer kombinierten Erlaubnis für den Aufenthalt und die Aufnahme einer Arbeit sind, nicht an den Nachweis dafür knüpfen, dass die in einem Drittstaat geborene Kinder rechtmäßig in sein Hoheitsgebiet eingereist sind. Denn diese Drittstaatsangehörige sind mit inländischen Staatsangehörigen gleich zu behandeln.

Neu anhängige Verfahren

Klage der Kommission vom 01.10.2024 – C-642/24 – Kommission/ Deutschland

Rechtsvorschriften: Art. 4, 7 und 67 KoordinierungsVO (EG) 883/2004; Art. 45 AEUV; Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Familiengeld – Anpassung von Familienleistungen in Abhängigkeit vom Wohnsitzstaat der Kinder – Diskriminierung von Wanderarbeitnehmer*innen

Erläuterungen: Der Freistaat Bayern gewährt Eltern mit Wohnsitz in Bayern Familiengeld in Höhe von 250 € pro Monat für jedes Kind im zweiten und dritten Lebensjahr. Ab dem dritten Kind sind es 300 € monatlich. Das Familiengeld wird unabhängig vom Einkommen, der Erwerbstätigkeit und der Art der Betreuung gewährleistet und ist nicht mit dem Elterngeld des Bundes zu verwechseln, welches fehlendes Einkommen während der Elternzeit kompensiert. EU-Staatsangehörige, deren Kinder in einem Mitgliedstaat leben, in dem die Lebenshaltungskosten niedriger sind als in Bayern, erhalten niedrigere Leistungen. Die Europäische Kommission wirft Deutschland einen Verstoß gegen die Art. 7 und 67 KoordinierungsVO vor, denen zufolge Leistungen nicht aufgrund des Wohnorts gekürzt werden. Das Familiengeld, wie es der Freistaat Bayern gewähre, sei eine Familienleistung i.S.d. KoordinierungsVO. Die genannten Bestimmungen würden es verbieten, die Gewährung oder die Höhe von Familienleistungen vom Wohnsitz der Kinder des Begünstigten abhängig zu machen.

Zweitens macht die Kommission einen Verstoß der Bundesrepublik Deutschland gegen das Gleichbehandlungsgebot geltend, wie es in Art. 4 KoordinierungsVO und in Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO enthalten ist. Durch die Herabsetzung des Familiengelds für Kinder mit Wohnort in den 15 abschließend aufgezählten Mitgliedstaaten behandle der Freistaat Bayern Personen unterschiedlich, je nachdem wo deren Kinder wohnen, und insbesondere schlechter, sofern diese Kinder in einem von 15 abschließend aufgezählten Mitgliedstaaten wohnen. Im Ergebnis führe dies zu einer mittelbaren Diskriminierung zu Lasten von Wanderarbeitnehmer*innen aus jenen Mitgliedstaaten, zu deren Rechtfertigung kein legitimes Ziel erkennbar sei.

In einem vergleichbaren österreichischen Fall¹⁷ hat der EuGH bereits entschieden, dass Kürzung von Familienleistungen aufgrund der Kaufkraft am Wohnsitz nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Die von Österreich angeführte Rechtfertigung, wonach mit der Anpassung der Höhe der Leistungen für gebietsfremde Kinder sichergestellt werden solle, dass die Unterstützung und die daraus folgende Erleichterung wertmäßig den für in Österreich wohnhaften Kindern gewährten Leistungen entsprächen, konnten den Gerichtshof damals nicht überzeugen.¹⁸ Ähnlich wie in Bayern wurden die Leistungen in Österreich nicht nach Maßgabe der tatsächlichen Kosten für den Unterhalt der Kinder festgesetzt, sondern pauschal gewährt.

¹⁷ EuGH v. 16.06.2022 – C-328/20 – *Kommission/Österreich*, siehe auch [HSI-Report 02/2022](#), S. 36.

¹⁸ EuGH v. 16.06.2022 – C-328/20 – *Kommission/Österreich*, siehe auch [HSI-Report 02/2022](#), S. 36.

Auch die Höhe des bayerische Familiengelds richtet nach dem Lebensjahr und der Anzahl der Kinder, ohne den tatsächlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Entsprechend ist zu erwarten, dass die Klage der Kommission gegen Deutschland Aussicht auf Erfolg hat.

Vorabentscheidungsersuchen des Najvyšší správny súd Slovenskej republiky (Slowakei) vom 15.08.2024, eingegangen am 21.10.2024 – C-717/24 – Sociálna poisťovňa

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

Schlagworte: Altersrente – Renteneintrittsalter – Bergleute – Anerkennung von Dienstzeiten, die in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegt wurden

Erläuterungen: Der vorliegende Rechtsstreit dreht sich um die Frage, ob die Voraussetzungen für ein abgesenktes Renteneintrittsalter auch dann anzuerkennen sind, wenn die betreffenden Beschäftigungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegt wurden und die Voraussetzungen für den vorzeitigen Renteneintritt nur nach dem dortigen Recht gegeben sind.

[→ zurück zur Übersicht](#)

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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 26.11.2024 – Nr. 2669/19 – Ferrero Quintana / Spanien

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

Schlagworte: Zugang zum öffentlichen Dienst – erfolgreiches Auswahlverfahren – Überschreiten der Altersgrenze – Ablehnung der Bewerbung

Kernaussage: Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters ist dann keine ungerechtfertigte Diskriminierung, wenn das Alter ein relevanter Faktor zur Beurteilung der körperlichen Eignung einer Person ist und bestimmte körperliche Fähigkeiten Voraussetzung für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit sind.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer bewarb sich im Jahr 2014 um die Teilnahme an einem öffentlichen Auswahlverfahren zur Besetzung mehrerer Stellen im Polizeidienst der *Autonomen Gemeinschaft des Baskenlands (Ertzaintza)*. Die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den Polizeidienst ist nach innerstaatlichem Recht das 35. Lebensjahr. Obwohl der 1978 geborene Beschwerdeführer diese Altersgrenze zum Bewerbungszeitpunkt überschritten hatte, wurde ihm die Genehmigung zur Teilnahme am Auswahlverfahren erteilt. Er absolvierte die verschiedenen Eignungstests zur Feststellung der erforderlichen fachlichen Qualifikation und insbesondere der körperlichen Eignung erfolgreich, wurde aber aufgrund seines Alters nicht eingestellt. Die gegen die Ablehnungsentscheidung erhobene Klage blieb vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen erfolglos. Eine Verfassungsbeschwerde wurde als unzulässig abgewiesen.

Nach einer im Jahr 2019 erfolgten Gesetzesänderung wurde die Höchstaltersgrenze für den Eintritt in den Polizeidienst auf das 38. Lebensjahr heraufgesetzt. Infolgedessen wurde der Beschwerdeführer im September 2019 zum Polizeibeamten ernannt.

Vor dem Gerichtshof macht der Beschwerdeführer geltend, dass die körperlichen und medizinischen Eignungstests bestätigt hätten, dass er körperlich geeignet sei, das fragliche Amt auszuüben. Da ihm die Einstellung in den Polizeidienst wegen des Überschreitens der Höchstaltersgrenze versagt wurde, sei er wegen seines Alters diskriminiert worden, wodurch gegen Art. 1 des Zusatzprotokolls Nr. 12 verstoßen werde.

Auch wenn der Beschwerdeführer nach der Änderung der Höchstaltersgrenze im September 2019 in den Polizeidienst eingestellt wurde, ist ihm durch die vorherige Ablehnungsentscheidung ein erheblicher Nachteil i.S.v. Art. 35 Abs. 3 lit. b EMRK entstanden. Auf dem zunächst abgelehnten Dienstposten hätte er eine höhere Vergütung erhalten, als ihm für die Tätigkeit, die er bis zur nachträglichen Übertragung der begehrten Stelle ausgeübt hat, gezahlt wurde. Der Gerichtshof geht daher von der Zulässigkeit der Beschwerde aus.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Begriff „Diskriminierung“ trotz der unterschiedlichen Anwendungsbereiche von Art. 14 EMRK sowie von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 identisch zu beurteilen, so dass die zu beiden Vorschriften ergangene Rechtsprechung gleichermaßen Anwendung findet.¹ Das Diskriminierungsverbot bietet Schutz vor der Ungleichbehandlung von Personen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden.² Die Vergleichsgruppe muss nicht identisch sein. Die für die Vergleichbarkeit maßgeblichen Gesichtspunkte sind im konkreten Einzelfall im Licht des Zwecks der Maßnahme zu beurteilen, die die fragliche Differenzierung zur Folge hat.³ Der Gerichtshof weist darauf hin, dass Art. 14 EMRK nicht jede unterschiedliche Behandlung verbietet, sondern eine Diskriminierung nur dann vorliegt, wenn die Ungleichbehandlung keine objektive und vernünftige Rechtfertigung hat, d. h. wenn sie kein legitimes Ziel verfolgt oder die zum Erreichen dieses Ziels eingesetzten Mittel unverhältnismäßig sind.⁴ Die staatlichen Behörden können aufgrund ihrer unmittelbaren Kenntnis der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen am ehesten beurteilen, welche Maßnahmen erforderlich und angemessen sind, um das Diskriminierungsverbot unter bestimmten Umständen einzuschränken.⁵ Insbesondere wenn es um die Gewährleistung der nationalen Sicherheit geht, wird ihnen ein weiter Ermessensspielraum eingeräumt.⁶

In Anwendung dieser Grundsätze kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer wegen seines Alters und somit wegen eines „sonstigen Status“ i.S.v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 benachteiligt wurde, wenn ihm, obwohl er das Auswahlverfahren erfolgreich absolviert hat, der Zugang zum Polizeidienst versagt wurde. Allerdings wird mit der Begrenzung des Zugangs zum Polizeidienst durch eine Höchstaltersgrenze der Zweck verfolgt, das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei zu gewährleisten. Hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst und insbesondere im Polizeidienst sowie der Festlegung der Arbeitsbedingungen für die jeweilige Tätigkeit verfügen die Staaten über einen Ermessensspielraum. So ist es zulässig, das Erfordernis einer bestimmten körperlichen Konstitution für die Ausübung der Tätigkeit dynamisch unter Berücksichtigung der bei der Einstellung noch zu erwartenden Dienstjahre zu beurteilen. Selbst wenn der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt des Eignungstests in bester körperlicher Verfassung war, muss der Staat in Anbetracht der Aufgaben eines Polizeibeamten sicherstellen, dass die körperlichen Fähigkeiten für eine maximale Anzahl von Jahren erhalten bleiben. Dieses Ziel kann mit der Festlegung einer Höchstaltersgrenze erreicht werden. Die Ungleichbehandlung war daher gerechtfertigt, weil sie der Einsatzfähigkeit und somit dem ordnungsgemäßen Funktionieren des Polizeidienstes diene.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig festgestellt, dass ein Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 zur EMRK nicht vorliegt.

Die Entscheidung korrespondiert mit der Rechtsprechung des EuGH. Dieser kommt in einem Vorabentscheidungsverfahren zu dem Ergebnis, dass das Bestreben, die operative Kapazität und das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizeidienste zu gewährleisten, ein legitimes Ziel i.S.v. Art. 4 Abs. 1 der GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG darstellt.⁷ Deshalb steht eine Regelung, die vorsieht, dass Bewerber*innen um eine Stelle als Polizeibeamt*innen, die

¹ EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 33139/13 – *Napotnik / Rumänien*; EGMR v. 22.12.2009 – Nrn. 27996/06 und 34836/06 – *Sejdić und Finci / Bosnien-Herzegowina*.

² EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*; EGMR v. 19.02.2013 – Nr. 19010/07 – *X u. a. / Österreich*.

³ EGMR v. 25.07.2017 – Nr. 17484/15 – *Carvalho Pinto de Sousa Morais / Portugal*; EGMR v. 13.07.2010 – Nr. 7205/07 – *Clift / Vereinigtes Königreich*.

⁴ EGMR v. 29.08.2023 – Nr. 43651/22 – *Kovačević / Bosnien-Herzegowina*; EGMR v. 19.12.2018 – Nr. 20452/14 – *Molla Sali / Griechenland*.

⁵ EGMR v. 08.12.2009 – Nr. 49151/07 – *Muñoz Díaz / Spanien*.

⁶ EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*.

⁷ EuGH v. 15.11.2016 – C-258/15 – *Salaberria Sorondo*.

alle ihnen obliegenden Dienstaufgaben wahrnehmen sollen, das Alter von höchstens 35 Jahren noch nicht vollendet haben dürfen, der Richtlinie nicht entgegen.

Urteil (5. Sektion) vom 07.11.2024 – Nr. 20592/21 – Bakradze / Georgien

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung) und Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Bewerbung um eine Richter*innenstelle – Mitgliedschaft in einer NGO – Kritik am Justizsystem – Ablehnung im Auswahlverfahren

Kernaussage: Der Anscheinsbeweis einer behaupteten Diskriminierung, der zur Umkehrung der Darlegungs- und Beweislast führt, ist erbracht, wenn Tatsachen schlüssig vorgetragen werden, die eine unterschiedliche Behandlung sowie eine sich daraus ergebende ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vermuten lassen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war für zehn Jahre zur Richterin am Berufungsgericht in *Tiflis* ernannt. Sie ist Mitglied und Präsidentin der *Einheit der Richter Georgiens*, einer aus amtierenden und ehemaligen Richter*innen bestehende NGO, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Unabhängigkeit und Transparenz der Justiz zu fördern. Die Organisation kritisierte in der Vergangenheit öffentlich das Justizsystem Georgiens und insbesondere die Rolle des *Hohen Justizrats* (HCR), der u. a. für die Besetzung der Richter*innenstellen zuständig ist. Die Mitglieder der *Einheit der Richter* wurden bei der Besetzung von Richter*innenstellen nicht mehr berücksichtigt. Aufgrund der befristeten Amtszeit endete das Richterinnenamt der Beschwerdeführerin im September 2015 durch Zeitablauf. Im Oktober 2015 und Mai 2016 bewarb sie sich um eine Wiederernennung am Berufungsgericht. Sie nahm an zwei Auswahlverfahren teil. Im Rahmen der Gespräche wurde sie zwar auch zu ihrer beruflichen Qualifikation befragt, jedoch nahm der überwiegende Teil der Erörterung Fragen zu ihrer Rolle und Funktion in der *Einheit der Richter* ein. Ihre Bewerbungen wurden im Dezember 2015 bzw. Juli 2016 ohne weitere Begründung abgelehnt.

Gegen die Entscheidungen erhob die Beschwerdeführerin Klage und focht die Ergebnisse der Auswahlverfahren an. Sie trug insbesondere vor, dass die Entscheidungen auf ihrer Mitgliedschaft in der *Einheit der Richter* sowie ihrer kritischen Haltung gegenüber dem Justizsystem beruhten und sie dadurch diskriminiert worden sei. Die Klage wurde in allen Instanzen mit der Begründung abgewiesen, dass ein Diskriminierungstatbestand von der Beschwerdeführerin nicht nachgewiesen werden konnte.

Mit dieser vor den innerstaatlichen Gerichten vertretenen Rechtsauffassung begründet sie ihre Beschwerde vor dem EGMR und rügt einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 10 EMRK und Art. 11 EMRK.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs nimmt die Justiz in der Gesellschaft eine besondere Rolle ein. Sie gilt als Garant der Gerechtigkeit und muss als eine Säule des Rechtsstaats das Vertrauen der Öffentlichkeit genießen, um ihre Aufgaben zuverlässig erfüllen zu können.⁸ Zwar müssen Richter*innen, wenn sie sich in der Öffentlichkeit zu gesellschaftlichen Themen äußern, Diskretion und Zurückhaltung üben. Jedoch genießen sie den Schutz von Art. 10 EMRK und sind nicht von der Teilnahme an öffentlichen Debatten ausgeschlossen.⁹

⁸ EGMR v. 06.07.2023 – Nrn. 21181/19 und 51751/20 – *Tuleya / Polen*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 17.02.2004 – Nr. 44158/98 – *Gorzelik u. a. / Polen*.

⁹ EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – *Morice / Frankreich*; EGMR v. 20.11.2012 – Nr. 58688/11 – *Harabin / Slowakei*; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – *Kayasu / Türkei*; EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – *Wille / Liechtenstein*;

Was die Beweislast im Hinblick auf einen behaupteten Verstoß gegen Art. 14 EMRK betrifft, hat der Staat, sofern eine Diskriminierung vorgetragen worden ist, darzulegen, dass diese gerechtfertigt ist.¹⁰ Dabei genügt das Vorliegen eines Anscheinsbeweises, der erbracht ist, wenn die/der Betroffene Tatsachen schlüssig vorträgt, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Sodann ist es Sache der Regierung, darzulegen, dass die Ungleichbehandlung nicht auf diskriminierenden Umständen beruht.¹¹ Die Umkehr der Beweislast in Diskriminierungsfällen entspricht auch der Auffassung des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte des Europarats.¹²

In Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ist der Gerichtshof der Ansicht, dass die Beschwerdeführerin berechtigt war, sich in der *Einheit der Richter* zu organisieren und ihre Kritik gegenüber dem Justizsystem zum Ausdruck zu bringen. Sie hat auch Umstände dargelegt, die auf eine diskriminierende Behandlung schließen lassen. Dazu hat sie vorgetragen, dass sie im Auswahlverfahren umfangreich zu ihren Aktivitäten in der *Einheit der Richter* befragt wurde, was auf eine Voreingenommenheit der Mitglieder des HCR schließen lässt. Zudem lässt der unbestrittene Vortrag, wonach die Mitglieder der *Einheit der Richter* nicht in den Justizdienst berufen werden, auf eine Diskriminierung schließen. Der dadurch erbrachte Anscheinsbeweis führt zur Umkehr der Beweislast, so dass die Regierung substantiiert hätte darlegen müssen, dass die Ungleichbehandlung durch objektive Gründe gerechtfertigt war. An einem solchen Vortrag fehlt es vorliegend.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK in Verbindung mit Art. 10 EMRK und Art. 11 EMRK anerkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 4.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 38715/22 – Marian / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 02.08.2022 – zugestellt am 13.11.2024

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

Schlagworte: Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Erreichen der Regelaltersgrenze – unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war beim Nationalmuseum *George Enescu* beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde vom Arbeitgeber im Februar 2020 wegen des Erreichens der Altersgrenze gekündigt. Nach innerstaatlichem Recht beginnt die Regelaltersgrenze zum Bezug einer Altersrente für Frauen mit dem 60. Lebensjahr und für Männer mit dem 65. Lebensjahr. Die Beschwerdeführerin hat die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen der für Männer vorgesehenen Altersgrenze gerichtlich geltend gemacht. Die Klage wurde in allen Instanzen mit der Begründung abgewiesen, dass die Zustimmung des Arbeitgebers zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht vorlag, was aber nach den gesetzlichen Bestimmungen Voraussetzung gewesen wäre.

¹⁰ EGMR v. 19.12.2018 – Nr. 20452/14 – *Molla Sali / Griechenland*; EGMR v. 13.11.2007 – Nr. 57325/00 – *D.H. u. a. / Tschechien*.

¹¹ EGMR v. 06.07.2005 – Nrn. 43577/98 und 43579/98 – *Nachova u. a. / Bulgarien*.

¹² Rechtsprechung des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte, Dezember 2018, zitl in Rn. 51.

Die Beschwerdeführerin macht hier insbesondere geltend, dass die innerstaatliche Regelung, wonach für Männer und Frauen ein unterschiedliches Renteneintrittsalter vorgesehen ist, eine Diskriminierung wegen des Geschlechts bedeutet.

Der Gerichtshof hat zu der hier maßgeblichen Vorschrift bereits mit Urteil vom 20.12.2022¹³ festgestellt, dass eine Regelung, die es Frauen untersagt, bis zum Erreichen der für Männer festgelegten Altersgrenze weiterzuarbeiten, gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 verstößt.

Nr. 49283/22 – *Marinescu / Rumänien* (4. Sektion) eingereicht am 11.10.2022 – zuge- stellt am 13.11.2024

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 8 EMRK (Schutz des Privat- und Familienlebens)

Schlagworte: Mutterschaftsgeld – freiwillige Sozialversicherung – Ungleichbehandlung ge- genüber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist freiberuflich tätig und freiwillig bei der staatlichen Sozialversicherung (CAS) versichert. Da sie während ihrer Schwangerschaft nicht arbeiten konnte, bezog sie in dem Zeitraum von Mai 2020 bis Juli 2020 von der CAS Mutterschaftsgeld. Diese Leistungen forderte die CAS von der Beschwerdeführerin zurück, da im Rahmen einer internen Prüfung festgestellt wurde, dass nach innerstaatlichem Recht nur sozialversiche- rungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer*innen diese Leistungen beanspruchen können. Eine gegen die Rückforderung erhobene Klage wurde zurückgewiesen und die Beschwerdeführerin zur Zahlung von ca. 17.500 € verurteilt.

Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, dass sie durch die Versagung des Mutterschaftsgel- des gegenüber Frauen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen benach- teiligt werde, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt.¹⁴ Damit werde durch die in- nerstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen gegen Art. 14 EMRK verstoßen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 17.10.2024 – Nr. 49363/20 – *Central Unitaria De Traballado- res/AS / Spanien*

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) i.V.m. Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Verbot einer gewerkschaftlich organisierten Mai-Kundgebung – COVID-19- Pandemie – Ausgleich konkurrierender Rechtsgüter – Ermessen des Staates

Kernaussage: Ein durch einen Regierungserlass angeordnetes Demonstrationsverbot ist ein gesetzlich vorgeschriebener Eingriff i.S.v. Art. 11 Abs. 2 EMRK und von den innerstaatlichen Gerichten unter den Gesichtspunkten der Rechtmäßigkeit, des legitimen Ziels sowie der Ver- hältnismäßigkeit zu überprüfen.

¹³ EGMR v. 20.12.2022 – Nrn. 53282/18 und 31428/20 – *Moraru und Marin / Rumänien* (s. HSI-Report 4/2022, V. 1.).

¹⁴ EGMR v. 04.02.2021 – Nr. 54711/15 – *Jurčić / Kroatien* (s. HSI-Report 1/2021, S. 37)

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft meldete am 20.04.2020 bei den zuständigen Behörden für den 1. Mai, dem Internationalen Tag der Arbeit, die Durchführung einer Kundgebung in *Vigo*, einer Stadt mit 200.000 Einwohnern, an. Aufgrund des Königlichen Erlasses Nr. 463/2020 hatte die spanische Regierung am 14.03.2020 angesichts der COVID-19-Pandemie für ganz Spanien den nationalen Notstand ausgerufen. Dieser beinhaltete die Einschränkung der Freizügigkeit und die Aussetzung aller nicht lebensnotwendigen Aktivitäten, um die Mobilität der Bevölkerung zu verringern. Die Anordnung der Maßnahmen blieb bis zum 21.06.2020 in Kraft. Die zuständigen Behörden teilten der Beschwerdeführerin mit, dass angesichts der Notstandslage die Genehmigung zur Durchführung der Kundgebung am 01.05.2020 nicht erteilt werden könne. Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes legte die Beschwerdeführerin Rechtsmittel gegen die behördliche Entscheidung ein. Der oberste Gerichtshof wies den Antrag der Beschwerdeführerin am 28.04.2020 mit der Begründung zurück, dass die Demonstration angesichts des Gesundheitsnotstandes zu einer unverhältnismäßigen Beeinträchtigung anderer von der Verfassung geschützter Rechte führen würde. Eine dagegen erhobene Verfassungsbeschwerde wurde am 30.04.2020 als unzulässig verworfen.

Die Beschwerdeführerin sieht in dem Verbot der Kundgebung einen Eingriff in ihr durch Art. 11 EMRK gestütztes Recht auf Versammlungsfreiheit. Ebenso werde dadurch in die Freiheit der Meinungsäußerung eingegriffen, da die Demonstration zur Debatte über die Einschränkung von Arbeitnehmerrechten durch Maßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Krise beitragen sollte.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass die durch Art. 11 EMRK garantierten Rechte in engem Zusammenhang mit der Freiheit der Meinungsäußerung stehen.¹⁵ Daher ist die Beschwerde nach Art. 11 EMRK unter Berücksichtigung von Art. 10 EMRK zu prüfen.¹⁶ Das Verbot, am 1. Mai eine Kundgebung anlässlich des Internationalen Tages der Arbeit durchzuführen, stellt einen Eingriff in das Recht der Beschwerdeführerin auf Versammlungsfreiheit dar. Davon geht auch die Regierung aus. Im Zusammenhang mit der Beschränkung der Versammlungsfreiheit verlangt der Gerichtshof, dass das nationale Recht angemessene und wirksame rechtliche Garantien gegen eine willkürliche und diskriminierende Ausübung des der Exekutive eingeräumten weiten Ermessens enthält.¹⁷ In Anwendung dieser Grundsätze hält der Gerichtshof den von den Behörden angewendeten Königlichen Erlass Nr. 463/2020 für eine Rechtsvorschrift im Sinne von Art. 11 Abs. 2 EMRK, durch die die Versammlungsfreiheit eingeschränkt werden kann. Dieser Erlass beruhte auf Art. 21 Abs. 2 der spanischen Verfassung und § 10 des Versammlungsgesetzes. Danach können öffentliche Versammlungen untersagt werden, wenn triftige Gründe für die Annahme einer Verletzung der öffentlichen Ordnung bestehen, die eine Gefahr für Personen oder Sachen mit sich bringen kann.

Im Hinblick auf die Frage, ob der Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist, ist den nationalen Behörden und Gerichten ein Ermessensspielraum eingeräumt, der der Kontrolle des Gerichtshofs im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit der EMRK unterliegt.¹⁸ Zur Einschränkung der Versammlungsfreiheit zum Schutz der Gesundheit der Bevölkerung hat der Gerichtshof entschieden, dass den Staaten ein weitreichender Ermessensspielraum zur Verfügung steht, und den staatlichen Entscheidungsträgern bei der Beurteilung der sozialen Erfordernisse ein besonderes Gewicht beizumessen ist.¹⁹

¹⁵ EGMR v. 15.11.2018 – Nr. 29580/12 – *Nawalnyi / Russland*.

¹⁶ EGMR v. 07.02.2017 – Nr. 57818/09 – *Lashmankin u. a. / Russland*.

¹⁷ EGMR v. 07.02.2017 – Nr. 57818/09 – *Lashmankin u. a. / Russland*.

¹⁸ EGMR v. 24.01.2017 – Nr. 25358/12 – *Paradiso und Campanelli / Italien*; EGMR v. 05.03.2009 – Nr. 31684/05 – *Barraco / Frankreich*.

¹⁹ EGMR v. 27.11.2023 – Nr. 21881/20 – *Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) / Schweiz*; EGMR v. 08.04.2021 – Nr. 47621/13 – *Vavříčka u. a. / Tschechien*; EGMR v. 13.11.2012 – Nrn. 47039/11 und 358/12 – *Hristozov u. a. / Bulgarien*; EGMR v. 21.06.2006 – Nr. 11810/03 – *Maurice / Frankreich*;

Zwischen den Mitgliedstaaten des Europarats bestand Einigkeit über die Notwendigkeit, während der COVID-19-Pandemie Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit zu ergreifen, die u. a. darin bestanden, Ansammlungen von Menschen in der Öffentlichkeit zu unterbinden. Der Gerichtshof ist daher der Auffassung, dass das Verbot der Kundgebung am 01.05.2020 insbesondere vor dem Hintergrund der zu diesem Zeitpunkt vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Ausbreitungsmöglichkeiten der Pandemie dem Schutz der öffentlichen Gesundheit und somit einem dringenden sozialen Bedürfnis diene. Bei der Abwägung des Rechts auf Versammlungsfreiheit gegen das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit haben die innerstaatlichen Behörden und Gerichte ihren Ermessensspielraum nicht überschritten, wenn sie zu dem Ergebnis kommen, dass der Schutz der öffentlichen Gesundheit Vorrang vor dem Versammlungsrecht der Beschwerdeführerin genießt.²⁰

Der Gerichtshof hat daher mit sechs zu einer Stimme festgestellt, dass kein Verstoß gegen Art. 11 EMRK vorliegt.

Urteil (2. Sektion) vom 17.12.2024 – Nr. 52977/19 – Hellgren / Finnland

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Teilnahme an einem „selektiven Streik“ – Einbehaltung der Vergütung – Ermessensspielraum staatlicher Gerichte

Kernaussage: Bei der Prüfung der Frage, ob die Beschränkung des Streikrechts mit Art. 11 EMRK vereinbar ist, kommt es unter Berücksichtigung der Gesamtheit der vom Staat ergriffenen Maßnahmen darauf an, dass die Gewerkschaftsfreiheit im Allgemeinen gesichert ist, wobei den staatlichen Behörden und Gerichten ein Ermessensspielraum zukommt.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist bei der finnischen Post, einem privatrechtlichen Unternehmen, beschäftigt. Ihre Haupttätigkeit besteht in der Postverteilung. Darüber hinaus ist sie auch für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen zuständig. Ende Oktober 2015 lief der die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten regelnde Tarifvertrag aus. Die für die Post- und Logistikunternehmen zuständige Gewerkschaft plante, die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag durch Arbeitskampfmaßnahmen zu beschleunigen. Da der Arbeitgeber im Vorfeld des angekündigten Streiks beabsichtigte, vermehrt Leiharbeiter*innen einzustellen, bestanden die von der Gewerkschaft beschlossenen Streikmaßnahmen darin, ab dem 01.11.2015 keine Überstunden mehr zu leisten und extern eingestellte Leiharbeiter*innen nicht mehr einzuarbeiten. Am 10. und 11.11.2015 war die Beschwerdeführerin nach dem Schichtplan für die gewöhnliche Postzustellung zur Arbeit eingeteilt. Ungeachtet dessen wurde sie aufgefordert, Leiharbeiter*innen, die über eine externe Personalvermittlungsagentur eingestellt wurden, einzuarbeiten. Unter Hinweis auf den Streikbeschluss der Gewerkschaft weigerte sie sich, diese Arbeiten auszuführen, bot aber gleichzeitig an, schichtplanmäßig in der Postverteilung zu arbeiten. Dies lehnte der Arbeitgeber ab und schickte die Beschwerdeführerin nach Hause. Die Zahlung der Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit wurde abgelehnt. Der Klage auf Zahlung des einbehaltenen Lohnes wurde sowohl vom Bezirksgericht als auch vom Berufungsgericht stattgegeben. Der oberste Gerichtshof hob die vorinstanzlichen Entscheidungen auf und wies die Klage insgesamt ab. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet gewesen, nur die von der Beschwerdeführerin angebotene Arbeit in der Postverteilung anzunehmen. Vielmehr hätte sie den Weisungen des Arbeitgebers entsprechen müssen.

²⁰ EGMR v. 27.11.2023 – Nr. 21881/20 – *Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) / Schweiz*; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*.

Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen das durch Art. 11 EMRK geschützte Streikrecht. Der Eingriff sei nicht gesetzlich vorgeschrieben gewesen und habe weder ein legitimes Ziel verfolgt noch sei er in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich gewesen. Sie beschwert sich zudem gemäß Art. 14 EMRK, dass sie aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft diskriminiert worden sei.

Hinsichtlich der allgemeinen Grundsätze betreffend die Frage der Gewerkschaftsfreiheit weist der Gerichtshof auf seine bisherige Rechtsprechung.²¹ Danach sind Streiks, zu denen die Gewerkschaften aufgerufen haben, durch Art. 11 EMRK geschützt, da das Streikrecht ein wesentliches Instrument für die Gewerkschaften darstellt, die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen und durchzusetzen. Allerdings gilt das Streikrecht nicht absolut und kann bestimmten Bedingungen und Einschränkungen unterworfen sein. Dies kann insbesondere in Branchen der Fall sein, die systemrelevante Dienstleistungen für die Gesellschaft erbringen. Ob die Einschränkung des Streikrechts und damit der Gewerkschaftsfreiheit mit Art. 11 EMRK vereinbar ist, ist an der Gesamtheit der vom Staat ergriffenen Maßnahmen zu prüfen. Dabei sind sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Der Fall der Beschwerdeführerin betrifft nach den Feststellungen des Gerichtshofs nicht das Recht der Gewerkschaft auf Durchführung kollektiver Maßnahmen. Vielmehr geht es um die Frage, ob Art. 11 EMRK die Durchführung „selektiver Streikmaßnahmen“ erlaubt und deren Folgen das Dispositionsrecht des Arbeitgebers bezogen auf die Erbringung der Arbeitsleistung einschränken kann. Zwar schließt ein selektiver Streik die Anwendung von Art. 11 EMRK nicht aus.²² Jedoch hat der Oberste Gerichtshof Finnlands über die Rechtmäßigkeit der gewerkschaftlichen Streikmaßnahme nicht entschieden. Er weist in seiner Entscheidung ausdrücklich darauf hin, dass Arbeitnehmer*innen den Schutz vor Sanktionen wegen der Teilnahme an Streikmaßnahmen genießen. Ein selektiver Streik, der lediglich bestimmte von Arbeitnehmer*innen zu erbringende Tätigkeiten betrifft, könne jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers begründen, den streikenden Arbeitnehmer*innen zu Tätigkeiten einzuteilen, die vom Streik nicht betroffen sind. Der Gerichtshof stellt fest, dass mit dieser Begründung das Streikrecht der Gewerkschaften nicht infrage gestellt wird und deren Mitglieder deshalb nicht der Gefahr ausgesetzt sind, benachteiligt bzw. Sanktionen des Arbeitgebers schutzlos ausgeliefert zu werden. Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs bewegt sich daher im Rahmen des Ermessensspielraums, der den staatlichen Behörden und Gerichten im Hinblick auf die Einschränkung des Streikrechts zuzubilligen ist. Der Gerichtshof betont erneut, dass es nicht seine Aufgabe ist, an die Stelle der nationalen Gerichte zu treten und deren Ermessen durch seine eigene Entscheidung zu ersetzen.

Soweit die Beschwerdeführerin einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK rügt, stellt der Gerichtshof fest, dass die innerstaatlichen Gerichte mit zutreffender Begründung eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin verneint haben. Daher ist ein Anhaltspunkt für eine Verletzung von Art. 14 EMRK nicht ersichtlich, so dass die Beschwerde insoweit als offensichtlich unbegründet zurückzuweisen war.

Der Gerichtshof hat einstimmig festgestellt, dass ein Verstoß gegen Art. 11 EMRK nicht vorliegt.

²¹ EGMR v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 – Humpert u. a. / Deutschland; EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – Demir und Baykara / Türkei.

²² EGMR v. 07.12.2021 – Nr. 29582/09 – Jakutischer Republikanischer Gewerkschaftsbund / Russland.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (2. Sektion) vom 19.11.2024 – Nr. 55789/19 – Almaz u. a. / Türkei

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

Schlagworte: Disziplinarmaßnahme wegen Streikbeteiligung – politischer Streik – Anwendungsbereich von Art. 11 EMRK

Kernaussage: Streikmaßnahmen fallen nur dann unter den Schutz von Art. 11 EMRK, wenn sie von Gewerkschaften organisiert werden und darüber hinaus in einem Zusammenhang mit den beruflichen Interessen der Gewerkschaftsmitglieder stehen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer sind Kommunalbeamt*innen der Gemeinde *Mamak*, einem Stadtteil von *Ankara*. Sie sind Mitglieder der Gewerkschaft der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften *Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası, TÜM BEL-SEN*, die dem Gewerkschaftsbund der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes *Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)* angehört. Dieser beschloss im Juni 2013 einen Mobilisierungstag zu organisieren, um gegen die repressiven und gewalttätigen Praktiken der Sicherheitskräfte angesichts einer Demonstration im *Istanbuler Taksim-Gezi-Park*, bei der zahlreiche Personen verletzt worden, zu protestieren. Die Gewerkschaftsmitglieder wurden für diesen Tag zu Arbeitsniederlegungen aufgefordert. Die Beschwerdeführer*innen beteiligten sich an diesen Streikmaßnahmen. In der Folge wurden gegen sie Disziplinarmaßnahmen wegen der Streikbeteiligung verhängt. Dagegen erhobene Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg.

Die Beschwerdeführer*innen rügen eine Verletzung von Art. 11 EMRK, wobei sie der Ansicht sind, dass durch die Verhängung der Disziplinarmaßnahme in die Ausübung ihrer Gewerkschaftsrechte und insbesondere in das Recht auf Beteiligung an gewerkschaftlich organisierten Streikmaßnahmen in unzulässiger Weise eingegriffen werde.

Der Gerichtshof nimmt zunächst Bezug auf die mit seiner Rechtsprechung zur Vereinigungsfreiheit und insbesondere zum Streikrecht aufgestellten Grundsätze. Danach sind das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Streikrecht als Bestandteile der Vereinigungsfreiheit durch Art. 11 EMRK geschützt.²³ Das innerstaatliche Recht hat daher den Gewerkschaften zu ermöglichen, in einer Weise für die Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder einzutreten, die nicht im Widerspruch zu Art. 11 EMRK steht.²⁴ Bei der Prüfung, ob die Einschränkung der Vereinigungsfreiheit mit Art. 11 EMRK vereinbar ist, sind alle Umstände des Einzelfalls und die Gesamtheit der Maßnahmen zu berücksichtigen, die der Staat zur Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit getroffen hat und zwar auch dann, wenn die beanstandeten Einschränkungen ein wesentliches Element der Vereinigungsfreiheit berühren.²⁵ Ein Verbot des Streikrechts, das für die Gewerkschaften ein Mittel ist, um ihrer Stimme Gehör zu verschaffen und daher ein wichtiges Instrument zum Schutz der beruflichen Interessen der Gewerkschaftsmitglieder bedeutet, muss folglich als Beschränkung der Macht der Gewerkschaften angesehen werden.²⁶ Es bedeutet daher eine Einschränkung der Vereinigungsfreiheit sowohl der Gewerkschaften als auch ihrer Mitglieder, wenn das Streikrecht verboten wäre.²⁷

Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass die gegen die Beschwerdeführer*innen verhängte Sanktion im Zusammenhang mit der Aufforderung der Gewerkschaft gestanden hat, an der Arbeitsniederlegung teilzunehmen, so dass sich die Frage der Anwendbarkeit von Fall Art. 11 EMRK

²³ EGMR v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 – *Humpert u. a. / Deutschland*.

²⁴ EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 2330/09 – *Păstorul cel Bun / Rumänien*.

²⁵ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*.

²⁶ EGMR v. 20.11.2018 – Nr. 44873/09 – *Ognevenko / Russland*; EGMR v. 27.11.2014 – Nr. 36701/09 – *Hrvatski liječnički sindikat / Kroatien*.

²⁷ EGMR v. 02.10.2014 – Nr. 48408/12 – *Veniamin Tymoshenko u. a. / Russland*.

im vorliegenden Fall stellt. Die Beschwerden, die dem Gerichtshof in der Vergangenheit im Zusammenhang mit der Ausübung des Streikrechts vorgelegt wurden, betrafen ausnahmslos Streikmaßnahmen, die darauf gerichtet waren, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Im hier zu entscheidenden Fall stand der Aufruf der Gewerkschaft an ihre Mitglieder, sich an dem Aktionstag zu beteiligen und die Arbeit niederzulegen, aber nicht im Zusammenhang mit der Durchsetzung ihrer beruflichen Interessen. Vielmehr diente der Aufruf einem politischen Ziel. Der Gerichtshof gelangt hier zu dem Ergebnis, dass Arbeitskampfmaßnahmen nur dann unter den Schutz von Art. 11 EMRK fallen, wenn sie einerseits von Gewerkschaften organisiert sind und andererseits ausschließlich dem Ziel der Durchsetzung der beruflichen Interessen der Gewerkschaftsmitglieder dienen.²⁸ Darauf weist auch die Rechtsprechung der internationalen Gerichte hin.²⁹ Da letztere Voraussetzung nicht erfüllt war, konnten sich die Beschwerdeführer*innen nicht auf ein durch Art. 11 EMRK geschütztes Recht berufen.

Die Beschwerde wurde daher gemäß Art. 35 Abs. 3 und 4 EMRK als unzulässig zurückgewiesen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 33159/23 – Teachers' Trade Union u. a. / Ungarn (2. Sektion) – eingereicht am 30.08.2013 – zugestellt am 14.11.2024

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

Schlagworte: Streik in systemrelevanten Betrieben – erforderliche Arbeiten in Notstandssituationen – Festlegung durch gesetzliche Regelung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerinnen sind zwei Gewerkschaften, die die Interessen der Lehrer*innen und sonstigen Beschäftigten im Bildungssektor vertreten, sowie eine Lehrerin. Die Gewerkschaften beschlossen, Anfang 2022 einen Streik zur Durchsetzung ihrer Forderung nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Erhöhung der Vergütung für die Beschäftigten im öffentlichen Bildungssektor zu organisieren. Nach innerstaatlichem Recht darf ein Arbeitskampf in systemrelevanten Betrieben erst dann durchgeführt werden, wenn sich die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern über die während des Streiks aufrechtzuerhaltenden Mindestdienstleistungen geeinigt haben oder eine solche Einigung durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt worden ist. Im Februar 2022 wurde ein Gesetz verabschiedet, mit dem der Umfang der während eines Streiks in öffentlichen Bildungseinrichtungen zu erbringenden Mindestdienstleistungen festgelegt wurde. Damit entfiel für die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, eine Einigung über die während eines Streiks zu erbringenden Mindestdienstleistungen herzustellen. Die Beschwerdeführerinnen haben – jedoch erfolglos – gegen das Gesetz Verfassungsbeschwerden eingelegt, da sie durch das Gesetz ihr Streikrecht beeinträchtigt sahen.

²⁸ EGMR v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 – *Humpert u. a. / Deutschland*; EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*.

²⁹ EGMR v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 – *Humpert u. a. / Deutschland* Rn. 52 – 68 unter Hinweis auf IGH, ESCR, EuGH, Interamerikanische Gerichtshof für Menschenrechte.

Die Beschwerdeführerinnen sind der Auffassung, dass durch das Gesetz, das die Verhandlungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien einschränkt, in das durch Art. 11 EMRK geschützte Streikrecht eingegriffen werde.³⁰

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Schutz des Eigentums

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 38382/19 – Rusu / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 04.07.2019 – zugestellt am 12.11.2024

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

Schlagworte: Altersrente – Rückforderung – Berechnung der Rentenansprüche – fehlerhafte Rechtsanwendung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer bezog seit 2012 eine monatliche Altersrente. Im Jahr 2017 wurde ihm vom Rentenversicherungsträger mitgeteilt, dass die Altersrente fehlerhaft berechnet worden sei. Die Zeiten, in denen der Beschwerdeführer als Buchhalter in einem staatlichen *Landwirtschaftlichen Kollektivbetrieb* (GAP) gearbeitet hat, seien bei der Berechnung der Höhe der Altersrente nicht zu berücksichtigen, da es sich dabei nicht um eine landwirtschaftliche Tätigkeit gehandelt habe. Die gegen die Rückforderungsentscheidung erhobene Klage blieb letztinstanzlich erfolglos und der Beschwerdeführer wurde zur Rückzahlung von ca. 3000 € verurteilt.

Der Gerichtshof wird unter Berücksichtigung seiner Rechtsprechung³¹ zu beurteilen haben, ob mit der Neubewertung des Ruhegehalts und der Rückforderung gezahlter Altersbezüge in unzulässiger Weise in das Eigentum des Beschwerdeführers eingegriffen wurde.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz der Privatsphäre

Entscheidungen nach Zusatzprotokoll Nr. 16

Entscheidung (Ausschuss der Großen Kammer) vom 20.12.2024 – Nr. P16-2024-002 – Gutachtenantrag des Obersten Gerichtshofs Rumäniens

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richter*innendienst – Normenklarheit – Vorhersehbarkeit einer Maßnahme

Kernaussage: Eine Norm kann nur dann als „Gesetz“ i.S.d. Art. 8 bis 11 EMRK angesehen werden, wenn sie hinreichend genau formuliert ist, um es den Bürger*innen zu ermöglichen,

³⁰ EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / Vereinigtes Königreich*.

³¹ EGMR v. 26.04.2018 – Nr. 48921/13 – *Čakarević / Kroatien*; EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*.

die Folgen einer bestimmten Handlung in einem vernünftigen Maß vorherzusehen und ihr Verhalten entsprechend darauf einzustellen.

Erläuterungen: Der Oberste Gerichtshof Rumäniens hatte beim Gerichtshof einen Gutachtenantrag gemäß Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 16 gestellt. Danach können die obersten Gerichte der Mitgliedstaaten des Europarats den Gerichtshof um Gutachten zu Grundsatzfragen der Auslegung oder Anwendung von Bestimmungen der EMRK ersuchen.

Vor dem Obersten Gerichtshof Rumäniens ist ein Rechtsstreit anhängig, der die Entlassung einer Richterin aus dem Dienstverhältnis aus gesundheitlichen Gründen betrifft. Nach rumänischem Recht können Richter*innen aus dem Dienst entlassen werden, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihr Amt ordnungsgemäß auszuüben. Die Feststellung der Dienstfähigkeit erfolgt durch eine ärztliche Begutachtung. Lehnt es die/der Betroffene ohne Angabe von Gründen ab, sich untersuchen zu lassen, hat dies die Suspendierung für ein Jahr zur Folge. Kann auch während der vorläufigen Abberufung der betroffenen Person aufgrund ihrer Weigerung deren Dienstfähigkeit ärztlicherseits nicht festgestellt werden, ist die endgültige Amtsenthebung anzuordnen.

Die Klägerin des vor dem Obersten Gerichtshof anhängigen Verfahrens befolgte eine solche Untersuchungsanordnung nicht und wurde vorläufig für ein Jahr vom Dienst suspendiert. Da sie sich auch weiterhin weigerte, ihren Gesundheitszustand begutachten zu lassen, ordnete der Disziplinarausschuss die endgültige Entlassung aus dem Richter*innendienst an. Dagegen eingelegte Rechtsmittel blieben in den Vorinstanzen ohne Erfolg.

Der Oberste Gerichtshof Rumäniens ersuchte den Gerichtshof um Beantwortung der Fragen, ob Art. 8 EMRK auf den Fall der Entlassung einer Richterin aus dem Dienstverhältnis aus gesundheitlichen Gründen anwendbar ist und, falls diese Frage bejaht wird, ob die anzuwendenden innerstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen hinreichend klar formuliert sind, um einen Eingriff in Art. 8 EMRK rechtfertigen zu können.

Im Hinblick auf die erste Frage, nimmt der Gerichtshof Bezug auf seine umfangreiche Rechtsprechung, wonach der Begriff „Privatleben“ weit zu fassen ist und auch die berufliche Tätigkeit umfassen kann.³² Die Beurteilung der Frage, ob durch eine Maßnahme am Arbeitsplatz in das Privatleben eingegriffen wird, hängt davon ab, wie schwerwiegend die Folgen der Maßnahme für die/den Betroffenen sind, wobei zu berücksichtigen ist, ob die Maßnahme die Folge einer Handlung ist, die sie/er selbst zu verantworten hat.³³

Was die Normenklarheit betrifft, ist zu beachten, dass staatliche Regelungen die Voraussetzung „gesetzlich vorgeschrieben“ bzw. „in Übereinstimmung mit dem Gesetz“ i.S.v. Art. 8 bis 11 EMRK nur dann erfüllen, wenn sie hinreichend klar formuliert sind und die Rechtsfolgen für die Bürger*innen vorhersehbar sind.³⁴ Allerdings können Gesetze nicht alle Sachverhalte mit letzter Präzision erfassen und es ist Sache der Gerichte, die Vorschriften auszulegen und auf den jeweiligen Tatbestand anzuwenden. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass mit der

³² EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/07 – *Bărbulescu / Rumänien*; EGMR v. 12.06.2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez / Spanien*; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*; EGMR v. 16.12.1992 – Nr. 13710/88 – *Niemietz / Deutschland*.

³³ EGMR v. 16.04.2024 – Nr. – 4028/23 – *Amar / Frankreich*; EGMR v. 06.07.2023 – Nr. 54588/13 – *Guliyev / Aserbaidshan*; EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko and Kolos*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*; EGMR v. 14.12.2021 – Nr. 53176/17 – *Gražulevičiūtė / Litauen*; EGMR v. 22.06.2021 – Nr. 76730/12 – *Ballıkaş Bingöllü / Türkei*; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 22.11.2016 – Nr. 22254/14 – *Erményi / Ungarn*.

³⁴ EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*; EGMR v. 04.12.2008 – Nrn. 30562/04 und 30566/04 – *S. und Marper / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 04.05.2000 – Nr. 28341/95 – *Rotaru / Rumänien*.

Schaffung von Rechtsvorschriften nicht alle zu regelnden Eventualitäten und sich ergebende Rechtsfolgen vorhergesehen werden können.³⁵

Angesichts der Begründung des Antrags durch den Obersten Gerichtshof Rumäniens ist der Gerichtshof der Ansicht, dass dieser über genügend Kenntnisse zur Anwendung der EMRK auf das innerstaatliche Recht verfügt, so dass für die Begutachtung der Fragen durch den Gerichtshof kein Anlass besteht.

Deutschland hat das Zusatzprotokoll Nr. 16 bisher nicht ratifiziert, so dass ein entsprechendes Verfahren durch deutsche Gerichte nicht eingeleitet werden kann. Dennoch könnte die Entscheidung auch für das deutsche Kündigungsrecht im Hinblick auf die Bestimmtheit von gesetzlich nicht geregelten Kündigungstatbeständen (z. B. Verdachtskündigung) von Bedeutung sein.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 18166/23 – Kuqo / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 27.04.2023 – zugestellt am 23.10.2024

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

Schlagnworte: Entlassung aus dem Richter*innendienst – Rechtsbeugung – schwerwiegendes Dienstvergehen

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Richter an einem Bezirksgericht. Im Jahr 2019 verfügte er als Einzelrichter unter Auflagen die vorzeitige Entlassung eines Strafgefangenen, der eine lebenslange Freiheitsstrafe verbüßt. Die Entscheidung wurde später aufgrund einer gerichtlichen Überprüfung durch die Rechtsmittelinstanz aufgehoben. Im Jahr 2020 wurde der Beschwerdeführer durch eine Entscheidung des *Hohen Richterrats* (HJC) des Richteramtes enthoben. Der Beschwerdeführer habe als erfahrener Richter gegen gesetzliche Bestimmungen und die ihm bekannte ständige Rechtsprechung verstoßen und deshalb rechtsfehlerhaft einen gefährlichen Strafgefangenen vorzeitig entlassen. Dadurch habe er eine schwere Dienstpflichtverletzung begangen, die die Entfernung aus dem Dienst rechtfertige. Eine gegen die Entlassungsverfügung erhobene Klage blieb vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen erfolglos.

Der Beschwerdeführer rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK.

Der Gerichtshof wird hier der Frage nachgehen, ob in der fehlerhaften Rechtsanwendung durch den Beschwerdeführer in erheblicher Weise gegen Dienstpflichten verstoßen wurde und damit die Entlassung eines Richters auf Lebenszeit gerechtfertigt werden kann.³⁶

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁵ EGMR v. 19.11.2020 – Nr. 24173/18 – *Klaus Müller / Deutschland*; EGMR v. 15.11.2018 – Nr. 29580/12 – *Navalnyy / Russland*; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*; EGMR v. 06.12.2012 – Nr. 12323/11 – *Mi-chaud / Frankreich*.

³⁶ EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko und Kolos / Ukraine*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 25599/20 – *Juszczyszyn / Polen*.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 54853/22 – Ulumberashvili / Georgien (5. Sektion) – eingereicht am 05.11.2022 – zugestellt am 02.10.2024

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

Schlagworte: Arbeitsrechtsstreit – überlange Verfahrensdauer

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Dauer eines Arbeitsrechtsstreits. Über eine Klage, die am 06.03.2019 beim Arbeitsgericht eingereicht wurde, war zum Zeitpunkt der Einreichung der Beschwerde beim Gerichtshof am 05.11.2022 erstinstanzlich noch nicht entschieden.

Unter Berufung auf Art. 6 EMRK wird die überlange Dauer des Verfahrens vor den innerstaatlichen Gerichten gerügt.

Nr. 35016/20 – Di Girolamo u. a. / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 30.07.2020 – zugestellt am 07.11.2024

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

Schlagworte: Bestehen eines Dienstverhältnisses – Anwendung von EU-Richtlinien – Pflicht zur Vorlage beim EuGH

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer sind ehrenamtliche Richter*innen nach italienischem Recht und beantragten bei den Verwaltungsgerichten die Anerkennung des Bestehens eines Beamtenverhältnisses. Zur Begründung ihrer Forderung beriefen sie sich u. a. auf die Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, die Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit sowie die GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Sie beantragten im gerichtlichen Verfahren, den Rechtsstreit auszusetzen und den Gerichtshof der Europäischen Union im Wege der Vorabentscheidung anzuhören. Dieser Antrag wurde von innerstaatlichen Gerichten abgelehnt und die Klage unter Hinweis darauf, dass das europäische Arbeitsrecht auf ehrenamtliche Bedienstete keine Anwendung findet, abgewiesen.

Der EuGH hatte mit Urteil vom 16.07.2020³⁷ zu dieser Rechtsfrage entschieden, dass ehrenamtliche Friedensrichter*innen in Italien Arbeitnehmer*innen i. S. v. Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 EU-GRC sein können.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die Entscheidung, den Antrag ein Vorabentscheidungsersuchen abzulehnen, nicht hinreichend begründet gewesen ist und ihnen damit der Anspruch auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK versagt worden sei.

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁷ EuGH v. 16.07.2020 – C-658/18 – UX / *Governo della Repubblica italiana*, (s. [HSI-Report 3/2020](#)).

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 15.10.2024 – Nrn. 73585/14 und 51427/18 – Gadzhiyev und Gostev / Russland

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung aus dem Dienst – Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht – Rufschädigung eines öffentlichen Arbeitgebers

Kernaussage: Auch wenn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einer besonderen Verschwiegenheitspflicht unterliegen, genießt dieser Personenkreis den Schutz von Art. 10 EMRK, so dass ein gesetzlich vorgesehener Eingriff in deren Meinungsfreiheit ein legitimes Ziel verfolgen und in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich sein muss.

Erläuterungen: Siehe hierzu Anm. von Vinzenz und Buschmann, S. 13 ff.

Urteil (4. Sektion) vom 08.10.2024 – Nr. 41675/12 – Aghajanyan / Armenien

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Vereinbarung über Verschwiegenheitspflicht – Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen – öffentliches Interesse

Kernaussage: Die Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmer*innen gegenüber seinem Arbeitgeber kann durch das Interesse der Öffentlichkeit an besonderen Informationen namentlich zu Umweltfragen außer Kraft gesetzt werden.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war seit 2003 als leitender Forscher in einem Unternehmen zur Herstellung chemischer Produkte in *Nairit* beschäftigt. Zwischen den Arbeitsvertragsparteien war vertraglich eine Geheimhaltungspflicht vereinbart, die sich auf Geschäftsgeheimnisse und insbesondere die an die Beschäftigten gezahlten Gehälter bezog. In den Jahren 2006 bis 2010 hat der Beschwerdeführer bei seinem Arbeitgeber mehrfach angemahnt, dass chemische Abfälle auf dem Fabrikgelände nicht sachgerecht gelagert werden, was eine Gefahr für die Umwelt bedeuten könnte. Nachdem die Mängel durch den Arbeitgeber nicht beseitigt wurden, äußerte sich der Beschwerdeführer in einem Interview gegenüber einer Lokalzeitung, die sodann über diese Missstände berichtete. In dem Interview brachte der Beschwerdeführer auch seinen Unmut über die erhebliche Diskrepanz zwischen den an erfahrene Wissenschaftler und an die Direktoren des Unternehmens gezahlten Gehälter zum Ausdruck, wobei er diese konkret bezifferte. Der Arbeitgeber des Beschwerdeführers kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos wegen des Geheimnisverrats und des Verstoßes gegen die arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Verschwiegenheit.

Eine dagegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen erfolglos.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des veröffentlichten Zeitungsinterviews einen unzulässigen Eingriff in sein durch Art. 10 EMRK garantiertes Recht auf freie Meinungsäußerung darstellt. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass er sich als „Hinweisgeber“ erst an die Öffentlichkeit gewandt habe, nachdem er die Geschäftsleitung des Arbeitgebers auf die Missstände hingewiesen hatte.

Der Gerichtshof nimmt Bezug auf die mit seiner Rechtsprechung zur Meinungsfreiheit entwickelten allgemeinen Grundsätze.³⁸ Danach erstreckt sich der Schutz von Art. 10 EMRK auch auf den Arbeitsplatz, wobei es unerheblich ist, ob es sich um einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber handelt.³⁹ Im letzteren Fall hat der Staat die positive Verpflichtung, das Recht auf freie Meinungsäußerung gegen Eingriffe von Privatpersonen zu schützen.⁴⁰ Die innerstaatlichen Gerichte sind daher verpflichtet, zu prüfen, ob im Falle der Kündigung von „Hinweisgeber*innen“ das Recht der Arbeitnehmer*innen auf freie Meinungsäußerung hinreichend geschützt ist.

In Anwendung dieser Grundsätze stellt der Gerichtshof fest, dass es die nationalen Gerichte versäumt haben, den Rechtsstreit im Lichte der Rechtsprechung zu Art. 10 EMRK zu beurteilen. Die Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren Arbeitgebern verlangt, dass die Verbreitung zutreffender Informationen mit Mäßigung und Anstand zu erfolgen hat. Diese Pflicht kann jedoch, selbst wenn arbeitsvertraglich eine Verschwiegenheitspflicht vereinbart worden ist, außer Kraft gesetzt werden, wenn ein öffentliches Interesse an der Preisgabe besonderer Informationen besteht.⁴¹ Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es um Fragen des Umweltschutzes geht, die die Schädigung der menschlichen Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen können. Die nationalen Gerichte haben eine diesbezügliche Interessenabwägung nicht vorgenommen und daher das innerstaatliche Recht nicht unter Berücksichtigung von Art. 10 EMRK ausgelegt. Dadurch wurde versäumt, einen angemessenen Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen herzustellen und die Entscheidungen mit relevanten und hinreichenden Gründen zu versehen.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig 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. 37441/23 – Geshev / Bulgarien (3. Sektion) – eingereicht am 11.10.2023 – zugestellt am 02.10.2024

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

Schlagworte: Entfernung aus dem Dienst – öffentliche Kritik am Justizsystem – Rufschädigung von Dienstherr*innen

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war im Jahr 2019 für eine Amtszeit von sieben Jahren zum Generalstaatsanwalt ernannt worden. Im Jahr 2023 wurde er durch einen Erlass des Staatspräsidenten, der auf einer Entscheidung des *Obersten Justizrates* (CSM) beruhte, vorzeitig aus dem Dienst entlassen. Die Entscheidung des Präsidenten, die nicht durch eine gerichtliche Entscheidung überprüft werden konnte, wurde damit begründet, dass sich der Beschwerdeführer in der Öffentlichkeit kritisch gegenüber dem Justizsystem geäußert und damit dem Ansehen der Justiz geschadet habe.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Amtsenthebung auf seine öffentlichen kritischen Äußerungen zurückzuführen ist und sie deshalb einen Eingriff in das Recht auf freie

³⁸ EGMR v. 12.09.2011 – Nrn. 28955/06 u. a. – *Palomo Sánchez u. a. / Spanien*.

³⁹ EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*; EGMR v. 29.02.2000 – Nr. 39293/98 – *Fuentes Bobo / Spanien*.

⁴⁰ EGMR v. 14.02.2023 – Nr. 21884/18 – *Halet / Luxemburg*; EGMR v. 05.11.2019 – Nr. 11608/15 – *Herbai / Ungarn*; EGMR v. 12.09.2011 – Nrn. 28955/06 u. a. – *Palomo Sánchez u. a. / Spanien*.

⁴¹ EGMR v. 08.10.2020 – Nr. 41752/09 – *Goryaynova / Ukraine*.

Meinungsäußerung darstellt. Zudem wendet er ein, dass ihm aufgrund der fehlenden Möglichkeit, die Entscheidung des Präsidenten gerichtlich anzufechten, der Zugang zu einem unabhängigen Gericht versagt worden sei.

[→ zurück zur Übersicht](#)

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 16.10.2024 – Nr. 231/2023 – Confederación Intersindical Galega (CIG) / Spanien⁴²

Rechtsvorschriften: Art. 4 § 1 RESC (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt)

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Mindestlohn – garantierter industrieller Mindestlohn – angemessener Lebensstandard

Zulässigkeitsentscheidung vom 02.12.2024 – Nr. 234/2024 – Confederazione Unitaria di Base (CUB) / Italien⁴³

Rechtsvorschriften: Art. 1 RESC (Recht auf Arbeit), Art. 4 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 12 RESC (Recht auf soziale Sicherheit), Art. 30 RESC (Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung)

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Grundeinkommen – Mindestlohn – Armut – Armutsgrenze – soziale Ausgrenzung

Unzulässigkeitsentscheidung vom 03.12.2024 – Nr. 232/2023 – Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario (ANPIT) und Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (CISAL) / Italien⁴⁴

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsfreiheit), Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 12 RESC (soziale Sicherheit)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Recht auf Kollektivverhandlungen – Gewerkschaften – Tarifverträge – Repräsentativität – Pluralismus

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 15.05.2024 – Nr. 211/2022 – Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) / Frankreich⁴⁵ (s. PM vom 15.10.2024)

Rechtsvorschriften: Art. 22 RESC (Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt), Art. 10 (Recht auf berufliche Bildung) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

⁴² S. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 63.

⁴³ S. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 51.

⁴⁴ S. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 64.

⁴⁵ S. zuletzt HSI-Report 2/2022, S. 60.

Schlagworte: Verbesserung der Arbeitsbedingungen – Verbesserung der Arbeitsumwelt – Recht auf berufliche Bildung – Hochschulen – Lehrpersonen – Mitentscheidung über Disziplinaentscheidungen

Kernaussagen: 1. Der Begriff „Unternehmen“ ist eine Gesamtheit von materiellen und immateriellen Bestandteilen, mit oder ohne Rechtspersönlichkeit, die zur Herstellung von Waren oder zur Erbringung von Dienstleistungen mit der Fähigkeit ihre eigene Marktpolitik zu bestimmen, gegründet wurde.

2. Art. 22 RESC kann zwar für Arbeitnehmer*innen in staatlichen Unternehmen gelten, jedoch fallen nicht alle Arbeitnehmer*innen aus dem öffentlichen Sektor (wie etwa Polizist*innen) unter Art. 22 RESC.

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass die französischen Rechtsvorschriften bestimmten Lehrkräften im Hochschulbereich die Vertretung im Nationalen Hochschul- und Forschungsrat verweigerten, sodass diese von der Zuständigkeit dieses Kollegialorgans ausgeschlossen würden. Darin sah sie einen Verstoß gegen die Bestimmungen der Charta. Der Ausschuss widerspricht dem jedoch, da nach seiner Ansicht französische Universitäten, obwohl sie einen wirtschaftlichen Wert innehaben und eine wirtschaftliche Tätigkeit in einem kompetitiven Umfeld ausüben, nicht zur Gewinnerzielung gegründet wurden. Aufgrund dessen seien öffentliche Universitäten als gemeinnützige Einrichtungen nicht als „Unternehmen“ im Sinne von Art. 22 RESC erfasst. Ein Verstoß gegen die Charta liege damit nicht vor.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 17.10.2024 – Nr. 243/2024 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien (auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art 17 RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 19 RESC (Recht der Wanderarbeiter*innen und ihrer Familien auf Schutz und Beistand), Art. 30 RESC (Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung), Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung), Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Diskriminierung – Wohnraum – Jugendliche – Einwanderer – Familie – geringes Einkommen

Erklärungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft macht geltend, dass der Zugang zu angemessenem Wohnraum für einen großen Teil der spanischen Erwerbstätigen, insbesondere für Jugendliche, Menschen mit geringem Einkommen und Einwanderer nicht gewährleistet sei, was gegen die Bestimmungen der Charta verstoße.

[→ 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

Woche der Rechte von Menschen mit Behinderungen (PM vom 29.11.2024)

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am 03.12.2024 richteten Parlamentsausschüsse und federführende Abgeordnete Debatten und Veranstaltungen in der Woche der Rechte von Menschen mit Behinderungen aus. Im Vordergrund stand, inwiefern die EU-Politik Menschen mit Behinderungen zu einem gleichberechtigten Leben ermächtigt. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten organisierte einen Workshop zum Thema Deinstitutionalisierung und unabhängiges Leben von Menschen mit Behinderungen sowie eine Anhörung zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Zuvor hatten am 23.10.2024 die G7-Staaten mit der EU die Solfagnano Charter verabschiedet, welche acht Prioritäten vereint, mit denen sich die Beigetretenen etwa zur Förderung neuer inklusiver Technologien und einer besseren beruflichen Eingliederung verpflichteten (PM der Kommission vom 23.10.2024). Darüber hinaus nahm die Kommission im Rahmen von „AccessibleEU“, einer Initiative der Kommission und der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, nicht nur Leitlinien zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen auf ein unabhängiges Leben und auf Einbeziehung in die Gemeinschaft an, sondern kündigte auch an, die EU-Strategie für Menschen mit Behinderungen bis zum nächsten Jahr zu aktualisieren (PM der Kommission vom 20.11.2024, PM der Kommission vom 23.12.2024). Dafür sollen insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, Barrierefreiheit und unabhängige Lebensführung bestehende Lücken geschlossen werden.

Auch der Rat forderte mehr Unterstützung für Menschen mit Behinderung beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Dabei führte er an, dass nur etwa die Hälfte der Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren mit Behinderungen erwerbstätig sind (PM des Rates vom 02.12.2024).

Fünfte Gleichstellungswoche (PM vom 06.12.2024)

Ebenfalls im Dezember fand die fünfte Woche der Geschlechtergleichstellung statt. In diesem Rahmen zog das Parlament Bilanz und nahm neue Maßnahmen zur Förderung der Rechte von Mädchen und Frauen sowie der Gleichstellung der Geschlechter in den Blick (siehe Website der Gleichstellungswoche). Das zentrale Thema war Empowerment und Sicherheit im digitalen Raum. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheit beschäftigte sich dabei mit diskriminierenden Beschäftigungsmustern, von denen vor allem Frauen betroffen sind und die mit unsichtbaren Hindernissen den beruflichen Aufstieg erschweren (siehe PM vom 16.12.2024). Zudem forderten Abgeordnete des Parlaments eine

Führungsrolle der EU bei der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in allen Lebensbereichen, insbesondere durch die Umsetzung der Pekinger Erklärung und Aktionsplattform (PM vom 04.12.2024).

1.2 Europäische Kommission

Mindestlohn in der EU (PM vom 15.11.2024)

Am 15.11.2024 lief die Frist für die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie ab (s. zuletzt HSI-Report 3/2022, S. 59; zur Umsetzung in Deutschland siehe z.B. WSI Kommentar 4/2024). Die Richtlinie wurde im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte verabschiedet. Bereits vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist löste sie auf nationaler Ebene Debatten über die Angemessenheit der Mindestlöhne aus. In den letzten zwei Jahren stiegen durch Verabschiedung und Umsetzung der Richtlinie in vielen Ländern die Mindestlöhne, wodurch die hohe Inflation durch die Kaufkraft von Geringverdiener*innen ausgeglichen wurde. Das bestätigte auch der Jahresbericht der Kommission zur Arbeitsmarkt- und Lohnentwicklung in Europa. Insbesondere stiegen die Reallöhne ab 2023 bei einer historisch niedrigen Arbeitslosigkeit und 5,5 Millionen neuen Arbeitsplätzen seit 2019, wozu besonders Nicht-EU-Bürger*innen (z.B. Ukrainer*innen) beitrugen. Auch der Jahresbericht des Ausschusses für Sozialschutz bestätigt einen Rückgang der Zahl der von Armut bedrohten Menschen (PM vom 31.10.2024). Doch trotz zunehmender Angebote für ältere Arbeitnehmer*innen droht eine niedrige Produktivität, eine alternde Bevölkerung und ein weit verbreiteter Arbeitskräfte- und Qualifikationsmangel die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der EU zu untergraben (PM vom 19.11.2024). Die Kommission wird nun die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie durch die Mitgliedstaaten kontrollieren und wenn notwendig Maßnahmen ergreifen.

Evaluation der Normen zur Pflege und Betreuung (PM vom 29.11.2024)

Infolge der Maßnahmen aus dem Jahr 2023 im Rahmen der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung (s. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 48) beschäftigten sich nun vier Expert*innenberichte mit den Arbeitsbedingungen, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Langzeitpflegesektor. Dabei berichten viele Mitgliedsstaaten über besondere Herausforderungen bei der Durchsetzung der Arbeitsrechte von Hausangestellten, Wanderarbeitnehmer*innen und mobilen Arbeitnehmer*innen bzgl. ihrer Arbeitszeit und nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit.

Studie über Fähigkeiten von Erwachsenen (PM vom 10.12.2024)

Eine durch die Europäische Kommission kofinanzierte Studie fand heraus, dass die Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse der Erwachsenen in Europa in den letzten zehn Jahre abgenommen oder stagniert haben. Deutschland liegt in der Studie zwar über dem OECD-Durchschnitt, jedoch stagnierten die Kompetenzen in den letzten zehn Jahre, während sich der Abstand zwischen den leistungsstärksten und den leistungsschwächsten Erwachsenen vergrößerte. Das deckt sich weitgehend mit den anderen OECD-Ländern.

Wahl der neuen Kommission (PM des Parlaments vom 11.12.2024)

Am 11.12.2024 bestätigte das Parlament die zweite Kommission der Kommissionspräsidentin *von der Leyen*. Die Kommissionsmitglieder waren zuvor in öffentlichen Anhörungen durch

das Parlament geprüft worden. Teil der Kommission ist als geschäftsführender Vizekommissionspräsident auch der umstrittene italienische Politiker *Fitto* der rechtsradikalen *Fratelli d'Italia*. Nur noch 370 der Abgeordneten stimmten für die neue Kommission. 2019 hatten sich noch 461 Abgeordnete für *von der Leyens* erste Kommission ausgesprochen (PM vom 27.11.2019). *Von der Leyen* kündigte an, dass sie mit ihrer ersten Initiative Europas Innovationslücken gegenüber den USA und China schließen, die Sicherheit und Unabhängigkeit der EU stärken und die Dekarbonisierung vorantreiben wolle. Neben der Verfolgung des Green Deal soll u.a. in Zukunft auch ein „Clean Industrial Deal“ vorgelegt werden, um etwa einen strategischen Dialog über die Automobilindustrie zu starten. Das neue Kollegium nahm am 01.12.2024 seine Arbeit auf. Als neue Vizepräsidentin für Menschen, Qualifikationen und Vorsorge sowie Kommissarin für Bildung, hochwertige Arbeitsplätze und soziale Rechte möchte *Roxana Minzatu* z.B. einen neuen Aktionsplan für die Europäische Säule sozialer Rechte entwerfen, für die Umsetzung europäischer Sozialgesetze und Mindestlohnvorschriften sorgen und die Europäische Arbeitsbehörde stärken (PM des Parlaments vom 12.11.2024). Der Rat ernannte am 28.11.2024 die Europäische Kommission im schriftlichen Verfahren (PM des Rates vom 28.11.2024).

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

EU-Behindertenausweis (PM vom 14.10.2024)

Am 14.10.2024 nahm der Rat zwei neue Richtlinien an, die Menschen mit Behinderungen durch die Einführung eines unionsweiten gültigen EU-Behinderten- und Parkausweises einen gleichberechtigten Zugang zu Vorzugsbehandlungen, wie ermäßigten Eintrittspreisen oder reservierten Parkplätzen, schaffen und damit ihre Freizügigkeit insgesamt fördern sollen (s. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 55). Die Mitgliedstaaten werden nun zweieinhalb Jahre Zeit haben, um ihre nationalen Rechtsvorschriften anzupassen und dreieinhalb Jahre, um die Maßnahmen anzuwenden.

Schutz von digitalen Plattformbeschäftigten (PM vom 14.10.2024)

Zudem beschloss der Rat eine Richtlinie mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen für die mehr als 28 Millionen Menschen, die in der EU für digitale Arbeitsplattformen arbeiten, zu verbessern (s. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 55). Damit sollen nicht nur Algorithmen in der Personalverwaltung transparenter, sondern auch der Beschäftigungsstatus soll besser bestimmt werden. Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten (PM vom 19.11.2024)

Am 19.11.2024 nahm der Rat eine Verordnung an, mit der Produkte, die in Zwangsarbeit hergestellt wurden, auf dem Unionsmarkt verboten werden (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 54). Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass weltweit etwa 27,6 Millionen Menschen von Zwangsarbeit betroffen sind. Mit Inkrafttreten der Verordnung in drei Jahren wird das Inverkehrbringen und die Bereitstellung auf dem Unionsmarkt sowie die Ausfuhr aus der Union von Produkten, die in Zwangsarbeit hergestellt wurden, rechtswidrig.

Bewältigung von Arbeits- und Fachkräftemangel (PM vom 02.12.2024)

Mit am 02.12.2024 gebilligten Schlussfolgerungen fordert der Rat die Mitgliedstaaten auf, den Arbeits- und Fachkräftemangel etwa durch die verstärkte Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Beseitigung individueller und struktureller Hindernisse, die Bewältigung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles und die Förderung fairer und angemessener Arbeitsbedingungen zu beheben. Die Schlussfolgerungen wurden als Reaktion auf den Aktionsplan der Kommission zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU, der in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern erstellt wurde, gefasst (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 56).

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Übertragung von Zuständigkeiten (PM vom 01.10.2024, PM vom 10.10.2024)

Im Rahmen der Reform der Satzung des Gerichtshofes wurden nun die Zuständigkeit für das Vorabentscheidungsverfahren teilweise vom Gerichtshof auf das Gericht übertragen (s. zuletzt HSI-Report 3/2024, S. 51). Dafür wurde eine neue Kammer für Vorabentscheidungssachen geschaffen und Generalanwält*innen mit der Bearbeitung von Vorabentscheidungsersuchen beauftragt.

Ernennung neuer Mitglieder des Gerichtshofes, des Gerichts und der Staatsanwaltschaft (PM des Rates vom 02.10.2024, PM des Rates vom 12.12.2024)

Am 02.10.2024 wurden *Niels Fenger* (Dänemark) und *Andreas Kumin* (Österreich) zu Richtern des Gerichtshofes ernannt. *Juraj Schwarcz* (Slowakei), *Hervé Cassagnabère* (Frankreich), *Raphaël Meyer* (Luxemburg), *Suzanne Kingston* (Irland), *Colm Mac Eochaidh* (Irland), *José Martín y Pérez de Nanclares* (Spanien), *Miguel Sampol Pucurull* (Spanien) wurden zu Richter*innen des Gerichts ernannt. *Andrea Biondi* (Italien) wurde zum Generalanwalt beim Gerichtshof ernannt.

Zudem wurden am 12.12.2024 *Grażyna Stronikowska* (Polen) und *Martin Bresman* (Schweden) zu Europäischen Staatsanwält*innen der Europäischen Staatsanwaltschaft ernannt.

Wahl der Kammerpräsidenten und des Vizepräsidenten (PM vom 08.10.2024, PM vom 08.10.2024, PM vom 10.10.2024.)

François Biltgen (Luxemburg), *Küllike Jürimäe* (Estland), *Constantinos Lycourgos* (Zypern), *Irmantas Jarukaitis* (Litauen) und *Maria Lourdes Arastey Sahún* (Spanien) wurden für die Dauer von drei Jahren zu Präsidenten der Kammern des Gerichtshofs. Darüber hinaus wurde *Thomas von Danwitz* (Deutschland) für die nächsten drei Jahren zum Vizepräsidenten des Gerichtshofs gewählt.

Roberto Mastroianni (Italien) und *Petra Škvařilová-Pelzl* (Tschechien) wurden vom 09.10.2024 bis zum 31.08.2025 zu Kammerpräsidenten des Gerichts gewählt.

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

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

- Soziale Sicherheit 2.0: Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Mindesteinkommen,

- Indikatoren im Schlüsselbereich des Wohlbefindens,
- Wege zu einem unabhängigen Leben und sozialer Integration in Europa,
- Krisen überstehen mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen,
- Einfluss von Ungleichheiten beim Humankapital auf sozialen Zusammenhalt und Konvergenz,
- Humankapital und Einkommenskonvergenz in der EU,
- Arbeitszeitverkürzung und die Vier-Tage-Woche und
- Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen: Post- und Kurierdienstbranche, Straßenverkehrssektor, Chemiebranche, Bauwesen, Rohstoffindustrie.

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Aktionswoche im Straßenverkehr (PM vom 02.12.2024)

Vom 11.-17.11.2024 koordinierte und unterstützte die ELA mehrere Verkehrskontrollen in insgesamt 12 Mitgliedstaaten der EU unter Beteiligung von 17 Mitgliedstaaten und mit besonderem Augenmerk auf die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten (s. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 60). Insgesamt wurden 690 Fahrzeuge überprüft, 377 Verstöße festgestellt und Geldbußen in Höhe von mehr als 230.000 € verhängt. Zuvor koordinierte die ELA eine gemeinsame Verkehrskontrolle durch Beamt*innen aus Österreich, Deutschland, Italien, Kroatien und Slowenien in Österreich, bei der es um die Gewährleistung der Verkehrssicherheit und die Achtung der Rechte der Fahrer*innen ging (PM vom 15.10.2024).

Bericht über Arbeitsmobilität (PM vom 03.10.2024)

Am 03.10.2024 veröffentlichte die ELA einen neuen Bericht über die Herausforderungen zur Arbeitsmobilität im Hotel-, Restaurant- und Gaststättengewerbe. Der Bericht stellte u.a. fest, dass der Sektor ein großes Spektrum von Arbeitnehmer*innen wie junge, weibliche und mobile Arbeitnehmer*innen und Drittstaatsangehörige umfasst. Um die Arbeitsbedingungen des Sektors zu verbessern, schlägt der Bericht vor, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu ergreifen, um das Wissen über die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und Selbständigen zu verbessern. Dazu startete die ELA mit der Veröffentlichung des Berichts die „Fair HORECA“ Kampagne.

Kontrollen im Binnenschifffahrtssektor (PM vom 06.11.2024)

Fast 200 Vollzugsbeamt*innen aus Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden und Portugal kontrollierten im September Flusskreuzfahrtschiffe und Frachtschiffe. Dabei fanden die Beamt*innen unter der Koordination der ELA und dem Netzwerk der Durchsetzung von Rechtsvorschriften auf dem Wasser (AQUAPOL) Verstöße gegen Mindestlohnvorschriften, abgelaufene Visa und überlange Arbeitszeiten. In mindestens 100 Fällen wurden entsprechende rechtliche Verfahren eingeleitet.

Grenzüberschreitende Unternehmenskontrollen (PM vom 18.11.2024)

Auf Initiative des Bundesministeriums der Finanzen gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordinierte die ELA Kontrollen in acht Mitgliedstaaten. Die Prüfer aus 20 verschiedenen Mitgliedstaaten kontrollierten Unternehmen mit dem Ziel grenzüberschreitende Fälle von Schwarzarbeit und Verstöße gegen Lohnvorschriften aufzudecken und

so die Rechte von Arbeitnehmer*innen zu schützen, sowie faire Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Insgesamt wurden 1.615 Arbeitgeber*innen kontrolliert und 14.122 Arbeitnehmer*innen befragt.

Studie zur Kultur- und Kreativwirtschaft ([PM vom 06.12.2024](#))

In einer neuen [Studie](#) verdeutlicht die ELA die prekären Bedingungen, unter denen die 7,7 Millionen Beschäftigten der Kultur- und Kreativwirtschaft in der EU arbeiten. Aufgrund der weiten Verbreitung von Selbstständigkeit und Zeitverträgen haben viele Beschäftigte keinen Schutz durch Krankenversicherungen oder rentenrechtliche Absicherung. Hinzu kommt, dass häufige grenzüberschreitende Tätigkeiten Probleme wie Doppelbesteuerung, falsche Einstufung von Arbeitnehmer*innen und Nichteinhaltung nationaler Vorschriften, sowie nicht angemeldete Erwerbstätigkeit von Nicht-EU-Bürger*innen begünstigen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) hat am 01.10.2024 *Anna Adamska-Gallant* (Polen) zur Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gewählt (s. [PM der PACE vom 01.10.2024](#)).

Zudem wurde die Plattform zum Wissensaustausch des EGMR ([ECHR-KS](#)) um ein Querschnittsthema ergänzt. Auf ECHR-KS findet sich nun eine Eintragung zu den **Rechten von Kindern**, einschließlich eines [Leitfadens](#) (s. [PM vom 05.12.2024](#)).

2.2 Ministerkomitee

Im Rahmen seiner [1510. Sitzung](#) am 23.10.2024 unterstrich das Ministerkomitee in einer neuen [Empfehlung](#) das **Recht junger Menschen auf freie Meinungsäußerung** und die Bedeutung der **gerichtlichen Kontrolle in Umweltangelegenheiten** (s. [PM vom 24.10.2024](#)). Dabei wies das Ministerkomitee insbesondere darauf hin, dass die Staaten nicht nur junge Menschen respektieren sollten, wenn sie ihre Besorgnis über die Umweltzerstörung zum Ausdruck bringen, sondern sie auch stärker in klimarelevante Entscheidungsprozesse einbinden sollten.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Während seiner Sitzung am 17.10.2024 gab der **Ausschuss für Migration, Flüchtlinge und vertriebene Personen** eine Erklärung, in der er einen besseren Schutz von Arbeitsmigrant*innen vor Arbeitsausbeutung forderte (s. [PM vom 17.10.2024](#)). Dabei betonte er besonders, wie wichtig es ist, Ressourcen für die Ausbildung von Polizeibeamt*innen, Jurist*innen, Ärzt*innen, Sozialarbeiter*innen und Berater*innen sowie für Forschungs- und Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels bereitzustellen.

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

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

- Migrant*innen in der globalen Arbeiterschaft,
- Bericht zum sozialen Dialog 2024,
- Bericht zu menschenwürdiger Arbeit durch naturbasierte Lösungen,
- Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz – Schulung für Unternehmen,
- Globaler Lohnbericht 2024-25,
- Auswirkungen von Care-Arbeit auf die Erwerbstätigkeit von Frauen,
- Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – Studie,
- Einstellungsgebühren und verbundene Kosten – Studie und
- Erneuerbare Energien und Arbeitsplätze – Jahresbericht 2024.

Im September trafen sich Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen, um Empfehlungen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und eines fairen Wandels in der Baustoffindustrie zu vereinbaren (s. PM vom 04.10.2024). Das Ergebnis des Treffens bietet einen Leitfaden für die Einführung von existenzsichernden Löhnen in der Branche und unterstreicht die Bedeutung der Trilateralen Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration).

Im Rahmen der ersten Hamburger Nachhaltigkeitskonferenz riefen die ILO und das deutsche Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zur Stärkung des sozialen Dialogs im Rahmen des **Wandels zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft** auf (PM vom 17.10.2024). Dafür stellten sie ein Projekt vor, was darauf abzielt, die Grundsätze der menschenwürdigen Arbeit und des gerechten Übergangs in die Nationalen Klimabeiträge (NDCs) zu integrieren, die Sozialpartner zu stärken und durch eine trilaterale Zusammenarbeit auf globaler und nationaler Ebene Maßnahmen für einen fairen Wandel zu entwickeln.

Im Rahmen eines High-Level Forums zur EU-Erweiterung wies ein ILO-Experte die EU-Mitgliedstaaten darauf hin, dass sie zwar alle internationalen Arbeitsnormen ratifiziert hätten, in denen die Voraussetzungen für einen soliden **sozialen Dialog** festgelegt seien (PM vom 24.10.2024). Jedoch gäbe es weiterhin Verbesserungsbedarf bei der Fähigkeit einen sozialen Dialog zu führen und daraus zu lernen. Darauf weist insbesondere der weltweite Rückgang von gewerkschaftlicher Organisation und von Tarifverhandlungen hin.

Während der diesjährigen Klimawandel Konferenz (COP29) betonte die ILO, dass ein wirksamer **Klimaschutz nur mit einer fairen Behandlung und Unterstützung von Arbeitnehmer*innen** und Gemeinschaften, die von dem Wandel zu einer grünen Wirtschaft betroffen sind, möglich ist (PM vom 07.11.2024). Insbesondere müssen ehrgeizige Klimaschutzmaßnahmen in den Bereichen Arbeitnehmer*innenrechte, sozialer Dialog und menschenwürdige Arbeit verankert sein, um niemanden zurückzulassen.

Auch die Teilnehmer*innen des G20-Gipfels in Rio de Janeiro erkannten die Notwendigkeit von **sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit** bei der Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (PM vom 21.11.2024). In diesem Rahmen trat die ILO auch der Globalen Allianz gegen Hunger und Armut der G20 bei. Diese wird durch die Mobilisierung von Finanzmitteln und einem Wissensaustausch zwischen den Staaten groß angelegte, evidenzbasierte Programme zur weltweiten Bekämpfung von Hunger und Armut ermöglichen.

Schließlich unterzeichneten die ILO und die Internationale Meeresbodenbehörde (ISA) am 19.12.2024 eine Vereinbarung zur Förderung menschenwürdiger Arbeit, einschließlich der Verbesserung des Schutzes der Sicherheit für Arbeitnehmer*innen, die an Aktivitäten auf dem Meeresboden beteiligt sind ([PM vom 19.12.2024](#)). Die Vereinbarung entstand vor dem Hintergrund des weltweit wachsenden Interesses an den Tiefseeressourcen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau veröffentlichte am 25.10.2024 seinen **General Recommendation No. 40 zur gleichberechtigten und inklusiven Vertretung von Frauen in Entscheidungsprozessen** ([PM vom 25.10.2024](#)). Der Ausschuss sieht in der langfristigen und strukturellen Abwesenheit von Frauen bei Entscheidungen nicht nur eine schwerwiegende Menschenrechtsverletzung, sondern auch einen großen Verlust von Potenzial. Die allgemeine Empfehlung soll eine Orientierungshilfe darstellen, weshalb sich auch mit den Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Entscheidungsprozesse auseinandergesetzt wird.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. EFTA-Gerichtshof

Urteil des Gerichtshofs vom 20.11.2024 – E-3/24

Rechtsvorschriften: MassentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Arbeitnehmer*innen – Vorstandsmitglieder – Massentlassungen – Schadensersatz

Kernaussage: Vorstandsmitglieder gelten als „Arbeitnehmer*innen“ im Sinne der Richtlinie, wenn sie für eine bestimmte Zeit in einem Unterordnungsverhältnis für eine andere Personen Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung Vergütung erhalten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

Redaktion: Ass. iur. Katharina Ruhwedel, M.A./Antonia Seeland, LL.M., Hugo Sinzheimer
Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

Kontakt und Copyright

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 6693-2953

hsi@boeckler.de

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf

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](#)