

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Juristische Fakultät

Seminarleiter: Prof. Dr. Christof Kerwer

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht

Seminar zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht

# **Die Tätigkeit des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte im Arbeitsrecht**

vorgelegt von:

**Oszkar Tibor, Veress**

LL.M. Eur. Aufbaustudiengang Europäisches Recht, I. Semester

## I. Einführung

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (im Weiteren: EGMR) gewinnt heutzutage zunehmende Bedeutung für die deutsche Arbeitsrechtspraxis. Dies betrifft unter anderem Bereiche, in denen Grund- oder Menschenrechte, wie zum Beispiel die Religionsfreiheit oder Meinungsfreiheit, in Arbeitsverhältnissen betroffen werden. So hat der EGMR in jüngster Zeit mehrere Entscheidungen getroffen, die große arbeitsrechtliche Auswirkungen haben.<sup>1</sup> Diese Entscheidungen wurden häufig in der deutschen Rechtspraxis kritisiert, weil der EGMR seine Tätigkeit immer strenger ausgeübt und bisweilen gegen vermeintlich richtige Entscheidungen deutscher Gerichte entschieden hat. Der EGMR hat Deutschland in Folge von Individualbeschwerden mehrmals verurteilt. Die Tatsache, dass die Ansichten des Bundesverfassungsgerichtes (im Weiteren: BVerfG) oder des Bundesarbeitsgerichtes (im Weiteren: BAG) im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse häufig unterschiedlich ausfallen oder sich sogar widersprechen, macht die arbeitsrechtliche Judikatur des EGMR umso spannender. Natürlich steht die Judikatur dieser Gerichte in den meisten Fällen im Einklang miteinander und über 80 % der Beschwerden werden vom EGMR gar nicht erst zur Entscheidung angenommen. Aber wenn es zu Urteilen kommt, haben diese häufig erheblichen Auswirkungen auf die Praxis. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Rechtsgrundlage für das Tätigwerden des EGMR sich jahrelang entwickelt hat, bis sie den derzeitigen Zustand erreichen konnte. In der Anfangsphase hatte der EGMR kaum die heutige weitgehende Kompetenz und seinen Urteilen kam auch nicht dieselbe Bindungswirkung zu. Um die derzeitigen Grundsätze der Judikatur des EGMR besser verstehen zu können, soll die prozessuale und allgemeine Entwicklung des Gerichtshofes dargestellt werden. In meiner Arbeit möchte ich mich mit den wichtigsten Aspekten der Entwicklung, Zusammensetzung und Tätigkeit des EGMR beschäftigen und die jüngsten arbeitsrechtlich relevanten Urteile präsentieren. Im Kern meiner Arbeit will ich die Problematik der Rechtswirkungen und der Durchführung der Urteile darstellen. Die Rechtsprechung des EGMR hat grundsätzlich keine unmittelbaren Wirkungen auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten. Man geht davon aus, dass die EMRK in Deutschland im Rang einem Bundesgesetz gleichkommt. Die Urteile des EGMR binden weder die Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber noch die Arbeitsgerichte. Abgesehen von diesen Tatsachen, muss darauf hingewiesen werden, dass sowohl die Entscheidungen des EGMR als auch die EMRK mittelbare Auswirkungen haben, da Deutschland durch die Konvention völkerrechtlich gebunden ist. Deshalb müssen die deutschen Gerichte

---

<sup>1</sup> Reufels / Molle, Kölner Schrift zum Wirtschaftsrecht, 1/2012 S.3.

die EMRK und die Rechtsprechung des EGMR berücksichtigen, wenn sie einen arbeitsrechtlichen Rechtsstreit entscheiden.

## **II. Allgemein über den Gerichtshof**

### **1. Entwicklung**

Der Schutz der Menschenrechte ist Grundfrage der modernen Rechtstaatlichkeit. Es gibt mehrere Grundrechten, die auch im Arbeitsrecht relevant sind und in arbeitsrechtlichen Verhältnissen betroffen werden können. Solche Rechten sind beispielsweise die Gedanken-Gewissens- und Religionsfreiheit, Freiheit der Meinungsäußerung oder das Diskriminationsverbot. Parallel zu den weltweit geltenden Akten zum Menschenrechtsschutz, haben sich verschiedene regionale Schutzsysteme in Europa entwickelt. Der politische Einklang in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts war eine gute Basis für die Entwicklung des Menschenrechtsschutzes. Das Ziel der europäischen Länder war die Sicherung des Friedens. In Folge dieses politischen Bestrebens wurde ein effektives Schutzsystem herausgebildet. Der erste wichtige Schritt war die Gründung des Europarates in 1949 und die Verabschiedung die Europäische Menschenrechtskonvention (Im Weiterem: EMRK), die am 4.11. 1950 in Rom Unterzeichnet wurde und trat am 3.9.1953 in Kraft. Dieses Abkommen wurde seitdem durch eine Vielzahl von Konventionen ergänzt und gewährleistet einen großen Umfang der garantierten Rechten. Zum EMRK gehören heute 47 Staaten, die alle gleichzeitig Mitgliedstaaten des Europarates sind. Die Entwicklung des Vertragsparteikreises war von der politischen Entwicklung in der Nachkriegszeit geprägt. Die ersten Mitglieder der EMRK waren die westeuropäischen Staaten, in denen die Menschenrechten, Demokratie, Freiheit und Rechtstaatlichkeit gewährleistet worden sind und damit Mitglieder des Europarates geworden waren. In den 1970er Jahren nach der Befreiung von autoritären Regimen traten Spanien und Portugal ein und später, nach der Wende in 1990, wurden auch die mittel- und osteuropäische Staaten Mitglieder. Letztens in 1998 wurde auch Russland aufgenommen.<sup>2</sup> Die EMRK wurde auch inhaltlich mehrmals weiterentwickelt. Das Grundkonzept blieb unberührt, im dessen Sinne die Erfüllung staatlicher Pflichten durch Beschwerdeverfahren vor internationalen Instanzen gewährleistet wird. Das Verfahren wurde aber mehrmals modernisiert. In den Frühzeiten hatten die Staatenbeschwerden bedeutende Rolle, während die Individualbeschwerden nur mit

---

<sup>2</sup> Brummer: Der Europarat, S.143-145.

freiwilligen Unterwerfungserklärungen der Staaten waren durchgeführt.<sup>3</sup> Bis zum In-Kraft-Treten des 11. Protokolls des EMRK (1998) gab es drei zuständige Organe für den Menschenrechtsschutz, nämlich der Gerichtshof, der Ministerkomitee und die Menschenrechtskommission des Europarates. Die Europäische Menschenrechtskommission wurde von einem politischen Organ, von dem Ministerkomitee fortgesetzt. Vor der obengenannten Änderung hatte die Menschenrechtskommission den ersten Verfahrensrang und die Zulässigkeit zur Prüfung einer Beschwerde. Sie hatte die Aufgabe einen vorläufigen Bericht über die behaupteten Konventionsverletzungen herzustellen, auf dessen Grundlage das Ministerkomitee den betroffenen Mitgliedstaat verurteilen konnte. Wenn ein Staat die Gerichtsbarkeit des EGMR anerkannt hatte, konnte er die Beschwerde von der Kommission übernehmen und den Fall mit Urteil entscheiden. Nun ist das zuständige Organ für die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention in den Mitgliedstaaten der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte. Der EGMR ist ein internationaler Gerichtshof mit Sitz in Straßburg.<sup>4</sup> Nach dem 11. Protokoll wurde die Menschenrechtskommission abgeschafft und die Aufgaben des Ministerkomitees beschränkt. Er hat nun nur die Aufgabe, die Einhaltung der Urteile des Gerichtshofs zu kontrollieren. Im Gegensatz dazu hat der Gerichtshof der Menschenrechte nun eine zunehmend wichtigere Rolle. Da das Rechtsschutzsystem immer mehr effektiver sein soll, wurde neulich eine weitere Änderung mit dem 14. Zusatzprotokoll durchgeführt. Dieses Protokoll wurde in 2004 verabschiedet und enthält wesentliche Änderungen im Beschwerdeverfahren und gibt ein effizientes Mittel zur Zurückweisung unzulässiger Beschwerden in die Hand des Gerichtshofs. Obwohl das Protokoll als Zusatzprotokoll gezeichnet ist, stellt in der Wirklichkeit ein Änderungsprotokoll dar. Deswegen mussten alle Mitgliedstaaten es zuerst ratifizieren und die Änderung konnte nur danach in Kraft treten. Dieser Prozess hat sechs Jahre lang gedauert, da Russland nur in 2010 für die Ratifizierung entschieden hat. Die wichtigsten Änderungen des Protokolls sind die Schaffung der Zuständigkeit von Einzelrichtern, Zuständigkeitserweiterung der Dreier-Ausschüsse oder die Neufassung der Unzulässigkeitsgründe.<sup>5</sup> Infolge dieser Reformen ist der Gerichtshof effektiver und die Judikatur des EGMR auch im Bereich von Arbeitsrecht bedeutsamer geworden.

---

<sup>3</sup> *Neuhold / Hummer / Schreuer*: Öst. Handbuch des Völkerrechts, RN:1436-1439.

<sup>4</sup> *Stein / Von Buttlar*: Völkerrecht, RN. 1028-1031.

<sup>5</sup> *Grabenwarter / Pabel*: ERMK, S. 38-39.

## 2. Aufbau des Gerichtshof

Der EGMR nahm seine Aufgabe im Jahre 1959 auf und seit dem In-Kraft-Treten des 11. Zusatzprotokolls ist ein ständiges Gericht. Er entscheidet solche Individual- und Staatenbeschwerden, in denen die Verletzung der in EMRK niedergelegten Rechten gerügt wird. Seiner Entscheidungen werden durch verschiedene Organe getroffen, namentlich durch Einzelrichter, Ausschüsse mit drei Richtern, Kammern mit sieben Richtern oder Große Kammer, die aus siebzehn Richtern steht. Neulich entscheiden über die eindeutigen Fälle die Einzelrichter. Für die organisatorischen Aufgaben sind das Plenum des EGMR und der Präsident vertraut. Die Zahl der Richter ist gleich, wie die Zahl der Vertragsparteien der EMRK. Die Rechtsprechung des EGMR hat den Konventionsrechten feste Konturen gegeben. Sein Ziel ist, ein effektives Rechtsschutz zu gewährleisten und das Verständnis der Konvention als „living instrument“ zu leiten. Bei der Auslegung der Konvention als „living instrument“ nimmt der EGMR Überlegungen auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Konsenses unter den Mitgliedstaaten über einen menschenrechtlichen Standard.<sup>6</sup> Das 14. Zusatzprotokoll hat das System der EGMR neulich modernisiert und u.a. die Einzelrichterbesetzung eingeführt.

### A. Die Richter

Die Richter müssen hohes Ansehen genießen und entweder die für die Ausübung hoher richterlicher Ämter erforderlichen Voraussetzungen erfüllen oder Rechtsgelehrte von anerkanntem Ruf sein.<sup>7</sup> Die Mitglieder des EGMR sind unabhängig und vertreten nicht ihre Länder. Die derzeitigen Richter sind überwiegend ehemalige hohe Richter der Konventionsstaaten oder Völkerrechtsprofessoren. Sie werden von der Parlamentarischen Versammlung des Europarats mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt, was die demokratische Legitimation der Richter gewährleistet. Die Kandidaten werden von den Konventionsstaaten vorgeschlagen, in Form einer Liste mit drei Richtern. In Deutschland wird die Listenaufstellung von der Bundesregierung aufgestellt. Das Bundesjustizministerium veröffentlicht die Anzeigen, in denen die geeigneten Personen informiert werden, die ihr Interesse für die Kandidatur mitteilen sollen.<sup>8</sup> Die Richter werden für eine einmalige Amtszeit von neun Jahren gewählt.

---

<sup>6</sup> Herdegen: Völkerrecht, S. 346.

<sup>7</sup> Art. 21 (1) Europäische Menschenrechtskonvention (Im Weiteren: EMRK).

<sup>8</sup> Meyer/Ladewig: EMRK Handkommentar, S.296-299.

## **B. Das Plenum**

Das Plenum besteht aus allen Richtern und hat organisatorische Aufgaben. Die Auflistung dieser Aufgaben befindet sich in dem Artikel 25 EMRK. Das Plenum wählt den Präsidenten und Vizepräsidenten. Zurzeit gibt es zwei Vizepräsidenten, die für drei Jahre gewählt wurden. Der Präsident hat den Vorsitz im Plenum und in der Großen Kammer. Andere Aufgabe des Plenums ist die Bildung der Kammern für bestimmten Zeitraum. Zunächst werden vier Sektionen gebildet, die dann werden die Kammer aus sieben Richter zusammengesetzt. Sonstige Aufgaben des Plenums sind die Wahl der Kammerpräsidenten oder der Beschluss über die Verfahrensordnung.

## **C. Einzelrichter**

Das 14. Zusatzprotokoll hat die Einzelrichterbesetzung eingeführt. Die Befugnisse des Einzelrichters befinden sich im Art. 27 EMRK. Er kann eine Beschwerde für unzulässig erklären aber über Beschwerden, die gegen den Staat gerichtet sind, für den er gewählt wurde, darf er nicht entscheiden. Diese Regelung dient die Unabhängigkeit der Richter, hat aber den Nachteil, dass die Richter über Fälle aus einem Land entscheiden müssen, dessen Rechtssystem ihnen unbekannt ist. Er kann auch Beschwerde aus dem Register streichen, wenn eine Entscheidung ohne weitere Prüfung getroffen werden kann. Die Unzulässigkeitsentscheidung kann nur in absolut eindeutigen Fällen, in denen die Unzulässigkeit der Beschwerde von Beginn offensichtlich ist, getroffen werden. In Zweifelsfällen bezüglich der Zulässigkeit muss der Einzelrichter die Beschwerde einem Ausschuss oder einer Kammer übermitteln. Über die Zahl und Amtszeit der Einzelrichter entscheidet der Präsident.

## **D. Die Kammern**

In den Kammern wird, wenn die Beschwerde von einem Einzelrichter nicht ausgefiltert wurde, über die Zulässigkeit der erhobenen Beschwerden und deren Begründetheit entschieden. Eine Kammer besteht aus dem Präsidenten der Sektion, der die Beschwerde zugewiesen wurde, dem für den als Partei beteiligten Konventionsstaat gewählten Richter und fünf weiteren Richtern, insgesamt aus sieben Richtern. Die Kammer entscheidet grundsätzlich über die Staatenbeschwerde aber auch in gewissen Fällen über die Individualbeschwerde. In meisten Fällen werden sie aber schon von Einzelrichtern erledigt.

## **E. Die Große Kammer**

Die Große Kammer besteht aus siebzehn Richter und zusätzlich drei Ersatzrichter. Sie entscheidet, wenn eine Rechtsache von einer Kammer ihr abgegeben oder wenn eine Sache an sie verwiesen wird. Die Mitglieder der Großen Kammer werden teilweise durch Auslosung ausgewählt aber es gibt ständige Mitglieder, sowie der Präsident, die zwei Vizepräsidenten und die fünf Präsidenten der Sektionen.<sup>9</sup>

### **3. Das Beschwerdeverfahren**

Die Verfahrensregelungen befinden sich in den Art. 33 bis Art. 64 EMRK. Sowohl die Konventionsstaaten als auch Privatpersonen können den Gerichtshof in Rahmen der Staatenbeschwerde bzw. der Individualbeschwerde anrufen. In der Praxis spielen die Staatenbeschwerden eine geringe Rolle. Im Gegensatz dazu haben die Individualbeschwerden eine größere Bedeutung.

#### **A. Staatenbeschwerde**

Im Sinne des Artikels 33 EMRK kann ein Konventionsstaat den Gerichtshof anrufen, wenn er eine Verletzung der Konvention bzw. ihrer Protokolle von einem anderen Konventionsstaat vorsieht. Die Staatenbeschwerde hat das Ziel, den Konventionsstaaten eine Wächterfunktion zu geben, damit sie einander auch gegenseitig kontrollieren können und durch diese Kontrolle einen effektiven Menschenrechtsschutz in Europa gewährleistet wird. Es gibt zwei Fallgruppen zu bilden, in denen die Beschwerden der Mitgliedstaaten gegliedert werden können. Erstens als Interessenvertreter seiner eigenen Staatsbürger und zweitens, wenn ein Staat im Interesse des allgemeinen Menschenrechtsschutzes auftritt (actio popularis). Ein Staat kann also die behauptete Konventionsverletzung vor dem EGMR rügen, wenn die Rechte seines Staatsbürgers verletzt wurden. In diesem Fall hat die Staatenbeschwerde die Wirkung, die Individualbeschwerde zu ersetzen. In den ersten Fall tritt ein Staat im Interesse des Allgemeinmenschenschutzes mit einem actio popularis auf. Diese Beschwerde hat den Charakter eines objektiven Rechtsbefehls. Zusammenfassend wurde die Staatenbeschwerde für ein wichtiges Mittel des Menschenschutzes unter den Konventionsstaaten gedacht, hat aber in der Praxis eine geringere Bedeutung. Seitdem Aufstehen des Gerichtes wurde nur 22 Staatenbeschwerden eingerichtet. Diese Fälle

---

<sup>9</sup> Grabenwarter / Pabel: ERMK, S. 40-44.

hatten überwiegend politische Tragweite bzw. große Umfang (z.B. die Problematik zwischen den Vereinigten Königreich und Nordirland).<sup>10</sup> Im Gegensatz dazu hat die Individualbeschwerde in der Praxis eine überragende Bedeutung.

## **B. Individualbeschwerde**

Das schon mehrmals erwähnte 11. Zusatzprotokoll führte auch im Bezug auf diese Beschwerde zu wesentlichen Neuerungen. Bis zum In-Kraft-Treten dieses Protokolls war die Individualbeschwerde an der Anerkennung der Mitgliedstaaten gebunden. Seit 1998 ist dieses Beschwerderecht nicht mehr fakultativ sondern zwangsläufig. Der Gegenstand der Beschwerde ist die Behauptung einer Verletzung in der EMRK niedergelegten Rechten durch einen Mitgliedstaat. Die Beschwerde kann nur gegen einen Mitgliedstaat gerichtet werden und der Verletzungsakt muss dem Staat zugerechnet sein. Im Art. 1 EMRK wird gelistet, dass welche Verhaltensweisen dem Staat zugerechnet sind. Die Mitgliedstaaten dürfen das Beschwerderecht nicht behindern. Das heißt genauer, dass es den Mitgliedstaaten verboten ist, die Aufhebung einer Klage oder die Führung des Verfahrens zu erschweren oder zu unmöglichen. Aus diesem Verbot folgt, dass der Beschwerdeführer frei mit dem Gerichtshof kommunizieren kann und die staatlichen Behörden keineswegs Druck auf ihn ausüben und dadurch ihn auf die Zurückziehung der Klage zwingen dürfen. Die Form der Beschwerde ist weitergehend frei, da sie keine strengen Voraussetzungen erfüllen muss, nur schriftlich zu sein und unterzeichnet eingerichtet zu werden. Dazu stellte die Kanzlei des Gerichtshofes ein Beschwerdeformular zur Verfügung, was verwendet werden muss. Dieses Beschwerdeformular kann auch nach dem Ablauf der Beschwerdefrist eingerichtet werden, wenn bevor schon ein formloses Schreiben über die Verletzung der Konventionsrechte an den Gerichtshof gesandt wurde.<sup>11</sup> In der Beschwerde muss insbesondere der Sachverhalt geschildert werden. Der Beschwerdeführer muss darauf hinweisen, welche Konventionsrechte aus welchen Gründen verletzt wurden. Er muss die Kopien aller Dokumente beifügen, die für die Angelegenheit bedeutend sind.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> EGMR v. 18.1.1978.

<sup>11</sup> Grabenwarter / Pabel: ERMK, S. 44-46.

<sup>12</sup> Art. 47 Verfahrensordnung des EGMR vom 4.11.1998 in der Fassung der Bekanntmachung von 01.04. 2011. (Im Weiteren: VerfO.).

## 4. Der Ablauf des Verfahrens

### A. Individualbeschwerde

#### a) *Prozessvoraussetzungen*

Die formalen Anforderungen an die Beschwerde wurden unten dem vorigen Punkt dargestellt. Wenn der Gerichtshof über die Zulässigkeit der Individualbeschwerde entscheidet, hat im Sinne des Art. 34 und Art. 35 Abs. 1 EMRK die folgenden Prozessvoraussetzungen zu prüfen:

- *Partei- und Prozessfähigkeit.* Parteifähig ist jede natürliche Person. Es ist nicht vorausgesetzt Staatangehörige des beklagten Staates zu sein, können auch Ausländer oder Staatenlose klagen. Zulässigkeitsvoraussetzung ist die Tatsache, dass die Konventionsverletzung vorliegt. Die nichtstaatlichen Organisationen, wie juristische Personen und Personenvereinigungen müssen selbst Träger der Rechte des EMRK sein können. Die Parteifähigkeit ist unabhängig von der innerstaatlichen Rechtsfähigkeit.

- *Opfereigenschaft des Beschwerdeführers.* Der Beschwerdeführer muss in einem Konventionsrecht verletzt sein. Der Beschwerdeführer ist der Opfer der Konventionsrechtsverletzung, wenn er betroffen und beschwert ist. Die Betroffenheit ist in meisten Fällen gegeben, weil häufig die betroffene Maßnahme an den Beschwerdeführer gerichtet ist. Die Beschwer ist mit der Rechtskraft der Maßnahme gegeben, der Vollzug dieses ist nicht vorausgesetzt. Die mittelbare Opfergemeinschaft reicht auch aus, zum Beispiel, wenn eine Familienangehörige eines Opfers der Beschwerdeführer ist.

- *Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs.* Eine Individualbeschwerde ist zulässig, wenn alle innerstaatlichen Rechtsbefehle erschöpft wurden. Diese Voraussetzung entspricht dem Subsidiaritätsprinzip der EMRK. Die Konventionsstaaten sollen die Möglichkeit haben, die Menschenrechtsverletzungen mit innerstaatlichen Mitteln zu beseitigen. Es gibt sowohl vertikale als auch horizontale Rechtswegerschöpfung. Die vertikale Erschöpfung umfasst alle Rechtsbefehle, u.a. die Verfassungsbeschwerde. Bei der horizontalen Erschöpfung reicht aus, wenn das EMRK- Grundrecht entsprechendes nationales Grundrecht gerügt wurde.

- *Die Einhaltung der Beschwerdefrist.* Die Beschwerde muss innerhalb von 6 Monate nach der endgültigen innerstaatlichen Entscheidung eingeleitet werden. Das Ziel dieser Frist ist

die Gewährung der Rechtsicherheit. Die Frist beginnt mit der Zustellung der innerstaatlichen Entscheidung.<sup>13</sup>

Das Vorliegen dieser Kriterien wird von der EGMR von Amts wegen geprüft. Während die Art. 34 und Art. 35. Abs. 1 die Prozessvoraussetzungen beinhalten, werden in Art 35. Abs. 2 und Abs. 3 weitere Gründe genannt, deren Sinne eine Beschwerde auch für unzulässig erklärt werden kann. Sie betreffen den Inhalt der Beschwerde und werden im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung geprüft. Die inhaltlichen Kriterien umfassen die folgenden Fälle:

- *Keine Anonymität der Beschwerde darf vorliegen.*<sup>14</sup> Wenn die Identität des Beschwerdeführers nicht feststellbar ist, wird die Beschwerde für anonym und damit für unzulässig erklärt.

- *Das Recht auf den Menschenrechtsschutz beim EGMR darf nicht missbräuchlich berufen werden.*<sup>15</sup> Ein formeller Missbrauch kann beispielsweise im Prozessverhalten des Beschwerdeführers vorliegen. Der verfolgte Zweck der Beschwerde kann zu einem materiellen Missbrauch führen.

- *Die Beschwerde ist nicht mit der Konvention oder mit ihren Protokollen unvereinbar.*<sup>16</sup> Sie kann persönlich, örtlich, zeitlich oder sachlich für unvereinbar erklärt werden.

- *Die Beschwerde ist ebenso unzulässig, wenn sie offensichtlich unbegründet ist.*<sup>17</sup> Dieses Kriterium bildet in der Praxis einen der wichtigsten Filter. Die offensichtliche Unbegründetheit wird erstmals geprüft, wenn alle anderen Zulässigkeitskriterien erfüllt sind. Die Beschwerde ist als offensichtlich unbegründet zu erachten, wenn z.B. der Tatsachenvortrag offensichtlich nicht zutrifft oder offensichtlich keine Verletzung der Konventionsrechte stattgefunden hat.

- *Anderer Unzulässigkeitsgrund ist die Übereinstimmung der Beschwerde mit einer früheren Beschwerde.*<sup>18</sup> Dieser Fall liegt vor, wenn der Beschwerdeführer, der Beschwerdegegenstand und der Sachverhalt mit einer früheren Beschwerde übereinstimmen.

---

<sup>13</sup> Grabenwarter / Pabel: ERMK, S. 52-74.

<sup>14</sup> Art. 35. Abs. 2. lit. a), ERMK.

<sup>15</sup> Art. 35. Abs. 3. lit. a), 3. Alt. ERMK.

<sup>16</sup> Art. 35. Abs. 3. lit. a), 1. Alt. ERMK.

<sup>17</sup> Art. 35. Abs. 3. lit. a), 2. Alt. ERMK.

<sup>18</sup> Art. 35. Abs. 2. lit. b), ERMK.

- *Letztlich ist die Beschwerde unzulässig, wenn dem Beschwerdeführer nicht ein nur unerheblicher Nachteil entstanden ist.*<sup>19</sup> In diesen Fällen hat der Beschwerdeführer keinen erheblichen Nachteil erlitten.<sup>20</sup>

Über das Vorliegen dieser Kriterien und dadurch über die Zulässigkeit der Beschwerde konnten bis das neueste Reform die Ausschüsse (Drei Richter) oder die Kammer (sieben Richter) entscheiden. Das 14. Zusatzprotokoll hat wesentliche verfahrensrechtliche Änderungen durchgeführt. Die eindeutig unzulässige Fällen mussten einfacher herausfiltern werden und dadurch die Dreier-Ausschüsse entlastet werden können. Der neulich eingeführte Einzelrichter kann die Individualbeschwerde für unzulässig erklären bzw. über die Streichung einer Beschwerde entscheiden, wenn keine weitere Prüfung (eindeutige Fälle) nötig ist. Er wird durch Berichterstatter unterstützt.<sup>21</sup> Das Ziel des 14. Zusatzprotokolls ist die Verbesserung des Verfahrens. Da die Zahl der Individualbeschwerden in den letzten Jahren rapide gestiegen ist, waren die neuen Verfahrensreformen unerlässlich. Bis diese Neuerung hatten die Ausschüsse die Aufgabe die unzulässigen Fälle herauszufiltern. Wie erwähnt wurde, wurden sie mit der Einführung des Einzelrichters von dieser Aufgabe entlastet. Zugleich wurde die Zuständigkeit der Ausschüsse erweitert und damit die sieben Richter umfassende Kammer entlastet. Das Filtersystem des Protokolls ist sehr wirksam, da über 90% der Beschwerden unzulässig erklärt werden.<sup>22</sup>

### **b) Verfahrensablauf**

Die Beschwerde wird vom Präsidenten des Gerichtshofs einer der fünf Sektionen des EGMR zugewiesen.<sup>23</sup> Der Sektionspräsident der Zuständigen Sektion benennt einen Richter als Berichterstatter („rapporteur“). Er kann die Beschwerde selbst an einen Einzelrichter, einen Ausschuss oder eine Kammer delegieren. Innerhalb der Sektion kann also die Beschwerde einem Einzelrichter, einem Ausschuss oder einer Kammer vorgelegt werden.

#### a. Einzelrichter

Wenn der berichterstattende Richter so entscheidet, wird die Beschwerde vor einem Einzelrichter behandelt. Über die Zulässigkeit einer Beschwerde entscheidet zunächst ein Einzelrichter

<sup>19</sup> Meyer-Ladewig: EMRK Handkommentar, S.333-334.

<sup>20</sup> Art. 35. Abs. 3. lit. b), EMRK.

<sup>21</sup> *Eschment*: Musterprozesse vor dem EGMR, S. 20-22.

<sup>22</sup> *Brummer*: Der Europarat, S. 162-164.

<sup>23</sup> Art. 52 I VerFO.

gemäß Art. 28 EMRK, dann übermittelt er zur weiteren Prüfung an einen Ausschuss oder eine Kammer. Er kann diese für unzulässig erklären bzw. aus dem Register streichen, wenn eine solche Entscheidung ohne weitere Prüfung getroffen werden kann.<sup>24</sup> Die neulich eingeführte Zulässigkeitsvoraussetzung des *nicht unerheblichen Nachteils* darf bis zum 1. Juni 2012 nicht vom Einzelrichter geprüft werden. Eine Unzulässigkeitserklärung oder Streichung aus dem Register durch den Einzelrichter ist endgültig. Wenn nicht diese Fälle vorliegen, leitet der Einzelrichter die Beschwerde an einen Ausschuss oder eine Kammer weiter um weitere Prüfungen durchzuführen.

#### b. Ausschuss

Der Ausschuss kann auch mit Einstimmigkeit Individualbeschwerden für unzulässig oder unbegründet bzw. begründet erklären. Wenn der Ausschuss einstimmig entscheidet, dass die Beschwerde unzulässig ist, scheidet hier das Verfahren. Diese Entscheidung ist endgültig. Große Zahl der Beschwerden wird in Dreier-Ausschuss entschieden. Es ist möglich die Beschwerde für unzulässig erklären oder aus dem Register streichen, wenn diese Entscheidung ohne weitere Prüfung getroffen werden kann. Wenn er die Beschwerde für zulässig erklärt, wird zugleich über die Begründetheit entschieden. Es ist der Fall, wenn die der Rechtssache zugrunde liegende Frage der Auslegung oder Anwendung der Konvention ist. Die Sitzungen des Ausschusses sind nicht öffentlich.<sup>25</sup> Der Ausschuss entscheidet einstimmig. Er kann die Beschwerde an die Kammer für weitere Prüfung weiterleiten.

#### c. Kammer

In den Kammern werden sowohl die Staatenbeschwerden als auch die Individualbeschwerden geprüft. Eine Kammer steht aus sieben Richtern. Die Kammer trifft die Entscheidung über die Zulässigkeit, dann prüft die Rechtsache und versucht eine gütliche Einigung erreichen. Dann entscheidet sie über die Begründetheit. Wenn sie die Beschwerde für unzulässig erklärt oder eine gütliche Einigung erreicht, endet hier das Verfahren. Wenn diese Fälle nicht vorliegen, entscheidet die Kammer den Fall mit Urteil (judgement) durch Mehrheitsbeschluss. Die Entscheidung wird in der Regel auf Grundlage der Schriftsätze gegründet aber im Ausnahmefall ist es möglich, eine mündliche

---

<sup>24</sup> Art. 27 Abs. 1 ERMK.

<sup>25</sup> Art. 22 VerfO.

Verhandlung durchzuführen, wenn die Kammer dies für erforderlich hält. Mündliche Verhandlungen sind öffentlich, sofern die Öffentlichkeit nicht ausgeschlossen wird. Es ist in gewissen Fällen möglich, das Verfahren an die Große Kammer abzugeben. Die Urteile der Kammern können unter gewissen Voraussetzungen endgültig werden. Erstens sind sie endgültig, wenn die Parteien so erklären, dass sie die Beschwerde nicht an große Kammer überweisen wollen. Zweitens sind sie endgültig, wenn keine Partei innerhalb von drei Monaten nach dem Kammerurteil die Überweisung an die große Kammer beantragt bzw. wenn der Ausschuss der Großen Kammer einen solchen Antrag abgelehnt hat.<sup>26</sup>

#### d. Große Kammer

Wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen, verweist die Kammer die Beschwerde an die Große Kammer. Die Grundlage hierfür ist der Art. 30 EMRK: *„Wirft eine bei einer Kammer anhängige Rechtssache eine schwerwiegende Frage der Auslegung dieser Konvention oder der Protokolle dazu auf oder kann die Entscheidung einer ihr vorliegenden Frage zu einer Abweichung von einem früheren Urteil des Gerichtshofs führen, so kann die Kammer diese Sache jederzeit, bevor sie ihr Urteil gefällt hat, an die Große Kammer abgeben, sofern nicht eine Partei widerspricht.“* Gemäß Art. 43 EMRK ist es für jede Partei möglich, den Verweis einer Beschwerde an die Große Kammer zu beantragen. Das Urteil der Großen Kammer ist endgültig.<sup>27</sup>

Die Entscheidung des Gerichtshofs über Zulässigkeit der Beschwerde ist einer der wichtigsten Aspekte des Verfahrens. Wenn die Beschwerde unzulässig ist, scheidet das Verfahren. Wenn er die Beschwerde für zulässig erklärt, nimmt er die erforderlichen Ermittlungen vor und versucht die Einigung der Parteien zu erzielen. Der Gerichtshof kann eine Beschwerde jederzeit im Laufe eines Verfahrens aus seinem Register streichen, womit endet das Beschwerdeverfahren.<sup>28</sup> Wenn keine gütliche Einigung erreicht wurde oder das Verfahren nicht aus anderen Gründen aus dem Register gestrichen worden ist, wird sie in einer Kammer des Gerichtshofs mit Urteil entschieden.

## B. Besonderheiten der Staatenbeschwerde

---

<sup>26</sup> Brummer: Der Europarat, S. 156-159.

<sup>27</sup> Hummer / Karl: Regionaler Menschenrechtsschutz, S. 243.

<sup>28</sup> Nowak: Einführung in das internationale Menschenrechtssystem, S.181-189.

Das Verfahren entspricht im Wesentlichen der Individualbeschwerde aber es gibt gewisse Besonderheiten. Für die Staatenbeschwerden sind ausschließlich die Kammern zuständig, weder der Einzelrichter noch der Ausschuss kann eine Staatenbeschwerde entscheiden. Voraussetzung für diese Beschwerde ist, dass beide beteiligten Staaten die Konvention ratifiziert haben. Es ist möglich, mehrere Mitglieder der Kammer als Berichterstatter genannt zu werden. Die nationalen Richter der beklagten- bzw. der beschwerdeführenden Staaten gehören zu der Kammer. Eine mündliche Verhandlung muss bereits stattgefunden werden, wenn eine der zwei Parteien beantragt.<sup>29</sup>

### **III. Das Urteil des EGMR**

Der EGMR entscheidet über die Zulässigkeit durch Entscheidung und in der Sache durch Urteil. Ebenso durch Urteil wird über die Begründetheit und über die Streichung der Beschwerde entschieden, wenn die Beschwerde für Zulässig erklärt wurde. Die Regelungen über die Urteile befinden sich im Art. 42 -46 ERMK und die Einzelheiten in der Verfahrensordnung des EGMR. Wenn die Beschwerde nicht durch Entscheidung für unzulässig erklärt bzw. nicht im Register gestrichen wird, entscheidet die Kammer in Form des Urteiles in der Sache, d.h. über das Vorliegen einer Verletzung eines Konventionsrechts. Das Urteil ist im Bezug auf die Konventionsverletzung ein Festlegungsurteil und hinsichtlich der gewährten Entschädigung ein Zahlungsurteil. Die Urteile werden vom Kanzler des Gerichtshofs bzw. vom Kammerpräsidenten unterzeichnet und veröffentlicht. Die Sprache des Urteils ist entweder Englisch oder Französisch oder kann auch sein, dass die beiden Amtssprachen. Die Urteile müssen begründet werden. Die Begründung hat eine einheitliche Struktur und ist unter drei Teilen gegliedert. Der erste Teil ist die Darstellung des Ablauf des Verfahrens, den folgt die Schilderung des Sachverhalts und letztlich die geltend gemachten Konventionsverletzungen.

#### **1. Rechtswirkungen der Urteile**

Die Vertragsparteien verpflichten sich in allen Rechtssachen, in denen sie Partei sind, das endgültige Urteil zu befolgen. Es ist bedeutungsvoll, zwischen der Rechtskraft und der Bindungswirkung zu unterscheiden.

---

<sup>29</sup> Grabenwarter / Pabel: ERMK, S. 91-93.

## A. Die Rechtskraft der Urteile

### a) Formelle Rechtskraft

Die formelle Rechtskraft der Urteile bedeutet, dass die Urteile unanfechtbar sind und können von einem anderen Gericht nicht mehr überprüft und abgeändert werden. Dies gilt auch für die Gerichte der Mitgliedstaaten, d.h. sie dürfen die inhaltliche Rechtmäßigkeit eines Urteils des EGMR nicht nachprüfen. Das Urteil des EGMR ist formell rechtskräftig, wenn die Voraussetzungen der Endgültigkeit erfüllt sind:

- Urteile der Großen Kammer sind immer endgültig,
- Urteile der Kammer sind unter bestimmten Voraussetzungen endgültig.

Das Abänderungsverbot schließt nicht aus, dass der Schreib- und Rechenfehler bzw. die offensichtliche Unrichtigkeiten im Urteil im Wege der Berichtigung<sup>30</sup> bereinigt werden können. Es ist auch möglich ein Urteil mit Auslegung<sup>31</sup> später erläutern. Es ist jederzeit möglich die Auslegung zu beantragen, ist also an keine Frist gebunden. Die Auslegung wird durch das Ministerkomitee durchgeführt. Die tatsächliche Durchbrechung der formellen Rechtskraft ist allerdings nur mit dem Wiederaufnahmeverfahren<sup>32</sup> unter engen Voraussetzungen möglich.

### b) Materielle Rechtskraft

Die materielle Rechtskraft bedeutet, dass die Parteien des Verfahrens an den Inhalt des Urteils gebunden sind. Im nationalen Recht bedeutet es auch, dass das Urteil in künftigen Verfahren beachtet werden muss.<sup>33</sup> Im Gegensatz zum nationalen Recht, gilt die materielle Rechtskraft hier nicht unbegrenzt. Das Bundesverfassungsgericht hat im Görgülü-Beschluss<sup>34</sup> darauf hingewiesen, dass die personellen, sachlichen, zeitlichen Grenzen des Streitgegenstandes auch für die Urteile des EGMR zu beachten sind. Die persönliche Begrenzung heißt, dass nur der beteiligte Mitgliedstaat verpflichtet ist, sich nach dem Urteil zu richten<sup>35</sup>. Für die übrigen Mitgliedstaaten gilt die Orientierungswirkung. Die herrschende Lehre geht

---

<sup>30</sup> Art. 81. VerfO.

<sup>31</sup> Art. 79. VerfO.

<sup>32</sup> Art. 80 VerfO.

<sup>33</sup> *Kilian*: Die Bindungswirkung der Entscheidungen des EGMR, S.86.

<sup>34</sup> BVerfGE 111,307 - Görgülü, Beschluss von 11.10. 1985.

<sup>35</sup> Gemäß Art. 46. EMRK.

davon aus, dass die materielle Rechtskraft auch für und gegen den Beschwerdeführer wirkt, obwohl diese Frage nicht eindeutig geregelt ist.<sup>36</sup>

## **B. Bindungswirkung der Urteile**

Die ERMK wurde in Deutschland in der Form eines Zustimmungsgesetzes umgesetzt. Das heißt, dass die ERMK den Rang eines einfachen Bundesgesetzes hat und ist in der Normenhierarchie unten das Grundgesetz. Der Rang der ERMK auch für die Innenstaatliche Bedeutung der Urteile des EGMR maßgeblich. Wenn die Mitgliedstaaten das endgültige Urteil zu befolgen haben, müssen sie mehrere Verpflichtungen erfüllen. Aus Art. 46. ERMK verfolgt die völkerrechtliche Verbindlichkeit der EGMR-Urteile. Die Konventionsstaaten sind verpflichtet, die festgelegte Konventionsverletzung abzustellen. Der EGMR beschränkt sich grundsätzlich auf die Feststellung der Verletzung eines Konventionsrechts und verurteilt den Staat normalerweise zur Zahlung einer gerechten Entschädigung. In der Tat ist es nicht immer klar, was zur Durchführung des Urteils erforderlich ist. Welche Verpflichtungen das Urteil auslöst, hängt von seinem Inhalt ab. Wenn der EGMR in seinem Urteil festgelegt hat, dass kein Konventionsrecht verletzt wurde, muss der Staat nichts durchführen. Im Gegensatz dazu, wenn eine Verletzung festgelegt wurde, gibt es unterschiedliche Durchführungspflichten, sowie

- die Abstellung der Konventionsverletzung,
- die Wiedergutmachung.

Welcher Staatsgewalt zur Umsetzung der Pflicht hat, entscheidet der Mitgliedstaat selbst, da es innerstaatliche Angelegenheit ist. Zur Beendigung der Konventionsverletzung hat der Staat allgemeine oder individuelle Maßnahmen zu wählen. Der Staat muss neben der Beendigung der Verletzung auch gemäß Art. 46 ERMK eine Wiedergutmachung leisten. Dies erfordert die Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands (in integrum restitutio). Die Umsetzung kann durch die Gesetzgebung, Verwaltung oder Gerichtsbarkeit durchgeführt werden. Hauptsache ist die Verletzung der Konvention zu beseitigen.<sup>37</sup> Die Konvention aus unterschiedlichen Gründen verletzt werden können. Der Staat muss deswegen unterschiedlicher Weise die Verletzung beseitigen und wiedergutmachen. Die Konventionsrechte können

---

<sup>36</sup> Grabenwarter / Pabel: ERMK, S.102-105.

<sup>37</sup> Rohleder: Grundrechtsschutz, S. 35-50.

durch einen Durchführungsakt der Exekutive, durch ein Urteil der Judikative oder durch einen Rechtsnorm verletzt werden.

a. Verletzung durch einen staatlichen Verwaltungsakt

In diesem Fall muss der Staat die Verletzung beenden, d.h. im Erlass eines Verwaltungsakts, muss er nach den Vorschriften des Verwaltungsrechts aufgehoben werden, zum Beispiel: Das Behörde muss den Verbot von Publikationen aufheben. Die konventionswidrige Verwaltungspraxis muss geändert werden.

b. Verletzung durch einen Urteil eines staatlichen Gerichtes

Der EGMR kann an der Rechtskraft eines nationalen Urteils nichts ändern. Es folgt aus der Rechtskraft der Urteile und aus der Unabhängigkeit der Justiz. In meisten Fällen haben die staatliche Gerichte bzw. Verfassungsgerichte die Pflicht die Konventionsverletzung zu beseitigen. Da das Urteil des EGMR nicht die Rechtskraft der Urteile staatlicher Gerichte durchbricht, kann die Beendigung und Wiedergutmachung der Verletzung im Wege der Wiederaufnahme des Verfahrens geschehen. Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass eine Verpflichtung zur Wiederaufnahme innerstaatlicher Verfahren aufgrund von EGMR-Urteilen nicht besteht. Allerdings fordern eine solche Verpflichtung die Ministerkomitee und die Parlamentarische Versammlung und bereits mehrere Konventionsstaaten haben in ihrer Prozessordnung besondere Wiederaufnahmetatbestände für diese Fälle, wenn der EGMR einen Konventionsverstoß festgestellt hat.<sup>38</sup> Das deutsche Gericht ist gebunden, das Urteil der EGMR zu beachten und die Konvention wie anderes Bundesgesetz zu berücksichtigen. Das BVerfG hat diese Pflicht eingeschränkt. Unten anderen darf die Anwendung des EGMR-Urteil und der ERMK nicht zu Minderung des Grundrechtsschutzes (gemäß Grundgesetz) führen.

c. Verletzung durch eine Rechtsnorm

Es gibt Fälle, in denen das nationale Recht selbst z.B. in der Form eines Gesetzes, die Konvention verletzt. Wegen des Prinzips der Rechtssicherheit, dürfen die Konventionswidrige

---

<sup>38</sup> Zum Beispiel: Eine Wiederaufnahme in deutschem Strafverfahren ist zulässig, wenn der EGMR eine Verletzung der ERMK festgestellt hat und das Urteil auf dieser Verletzung beruht. (§. 359 Nr. 6 StPO).

Rechtslagen nicht rückwärtig abgewickelt werden. Der Staat ist verpflichtet die Verletzung durch die Rechtsnorm zu beenden und dazu für eine Gesetzesänderung sorgen. In seiner Rechtsprechung das EGMR weist darauf hin, dass auch das nationale Parlament an die völkerrechtliche Verpflichtung gebunden ist.<sup>39</sup>

## **2. Überwachung der Durchführung der Urteile**

Der Gerichtshof kann grundsätzlich nicht prüfen, ob der verurteilte Staat seinen Pflichten aus dem Urteil nachgekommen hat. Die Überwachung der Durchführung ist Aufgabe des Ministerkomitees des Europarates. Es wird durch einen Dialog zwischen dem Ministerkomitee und den beklagten Staat durchgeführt. Wenn die Antworten der Staaten nicht ausreichend sind, wird die Sache vertagt. Im Laufe des Prüfungsverfahrens kann eine Zwischenresolution verabschiedet werden. Das Verfahren wird mit einer Schlussresolution abgeschlossen. Obwohl die Durchführung der Urteile erstaunlich lange dauert, kommt es sehr selten vor, dass die Staaten die Urteile nicht befolgen. Aber wenn es kommt vor, wird die Funktionsfähigkeit des Kontrollsystems stark in die Frage gestellt. Die Staaten können auf unterschiedliche Weise die Umsetzung eines Urteils beweisen. Um zu bescheinigen, dass der beklagte Staat eine Entschädigung bezahlt hat, legt er darüber Urkunden vor. Das Ministerkomitee prüft, ob außer dieser Zahlung irgendwelche allgemeine Maßnahmen notwendig sind, die künftigen Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Außerdem überwacht es, ob diese Maßnahmen getroffen werden. Wenn die Konvention durch eine Rechtsnorm verletzt wurde, folgt und überwacht das Komitee auch das Gesetzgebungsverfahren, obwohl es auch mehrere Jahre lang dauern kann.<sup>40</sup>

## **3. Mögliche Sanktionen wegen der Nichtdurchführung eines Urteils**

Die Vollstreckung der Urteile kann nicht erzwungen werden aber die Parlamentarische Versammlung und das Ministerkomitee können einen politischen Druck erzeugen. Es ist noch immer eine aktuelle Frage, neue Reformen des Vollzugs der Urteile durchzuführen. Das Gipfeltreffen des Europarats im 2006 hat eine Deklaration zur Sicherung der Funktionsfähigkeit des Kontrollmechanismus verabschiedet. Das Ziel ist, die Urteile effektiver und schneller in den Mitgliedstaaten umzusetzen. Es ist auch denkbar, die Einführung von Strafzahlungen wegen der Nichtumsetzung eines Urteils einzuführen. Die

---

<sup>39</sup> Meyer-Ladewig - EMRK Handkommentar, S.329-335.

<sup>40</sup> Meyer-Ladewig - EMRK Handkommentar, S.401-404.

Parlamentarische Versammlung beschäftigt sich auch seit mehreren Jahren kontinuierlich mit der Problematik der Umsetzung und versucht eine effektive Umsetzung zu befördern. Es gibt mehrere Staaten die von dem Ausschuss für Recht und Menschenrechte untersucht werden, in denen strukturelle Probleme der Umsetzung der Urteile verzögern.<sup>41</sup> Das Kontrollsystem der EMRK muss langfristig funktionsfähig bleiben und dazu müssen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen beschließen. Die Vertragsparteien setzen die Urteile oftmals inadäquat oder zu lange um.<sup>42</sup> Eine mögliche Maßnahme gegen den Staat, der das Urteil nicht durchführt, sein Recht auf Vertretung im Europarat vorläufig zu entziehen. Letztendlich kann der beklagte Staat vom Europarat ausgeschlossen werden. Andere Mitgliedstaaten können in der Form von Staatenbeschwerden wegen der Nichtbefolgung eines Urteils beim EGMR klagen.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Im Fokus dieses Ausschusses stehen zurzeit fünf Staaten: Italien, Russland, die Ukraine, die Türkei und das Vereinigte Königreich.

<sup>42</sup> *Brummer*: Der Europarat, S.173-175.

<sup>43</sup> *Meyer-Ladewig*: EMRK Handkommentar, S.404.

#### IV. Relevante Entscheidungen des EGMR im Bereich Arbeitsrecht

Nach der Darstellung der Struktur des Gerichtes, der Zusammenfassung des Ablaufs des Verfahrens und der Problematik der Bindungswirkungen der Urteile möchte ich einige themarelevante Entscheidung des EGMR zusammenfassen. Der EGMR hat in der jüngsten Zeit mehrere Entscheidungen getroffen, die sich auf die deutsche Arbeitsrechtspraxis auswirken werden. In den Beschwerden dieser Fälle wurden nicht die arbeitsrechtlichen Maßnahmen, wie z.B. die Kündigung eines Arbeitsvertrages, beim EGMR in die Frage gestellt, sondern wurden sie gegen die nationalen Gerichtsentscheidungen gerichtet, die die arbeitsrechtliche Maßnahme bestätigten. In den vorliegenden Urteilen, insofern der EGMR für den Beschwerdeführer entschieden hat, wurde Deutschland (oder der betroffene Land) verpflichtet, eine Wiedergutmachung zu leisten, aber ein Anspruch auf die Aufhebung der Kündigung oder auf eine Wiedereinstellung bestand nicht.<sup>44</sup> Die Entscheidungen der Arbeitsgerichte bleiben normalerweise gültig, aber es ist möglich eine Wiederaufnahme des Verfahrens<sup>45</sup> zu beantragen. In der Darstellung der folgenden Fälle neben der Zusammenfassung der Tatbestände und der Gerichtsentscheidung werde ich auf die Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrechtpraxis fokussieren. In den ersten zwei Fällen wurden die Loyalitätspflichten im kirchlichen Bereich zur Klage beim EGMR geführt.

##### 1. Kündigung vom Kirchenangestellten wegen Ehebruchs - Fall Obst<sup>46</sup>

Es kommt immer häufiger vor, dass die deutschen Arbeitsgerichte sich mit der Wirksamkeit von Kündigungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis befassen müssen. Die Kündigung wurde im vorliegenden Fall mit dem Verstoß gegen wesentliche Glaubensgrundsätze untermauert. Im Fall Obst hatte der EGMR die Frage zu entscheiden, ob der Schutz der Privatsphäre durch Art. 8 Abs. 1 EMRK<sup>47</sup> verletzt wurde, da das deutsche Gericht die Kündigung von Herrn Obst bestätigt hat. Die Kernfrage des Verfahrens ist, ob die Kündigung wegen Ehebruchs wirksam ist. Der Hauptpunkt des Tatbestandes liegt darin, dass der Beschwerdeführer, als ein Mitglied und Gebietsdirektor der Kirche Ehebruch durchgeführt hat, obwohl in seinem Anstellungsvertrag er sich verpflichtete, die wesentlichen Grundsätze der Mormonenkirche zu beachten. Der Ehebruch ist einer der schlimmsten Sünden in dieser Kirche. Aus diesem Grund wurde

---

<sup>44</sup> Reufels / Mollé: Kölner Schrift zum Wirtschaftrecht, 1/2012 S.3.

<sup>45</sup> § 580 Nr. 8 ZPO.

<sup>46</sup> EGMR, Urteil Obst, Beschwerde-Nr. 425/03, Entscheidungsdatum: 23.09.2010.

<sup>47</sup> Artikel 8 Abs. 1 ERMK: *Jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz.*

seinen Arbeitsvertrag fristlos gekündigt.<sup>48</sup> Der Arbeitnehmer hat eine Klage gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht erhoben. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben, weil es die Kündigung für unverhältnismäßig hielt. Dann ging der Fall weiter zum Landesarbeitsgericht, was auch der Klage stattgegeben hat, da die Mormonenkirche wegen des Schutzes des Beichtgeheimnisses verwehrt gewesen sei, ihr Wissen zum Nachteil des Beschwerdeführers zu verwerten. So kam die Sache zum Bundesarbeitsgericht. Das BAG hob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf und verwies die Sache zurück. Die Begründung dieser Entscheidung ist, dass der Vorgesetzte des Beschwerdeführers keiner Schweigepflicht unterlegen hätte. Danach wies das LAG die Kündigungsschutzklage ab, weil die Mormonenkirche einen Glaubwürdigkeitsverlust hatte, da ihr Arbeitnehmer, der die Aufgabe hatte, ihre Interessen europaweit zu vertreten, hat sich selbst nicht an die Vorgaben gehalten. Der Beschwerdeführer versuchte danach seine Rechte beim BVerfG geltend zu machen aber seine Verfassungsbeschwerde wurde abgelehnt.<sup>49</sup> Der Beschwerdeführer behauptete, dass die Ablehnung seiner fristlosen Kündigung von den Arbeitsgerichten den Artikel 8 der EMRK verletzt habe. Der EGMR hat festgestellt, dass das Recht auf Privatleben betroffen wurde, da dem Arbeitnehmer wegen seines sexuellen Verhaltens gekündigt wurde. Der Gerichtshof in seinem Urteil weist aber darauf hin, dass den Art. 8 EMRK durch die nationalen Entscheidungen nicht verletzt wurde. Der Beschwerdeführer hatte eine herausgehobene Position und eine besondere Treue zu den Grundprinzipien der Kirche war erforderlich. Der Art. 8 EMRK hat dem deutschen Staat nicht auferlegt, dem Beschwerdeführer einen höheren Schutz zu bieten. Aus dem Art. 140 GG folgt, dass die Kirchen das Recht haben, ihre Angelegenheiten autonom zu regeln und den Kirchen dem Bundesverfassungsgericht eine Sonderstellung eingeräumt wird.<sup>50</sup> Deswegen ist es auch möglich besondere Loyalitätspflichten für die kirchlichen Arbeitnehmer vorzuschreiben. Das heißt aber nicht, dass die Berücksichtigung kirchlicher Vorgaben unbeschränkt wäre und führt es nicht zu einem Sonderarbeitsrecht der Kirchen.<sup>51</sup> Obwohl der EGMR in diesem Fall für den kirchlichen Arbeitsgeber entschieden hat, bedeutet es nicht, dass die Kirchen frei die kirchlichen Arbeitsverhältnisse regeln dürften. Meines Erachtens würde es diskriminierend und mit den Grundprinzipien des Grundgesetzes unvereinbar, wenn die Kirchen schrankenlos wegen eines Verstoßes gegen die Kirchenprinzipien ihrer Mitarbeitern kündigen könnten. Natürlich im Fall eines hinreichend qualifizierten Verstoßes gegen die Grundprinzipien einer Kirche kann eine Kündigung begründet sein, wie wir im „Obst Fall“ gesehen haben.

---

<sup>48</sup> EGMR 23.09.2010 - 425/03 (Obst), NZA 2011, 277.

<sup>49</sup> EGMR 23.09.2010 - 425/03 (Obst), NZA 2011, 277-278.

<sup>50</sup> Mayer, dbr 2010, Nr. 12, S.20.

<sup>51</sup> Boemke, jurisPR-ArbR 50/2010 Anm. 2, S.1-2.

## 2. Loyalitätspflichtverletzung kirchliches Arbeitnehmers - Fall Schüth<sup>52</sup>

Der Sachverhalt dieses Falls ist ähnlich zu dem Fall Obst. Der wesentliche Unterschied ist, dass der EGMR hier für den Beschwerdeführer entschieden hat. Es ging um die Kündigung eines Kirchenmusikers wegen der Verletzung der katholischen Glaubenslehre bzw. Sittenlehre durch Ehebruch. (Herr Schüth hat mit einer Frau außerhalb seiner Ehe zusammengelebt und hat auch ein Kind bekommen.) Die deutschen Gerichte haben diese Kündigung für gerechtfertigt erklärt. Herr Schüth hat durch die gerichtlichen Entscheidungen sein Recht auf Achtung seines Privat- und Familienlebens im Sinne des Art. 8 EMRK verletzt gesehen und deswegen nach der Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweg eine Beschwerde vor dem EGMR erhoben hat. Er hat kritisiert, dass die deutschen Gerichte den Schutz seines Privatlebens noch nicht einmal in den Urteilen erwähnt haben. Der EGMR rügte die geringen Ausführungen der deutschen Arbeitsgerichte. Die Gerichte haben die Interessen des Arbeitgebers nur gegen das Interesse des Beschwerdeführers auf Wahrung seines Arbeitsplatzes und nicht gegen sein Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gewogen. Der EGMR hat auch seine Kritiken im Bezug auf das Verfahren des LAG geäußert, da es ohne weitere Untersuchung die Ansicht und Argumentierung des Arbeitgebers übernommen habe und die Tätigkeit des Arbeitnehmers zum Verkündigungsauftrag der Kirche nicht weiter geprüft hat.<sup>53</sup> Weiterhin kritisierte der EGMR, dass die Arbeitsgerichte nicht berücksichtigt hätten, dass das Verhalten des Arbeitnehmers den Kernbereich seines Privatlebens betroffen habe. Der EGMR hat auch kritisch gefunden, dass das LAG die Möglichkeiten des Arbeitnehmers um einen neuen Arbeitsplatz zu finden, nicht ausreichend geprüft hat.<sup>54</sup> Der EGMR in seiner Entscheidung hat darauf hingewiesen, dass die Beurteilung der Rechtspositionen der Parteien nicht ausreichend stattgefunden habe. Das Familienleben des Beschwerdeführers wurde offenbar nicht hinreichend geprüft. Deshalb legte der EGMR fest, dass eine Verletzung von Art. 8 EMRK vorliege, da die Gerichte nicht erkennbar die Abwägung der betroffenen Interessen durchgeführt haben.<sup>55</sup> In Folge dieser Entscheidung wurde klargestellt, dass die Loyalitätspflichten der Kirchen nicht mehr sakrosankt bzw. unverletzlich sein dürfen, wenn sie mit weltlichen Grundrechten kollidieren. Außerdem müssen die Folgen für die Betroffenen sorgfältiger abgewogen werden.<sup>56</sup> Es scheint ein Paradigmenwechsel in kirchlichen Arbeitsbeziehungen zustande

---

<sup>52</sup> EGMR, Urteil Schüth, Beschwerde-Nr. 1620/03, Entscheidungsdatum: 23. 9. 2010.

<sup>53</sup> Plum, NZA, 2011, S. 1196.

<sup>54</sup> EGMR v. 23. 9. 2010, 1620/03, Schüth, NZA 2011, S. 279 - 281.

<sup>55</sup> Jousen, RdA 2011, S. 173.

<sup>56</sup> Mayer, dbr 2010, Nr 12, S.21.

gekommen zu werden. Das nächste Urteil ist eins der neuesten und bekanntesten arbeitsrechtlichen Entscheidungen der EGMR, in dem der Gerichtshof den arbeitsrechtlichen Schutz von Whistleblowern gestärkt hat.

### 3. Kündigung wegen Strafanzeige gegen den Arbeitgeber - Fall Heinisch<sup>57</sup>

Die möglichen Auswirkungen dieses Urteils sind weitgehend, da sie leicht zu einem Wandel führen können, was den Schutz der Informanten am Arbeitsplatz betrifft. Der Informantenschutz der deutschen Gerichte ist kaum ausreichend, deswegen diejenigen Arbeitnehmer, die die Missstände in ihrem Arbeitsumfeld entdecken und z.B. eine Strafanzeige stellen, müssen die negativen arbeitsrechtlichen Folgen ihres rechtmäßigen Verhaltens tragen. Anders formuliert, können sie leicht ihre Stelle verlieren, falls sie gegen ihre Arbeitgeber agieren.<sup>58</sup> Der EGMR hat aber auf diese Frage eine eindeutige Antwort gegeben: Strafanzeige gegen Arbeitgeber rechtfertigt nicht eine fristlose Kündigung. Im vorliegenden Fall war fraglich, ob den Art. 10 EMRK durch die gerichtlichen Entscheidungen, die die Kündigung der Arbeitnehmerin für zulässig erklärt haben, verletzt wurde. Der Art. 10 EMRK schützt die Meinungsfreiheit: „Jede Person hat das Recht auf freie Meinungsäußerung“. Der Sachverhalt dieses Falls ging darum, dass für Frau Heinisch gekündigt wurde, weil sie wegen Rechtsverstößen ihres Arbeitgebers eine Strafanzeige gestellt hatte. Die Arbeitnehmerin hat gegen diese Kündigung Klage erhoben aber das LAG hatte die Kündigung für zulässig erklärt. Nachdem versuchte sie ihre Rechte beim BAG und dann beim BVerfG geltend machen, weiterhin erfolglos. Letztlich ging der Fall zum EGMR, dessen Entscheidung des LAG für „falsch“ erklärt hat. Die Entscheidung des EGMR wurde in Deutschland heftig kritisiert. Der erste kritische Punkt war, dass der EGMR den Art. 10 EMRK auch für die Arbeitsbeziehungen für anwendbar erklärt hat, dessen Sinne auch eine Strafanzeige eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber unter den Schutzbereich des Art. 10 EMRK fallen kann. Fraglich war außerdem, ob die Entscheidung des LAG im Sinne des Art. 10 II. EMRK gerechtfertigt sein konnte. Der vorliegende Artikel enthält gewisse Ausnahmen, die Grundlagen der Rechtfertigung sein können, hat aber der vorliegende Fall nicht unter eine Ausnahme gefallen. Eine weitere Frage bestand darin, ob die Berechtigung zur Offenbarung von Informationen oder die Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers eine Priorität genießen. (Es könnte passieren, dass den guten Ruf eines Arbeitgebers durch die Offenlegung einer Strafanzeige verletzt wird.) Das öffentliche Interesse

---

<sup>57</sup> EGMR, Urteil Heinisch, Beschwerde-Nr:28274/08, Entscheidungsdatum: 21.07.2011.

<sup>58</sup> Abraham, ZRP 2012, S.11-12.

an einer Offenbarung der Information hat eine entscheidende Bedeutung nach Ansicht des EGMR. Der EGMR und das BVerfG haben identische Vorstellungen in dieser Frage. Beide Gerichte verlangen, dass die Interessen des Arbeitgebers an der Vermeidung von Schäden in Folge einer Aufdeckung eines Arbeitnehmers berücksichtigt werden sollen. Die Motive des Arbeitnehmers sind maßgeblich, wenn die Offenlegung der Informationen geprüft wird. Der Arbeitnehmer soll in gutem Glauben an die Richtigkeit seiner Angaben handeln und die Offenlegung soll im öffentlichen Interesse stehen. Außerdem sollten keine anderen diskreteren Maßnahmen vorliegen, um den Missstand zu beseitigen. In diesem Fall hat sich Frau Heinisch weder böswillig noch ungerechtfertigt verhalten, da sie Mehrmahl auf die Missstände hingewiesen und nur nach die jahrelange Untätigkeit des Arbeitsgebers die Strafanzeige gestellt hat. Nach der Meinung der deutschen Arbeitsrechtlern hat der EGMR richtig entschieden aber hier eine solche Aufgabe erledigt, was innerstaatlich, spätestens in Karlsruhe erledigt wurden sollte. In der Zukunft sollten das BAG und das BVerfG nach Wege suchen, solche Fälle zu vermeiden.<sup>59</sup>

#### **4. Geheime Videoüberwachung am Arbeitsplatz - Fall Köpke<sup>60</sup>**

In diesem Fall wurde die Vereinbarkeit der geheimen Videoüberwachung am Arbeitsplatz mit dem Artikel 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) in die Frage gestellt. Außerdem rügte die Klägerin nach Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren) und Art. 14 (Diskriminierungsverbot) vor dem EGMR. Der Fall ging darum, dass der Arbeitgeber der Beschwerdeführerin wegen Diebstahls gekündigt hat, was durch eine geheime Videoüberwachung entdeckt wurde. Die deutschen Gerichte hielten die fristlose Kündigung rechtmäßig. Die Klägerin versuchte danach ihre Rechte beim EGMR geltend zu machen. Der EGMR hat zunächst geprüft, ob den Art. 8 EMRK anwendbar ist und entscheidet, dass die Überwachung von Personen und das Aufzeichnen von Daten und Verwendung das Privatleben berühren können, deshalb war dieser Artikel anwendbar. Danach wurde die Vereinbarkeit mit Art. 8 EMRK geprüft. Die Klägerin hat kritisiert, dass die Überwachung nicht von dem Staat durchgeführt wurde, sondern von einem privaten Firma, die ihres Erachtens kein Recht zum Einwirkung in ihres Privatleben hat. Der EGMR betont, dass ein Arbeitgeber nur dann zur Videoüberwachung eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz berechtigt, wenn es begründet ist, wie z.B. im Fall eines Deliktes. Außerdem muss die Anwendung der Überwachung verhältnismäßig sein und nur strafrechtliche Zielen dienen. Der Gerichtshof hat nach der detaillierten

---

<sup>59</sup> Ulber, NZA 2011, S.962-964.

<sup>60</sup> EGMR, Urteil Köpke, Beschwerde-Nr:420/07, Entscheidungsdatum: 05.10.2010.

Prüfung der Umstände entschieden, dass das Recht auf Achtung des Privatlebens der Beschwerdeführerin trotz der verdeckten Videoüberwachung ausreichend geschützt wurde. Obwohl der Staat verpflichtet ist, seine Verpflichtungen aus Artikel 8 zu gewährleisten, war die Überwachung geründet und akzeptierbar. In Fällen des Art. 6 und Art. 14 EMRK hat das Gericht keine Konventionsverletzung erkannt und erklärte aus diesen Gründen die Beschwerde für unzulässig.<sup>61</sup> Es ist wichtig zu erwähnen, dass der EGMR immer umsichtig handeln muss, wenn eine Kollision zwischen dem Recht auf Privatleben (gemäß Art. 8 EMRK) und die Notwendigkeit der Überwachung aus präventiven Gründen entscheiden muss. Diese Frage gewinnt heutzutage immer größere Bedeutung, da die Arbeitnehmer immer häufiger überwacht werden. Deswegen ist es relevant, gewisse Grenze zwischen Privatleben und Prävention einzuhalten.

### **5. Entlassung einer Kindergärtnerin wegen Stasi - Tätigkeit - Fall Knauth<sup>62</sup>**

Der vorliegende Fall bezieht sich auch auf den Art. 8 EMRK. Die Beschwerdeführerin hat als Kindergärtnerin in der DDR gearbeitet und nach der Wiedervereinigung wurde in den öffentlichen Dienst des Landes Berlin übernommen. Sie war zwischen 1973 und 1979 Gesellschaftliche Mitarbeiterin für Sicherheit des Ministeriums für Staatssicherheit und unterzeichnete auch eine Verpflichtungszusage. In 1990 hat sie im Rahmen einer Fragebogen falsche Antworten auf die Fragen im Bezug auf ihre Tätigkeit in der DDR gegeben. Im Jahre 1994 wurde aber ihre Stasi - Tätigkeit geklärt und das Land Berlin kündigte daraufhin ihr Arbeitsverhältnis. Ihre Klage vor dem ArbG blieb erfolglos, ebenso wie ihre Verfassungsbeschwerde vor dem BVerfG. Danach rügte sie den Art. 8 EMRK vor dem EGMR. Der Artikel 8 EMRK umfasst das Recht auf Schutz des Privatlebens. Der EGMR hat mehrere Umstände geprüft. In Deutschland wurde eine besondere Regelung für Arbeitnehmer aus dem öffentlichen Dienst der DDR eingeführt, deren Sinne die persönliche Eignung überprüft werden konnte. Der EGMR hat darauf hingewiesen, dass die Garantien der Konvention, wie der Art. 8 auch für die Arbeitnehmer der öffentlichen Dienstes gelten. Der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin Angehörige des öffentlichen Dienstes der DDR war, hat den Schutz des Art. 8 EMRK nicht genommen. Die Verwendung von Informationen über die politische Vergangenheit einer Person kann einen Eingriff gegen den Art. 8 EMRK darstellen. Aber im vorliegenden Fall wurde die Entlassung nicht damit begründet, dass sie in der DDR Stasi-Tätigkeit ausgeübt hat, sondern damit, dass sie auf diese Frage, die darauf gerichtet war, falsche geantwortet hat. Im Endeffekt hat der Gerichtshof die

---

<sup>61</sup> EuGRZ 2011, 471-476.

<sup>62</sup> EGMR, Urteil Knauth, Beschwerde-Nr:41111/98, Entscheidungsdatum: 22.11.2001.

Beschwerde einstimmig für unzulässig erklärt, da die Verwendung von Informationen bzw. Unterlagen im arbeitsrechtlichen Verfahren „gesetzlich vorgesehen“ bzw. „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ waren, die verfolgte Ziele von Art 8 II EMRK zu erreichen.<sup>63</sup>

## 6. Kündigung eines Lehrers wegen früherer Tätigkeit in der SED - Fall Volkmer<sup>64</sup>

Dieser Fall ist sehr ähnlich zu dem Fall der Kindergärtnerin. Der Beschwerdeführer hat als Gymnasiallehrer sowohl in der DDR als auch und seit 1990 BDR gearbeitet. Im Jahre 1993 wurde er im Sinne seines Einigungsvertrags gekündigt. Im Kündigungsschreiben hieß es, die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers sei nicht zumutbar, da er hauptamtlicher Mitarbeiter der SED-Kreisleitung und aktiver Mitglied des Einparteienregimes war. Deswegen war er nicht geeignet weiterhin als Lehrer in der BDR zu arbeiten. Der BDR hat verlangt, dass ein Lehrer gegenüber seinen Schülern für die freiheitlich demokratische Grundordnung eintritt. Außerdem hat der Beschwerdeführer in dem Personalfragebogen nicht auf seine Kontakte zu dem SED hingewiesen, was ähnlich im Fall von Frau Knauth geschehen hat. Der Beschwerdeführer versuchte gegen seine Kündigung vor den deutschen Arbeitsgerichten aufzutreten, erklärte aber letztendlich der das BAG die Kündigung für wirksam. Das BVerfG hat auch die Verfassungsbeschwerde des Beschwerdeführers zurückgewiesen. Danach kam die Frage der Vereinbarkeit der gerichtlichen Entscheidungen und des Art. 10 EMRK zum EGMR. Der EGMR hat hier auch bestätigt, dass auch die Angehörige des öffentlichen Dienstes den Schutz der Art. 10 bzw. Art. 11 EMRK genießen. Der Gerichtshof lässt die Frage offen, ob die Kündigung des Gymnasiallehrers wegen mangelnder persönlichen Eignung wegen der Prüfung seiner politischen Anschauungen und Tätigkeiten in der SED ein Eingriff gegen den Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung) oder gegen Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit) darstellt. Die Kündigung war hier auch zulässig, da sie im Sinne der Prüfung der politischen Vergangenheit gesetzlich vorgesehen war. In der Begründung weist der EGMR darauf hin, dass *„ein demokratischer Staat das Recht hat, von seinen Bediensteten ein Bekenntnis zu den Verfassungsgrundsätzen zu verlangen, auf denen der Staat steht“*. Aus diesen Gründen erklärte der EGMR die Beschwerde für unzulässig.<sup>65</sup> Als Konsequenz beider Fälle soll geklärt werden, dass Deutschland nach der Wiedervereinigung eine besondere Situation hatte, was die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst betrifft. Obwohl die Garantien der Konvention auch für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gelten und können nicht

---

<sup>63</sup> NJW 2003, S. 3041 - 3043.

<sup>64</sup> EGMR, Urteil Volkmer, Beschwerde-Nr:39799/98, Entscheidungsdatum: 22.11.2001.

<sup>65</sup> NJW 2002, S. 3087- 3090.

wegen einer früheren politischen Tätigkeit entzogen werden, hat der Gerichtshof in beiden Fällen die Entlassung der Arbeitnehmer für zulässig erklärt. Die Begründung der Urteile hat die Komplexität dieses Fragenkreises betont und die Entscheidung mit der gesetzlich vorgesehenen Prüfung der Eignung für bestimmte Arbeitsplätze untermauert, die in Einklang mit den demokratischen Grundprinzipien eines Rechtsstaates steht.

### **7. Menschenrecht auf Streik für Beamte - Fall Yapi-Yol Sen<sup>66</sup>**

In den letzten zwei Fällen, mit denen ich mich in meiner Arbeit beschäftige, wurden die Beschwerden nicht gegen Deutschland, sondern gegen die Türkei und gegen die frühere jugoslawische Republik Mazedonien geführt. Die Entscheidungen können auch möglicherweise in Deutschland Auswirkungen haben, was die betroffenen Bereiche betrifft. Der obengenannte Fall ging um das Streikrecht für Beamte. Die Beschwerdeführerin war eine Gewerkschaft von Angehörigen des öffentlichen Dienstes in der Türkei. Die Personalabteilung beim Premierminister hat einen Runderlass veröffentlicht, in dem ein gesetzliches Verbot für die Versammlung der Bediensteten mit dem Ziel eines Streiks vorgesehen war. Das Verbot war mit dem guten Funktionieren des öffentlichen Dienstes begründet. Drei Mitglieder des Verwaltungsrats der Gewerkschaft nahmen an dem Streik trotz des Verbotes teil. Sie wurden daraufhin bestraft. Die Gewerkschaft hat danach einen Antrag dem Staatsrat gestellt, um den Runderlass aufzuheben. Dies wurde von dem Staatsrat abgelehnt. Dann hat die Gewerkschaft eine Beschwerde beim Gerichtshof eingelegt. In der Beschwerde hat sie gerügt, dass die türkischen Behörden unter Verletzung von Art. 11 (Vereinigungsfreiheit) und 14 EMRK (Verbot der Diskriminierung) in ihre Gewerkschaftsfreiheit eingegriffen hätten. Im Sinne des Art. 11 EMRK sollte neben der bloßen Vereinigungsfreiheit auch die Freiheit gewährleistet sein, die beruflichen Interessen der Gewerkschaftsmitglieder durch kollektive Maßnahmen zu schützen und für diese zu kämpfen.<sup>67</sup> Der Gerichtshof hat einstimmig festgestellt, dass Art. 11 EMRK verletzt wurde und die Türkei verurteilt.<sup>68</sup> In der Begründung betont der Gerichtshof: Die EMRK stellt eine Pflicht den Vertragsstaaten dar, für die Gewerkschaften im Rahmen von Regelungen, zu ermöglichen, sich für die Durchsetzung der Rechte ihrer Mitglieder einzusetzen. (Falls diese Regelungen mit Art. 11 EMRK vereinbar sind.) Das Recht auf Streik ist dabei ein wichtiges Element. Ein absolutes Streikverbot ist ein Eingriff in Art. 11 EMRK aber kann nach Art. 11 II EMRK rechtfertigt werden. Wenn der

---

<sup>66</sup> EGMR, Urteil Yapi-Yol Sen, Beschwerde-Nr:68959/01, Entscheidungsdatum: 21.04.2009.

<sup>67</sup> Fütterer, EuZA, 2011, S. 511.

<sup>68</sup> Kutzki, DÖD 2011, S. 169-171.

Art. 11 EMRK verletzt wird, kann auch eine Gewerkschaft die Rechte ihrer Mitglieder geltend machen. Wichtig ist es die Opfereigenschaft als Voraussetzung erfüllt zu werden. Der EGMR betont aber, dass das Streikrecht nicht absolut ist und beschränkt werden kann. Es kann mit der Konvention für vereinbar erklärt werden, denjenigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes den Streik zu verbieten, die im Namen des Staates Hoheitsgewalt ausüben. Ein allgemeines Streikverbot für Angestellten des öffentlichen Dienstes ist unverhältnismäßig. Außerdem entspricht das allgemeine Verbot keinem dringenden sozialen Bedürfnis. Deswegen hat der Fall einen Verstoß gegen Art. 11 EMRK verwirklicht und hat der Gerichtshof die Türkei verurteilt.<sup>69</sup> Es ist wichtig zu betonen, dass das Streikrecht für Beamten nicht nur in der Türkei ein bedeutsames Thema ist. Auch die Länder der EU haben unterschiedliche Regelungen für den Streik und es gibt große Unterschiede innerhalb der EU (z.B. zwischen Deutschland und Frankreich - strenge und leichtere Regelungen für das Streikrecht). In der aktuellen politischen Entwicklung der Mitgliedstaaten ist ein einheitliches Regelung kaum realisierbar, obwohl notwendig sein könnte. Es ist aber viel problematischer und die Probleme wurzeln in den unterschiedlichen Rechtskulturen der Mitgliedstaaten. Deswegen finde ich es wichtig, dass der EMRK die nationalen arbeitsrechtlichen Regelungen in Einzelfällen prüft, wenn die Garantien der EMRK durch einen Mitgliedstaat verletzt werden.

#### **8. Fernbleiben von der Arbeit an religiösem Feiertag - Fall Kostaski<sup>70</sup>**

In diesem Fall ist der Beschwerdeführer von der Arbeit wegen religiöser Gründe ferngeblieben und wurde deswegen sein Gehalt gekürzt. Er hat für die staatliche Elektrizitätsgesellschaft in Mazedonien gearbeitet. Als er am einen Arbeitstag nicht zur Arbeit erschienen hat, hat er sein Verhalten damit begründet, dass dieser Tag im Sinne der Verfassung ein Feiertag für Muslime sei. Nach der Abkürzung seines Gehaltes versuchte er mit Rechtsbefehle seine Rechte geltend zu machen, hatte aber keinen Erfolg. Die zuständigen Gerichte begründeten das damit, dass er nicht bewiesen habe, dass er Muslim ist. Außerdem ist er auch am christlichen Feiertage ferngeblieben. Der Beschwerdeführer hat tatsächlich mehrmals wegen islamischer Feiertage nicht gearbeitet, deren Folge sein Gehalt erneut gekürzt wurde. Die Rechtsbehelfe hatten wiederum keinen Erfolg. Der Beschwerdeführer hat als letzte Möglichkeit den Gerichtshof gewandt. Er hat die Verletzung von Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit) und Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) gerügt. Der Gerichtshof hat entschieden, dass weder den Art. 9

---

<sup>69</sup> NZA 2010 S.1423-1425.

<sup>70</sup> EGMR, Urteil Kostaski, Beschwerde-Nr:55170/00, Entscheidungsdatum: 13.04.2006.

EMRK noch den Art. 14 verletzt wurde. Er hat in der Begründung darauf hingewiesen, dass der Art. 9 EMRK garantiert unter anderem die Freiheit, die Religion nicht nur öffentlich zu bekennen, sondern auch allein und privat. Das heißt aber nicht, dass der Art. 9 EMRK jede religiös begründete Handlung stütze. Im Endeffekt betont der EGMR, dass der Art. 9 EMRK kein Recht auf Arbeitsbefreiung an religiösen Feiertagen gibt.<sup>71</sup> Der Art. 14 (das Diskriminierungsverbot) wurde auch nicht verletzt, da eine unterschiedliche Behandlung nicht vorliegend war. Die religiösen Sachen können häufig Problemen an dem Arbeitsplatz verursachen, wie das Fernbleiben an den Feiertagen oder die Bekleidung. Deswegen müssen die Konventionsstaaten bei der Beurteilung einer solchen Frage immer vorsichtig vorgehen, andernfalls können die Betroffenen sich leicht an den EGMR wenden.

## V. Schlusswort

Wie wir im Laufe des Einblickes in die arbeitsrechtliche Judikatur des EGMR gesehen haben, gibt es bestimmte Grundrechte, die häufig in einem Arbeitsverhältnis betroffen werden. Solche sind das Diskriminierungsverbot, die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit, die Vereinigungsfreiheit, die Freiheit der Meinungsäußerung, das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens und das Recht auf ein faires Verfahren. Diese Grundrechte sind selbstverständlich auch in den Verfassungen bzw. Grundgesetzen der Konventionsstaaten niedergelegt und gewährleistet. Die Verfassungstraditionen der Staaten haben sich im Laufe der Rechtsgeschichte unterschiedlich entwickelt und sind auch heute sehr unterschiedlich, besonders was die arbeitspolitisch sensitiven Bereiche, wie z.B. das Streikrecht oder die kirchliche Loyalitätspflicht, betrifft. Wegen der Unterschiede der Rechtstraditionen und angesichts des im Großen und Ganzen zwar ausreichenden, aber doch sehr unterschiedlichen grundrechtlichen Schutzniveaus innerhalb der Konventionsstaaten, ist es bedeutsam, eine überstaatliche Beobachtung und Gewährleistung der Grundrechte in Europa zu haben. Der EGMR ist für die Erfüllung dieser Aufgaben nach den letzten Reformen gut geeignet. Mit dem 11. und 14. Zusatzprotokoll hat der Gerichtshof immer effektivere Mittel an die Hand bekommen, um Verletzungen der Konventionsrechte zu verurteilen und die betroffenen Staaten zur Wiedergutmachung zu zwingen. Wie erwähnt, ist die Durchführung der Urteile nicht immer problemlos. Die Beobachtung der Durchführung und das Sanktionssystem im Fall einer Nichtdurchführung sollte in der Zukunft weiter modernisiert werden, um ein effektiveres Rechtsschutzsystem in Europa zu

---

<sup>71</sup> NZA 2006, 1401-1402.

gewährleisten. Meines Erachtens führt die Komplexität des Grundrechtsschutzes auf mehreren Ebenen (EGMR; EuGH; nationale Verfassungsgerichte) häufig zur Ineffektivität des Rechtsschutzes in Europa, da die verschiedenen Ebenen nicht immer im Einklang sind. Deswegen sollten auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts weitere Reformen durchgeführt werden. Obwohl das deutsche Arbeitsrecht umfangreich und hochentwickelt ist, kommt es vor, dass ein arbeitsrechtlicher Rechtsstreit vor den EGMR gelangt und Deutschland verurteilt wird. Deutschland ist der führende Staat der Europäischen Union und verfügt über ein hohes Schutzniveau, deswegen sollten diese negativen Urteile in Zukunft vermieden werden. Dazu müssen aber die deutsche Arbeitsgerichte nicht nur dem Buchstaben von EMRK und den Urteilen des EGMR Folge leisten, sondern auch deren „Geist“ und Grundprinzipien berücksichtigen. Um in der Zukunft ein einheitliches Europäisches Arbeits- und Sozialrecht in der EU schaffen zu können, ist es unerlässlich, die von der EU unabhängige, aber trotzdem bedeutsame Judikatur des EGMR stärker zu berücksichtigen. Als Fazit meiner Arbeit möchte ich nochmal die arbeitsrechtliche Wichtigkeit der EMRK und der arbeitsrechtlichen Entscheidungen des EGMR betonen. Nur die EMRK verfügt jedoch über einen gerichtlichen Mechanismus in Form des EGMR, durch den man seine in der Konvention niedergelegten Rechte einklagen kann. Deswegen ist und bleibt die EMRK und die Kontrolle ihrer Einhaltung durch den EGMR bedeutsam. Immer wieder müssen aber Reformen durchgeführt werden, mit denen die Durchführung der Urteile und das Sanktionssystem modernisiert werden können.

## Literaturverzeichnis

*Abraham, Jens*: Neue Chance für eine Kurswende!, ZRP 2012, S.11-13.

*Boemke, Burkhard*: Kündigung von Kirchenangestellten wegen Ehebruchs ("Verfahren Obst") Anmerkung, jurisPR-ArbR 50/2010 Anm. 2.

*Brummer, Klaus*: Der Europarat, VS Verlag, 1. Auflage, 2008.

*Eschment, Jörn*: Musterprozesse vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, Peter Lang Verlag, 2011 (Zitierweise: Eschment, Musterprozesse vor dem EGMR).

*Fütterer, Patrik*: Das Koalitions- und Streitrecht im EU-Recht nach dem Wandel der Rechtsprechung des EGMR zur Koalitionsfreiheit gemäß Art. 11 ERMK (Demir und Baykara und andere) EuZA 2011. S.505-520

*Grabenwarter, Christoph / Pabel, Katharina*: Europäische Menschenrechtskonvention, 5. Auflage, C.H. Beck, München, 2012 (Zitierweise: Grabenwarter / Pabel, ERMK).

*Herdegen, Matthias*: Völkerrecht, 10. Auflage, Verlag C.H. Beck, 2011.

*Hummer, Waldemar / Karl, Wolfram*: Regionaler Menschenrechtsschutz, Teilband I/1: Europa, 1. Auflage, Verlag Nomos, 2009 .

*Joussen, Jacob*: Die Folgen des Mormonen- und des Kirchenmusikerfalls für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland, RdA 2011, S.173-178 .

*Kilian, Dieter*: Die Bindungswirkung der Entscheidungen des EGMR, 1994.

*Kutzki, Jürgen*: Beamte und Streikrecht - eine aktuelle Bestandsaufnahme, DÖD 2011, 169-171.

*Mayer, Udo R*: Menschenrecht vor Gottesrecht, Entscheidungsbesprechung, dbr 2010, Nr 12, S. 19-21.

*Meyer-Ladewig*: EMRK Handkommentar, 3. Auflage, 2011.

*Neuhold / Hummer / Schreuer*: Österreichisches Handbuch des Völkerrechts, Band 1- Textteil, 4. Auflage, 2004.

*Nowak, Manfred:* Einführung in das internationale Menschenrechtssystem, NWV Neuer Wissenschaftsverlag, 2002.

*Plum, Martin:* Kirchliche Loyalitätsobliegenheiten im Lichte der Rechtsprechung des EGMR, NZA 2011, 1194-1201.

*Reufels, Martin / Molle, Karl:* Neuere Rechtsprechung des EGMR im Arbeitsrecht, Kölner Schrift zum Wirtschaftrecht, 1/2012 S.3.

*Rohleder, Kristin:* Grundrechtsschutz im europäischen Mehrebenen-System, Nomos Verlag, 2008 (Zitierweise: Rohleder, Grundrechtsschutz).

*Stein / Von Buttlar:* Völkerrecht, 12. Auflage, Carl Heymanns Verlag, 2009.

*Ulber, Daniel:* Whistleblowing und der EGMR, NZA 2011, S. 962-964.