



Der Fall AMS

Rs. C-176/12 (AMS), Urteil des Gerichtshofes vom 15.01.2014 – ECLI:EU:C:2014:2.

Zuletzt abgedruckt in: Pechstein, Entscheidungen des EuGH, Kommentierte Studienauswahl, 10. Auflage 2018, S. 437 (Fall 135)

1. Vorbemerkungen

Interessant und viel diskutiert ist die Frage nach einer horizontalen Anwendbarkeit der Unionsgrundrechte. Die Argumentationsbasis bilden dabei folgende Aspekte: Zwar stellt Art. 51 der Grundrechte-Charta keine Grundlage hierfür dar, allerdings ist dies in den nationalen Grundrechtskatalogen nicht anders, dennoch wird zumindest eine mittelbare Drittwirkung der Grundrechte jedenfalls diskutiert oder ist sogar anerkannt. Zudem ist die Charta mit den Verträgen gleichrangig (Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 EUV) und einigen Vertragsnormen wird durchaus eine horizontale Anwendbarkeit zugemessen. Des Weiteren stellt die Grundrechte-Charta keinen grundlegenden Wandel zu der bisherigen Rechtslage hinsichtlich der allgemeinen Rechtsgrundsätze dar, die sehr wohl dadurch geprägt ist, dass eine horizontale Anwendbarkeit offenbar angenommen wurde (vgl. u. a. Rs. Mangold, Fall 27, Rn. 75; dies ist evtl. allerdings eher ein Fall der objektiven Wirkung). Die vorliegende Entscheidung thematisiert die Frage nach einer horizontalen Anwendbarkeit des Art. 27 der Grundrechte-Charta, der das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer enthält. Generalanwalt Cruz Villalon wollte die Frage nicht uneingeschränkt für alle Grundrechte beantwortet wissen, vielmehr sei zwischen den einzelnen Bestimmungen zu unterscheiden. So gäbe es Rechte, die sich schon ihrer Struktur nach nicht an Private richten, während „es Rechte gibt, bei denen es unvorstellbar wäre, ihre Relevanz für privatrechtliche Beziehungen zu verneinen“ (Schlussanträge, ECLI:EU:C:2013:491, Rn. 38). Der Generalanwalt meinte somit, dass Art. 27 GRCh, der an Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerichtet ist, das Potential hat Drittwirkung zu entfalten. Der EuGH ging der Frage weitestgehend aus dem Weg, war aber der Meinung, dass die Bestimmung auf die Konkretisierung unionsrechtlicher oder mitgliedstaatlicher Regelungen angewiesen ist, hiermit zu unbestimmt sei und somit kein subjektives Recht an Einzelne verleiht. Er unterschied somit zwischen subjektiven Rechten der GRCh und sonstigen Bestimmungen. Damit kommt es auf eine horizontale Wirkung nicht mehr an. Offen bleibt die Frage, ob denn solche Bestimmungen der GRCh, die weniger unbestimmt sind, drittwirkend sein könnten. Eine Klärung durch den EuGH bleibt abzuwarten.

2. Sachverhalt

Die AMS ist eine Vereinigung, die sich an der Durchführung von Maßnahmen der sozialen Mediation und Kriminalprävention in Marseille beteiligt. Sie bietet darunter zum Zweck der beruflichen Eingliederung Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche, sowie berufsbildende Maßnahmen an. Eine französische Gewerkschaft ernannte innerhalb der AMS einen Arbeitnehmer der AMS zum Personalvertreter. Die AMS widersprach dieser Maßnahme in Hinblick auf die Arbeitnehmervertretung mit der Begründung, die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer würde den nach französischem Recht notwendigen Schwellenwert für Arbeitnehmervertretungsmaßnahmen nicht übersteigen. Fraglich ist, ob die französische Norm unionsrechtskonform ist. Den Maßstab hierfür bilden neben der Richtlinie 2004/14/EG auch Art. 27 der Grundrechte-Charta, der das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer enthält. Im Rahmen der gerichtlichen Auseinandersetzungen stellte sich die Frage, ob Art. 27 GRCh in einem Rechtsstreit zwischen Privaten geltend gemacht werden kann. Die Cour de Cassation legte diese Frage dem EuGH nach Art. 267 AEUV zur Vorabentscheidung vor.

3. Aus den Entscheidungsgründen

[42] Im Hinblick auf Art. 27 der Charta als solchem ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die in der Unionsrechtsordnung garantierten Grundrechte in allen unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen Anwendung finden (vgl. Urteil vom 26. Februar 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, Rn. 19).

[43] Da die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung die Umsetzung der Richtlinie 2002/14 darstellt, findet Art. 27 der Charta auf die vorliegende Rechtssache Anwendung.

[44] Weiter ist festzustellen, dass Art. 27 („Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen“) der Charta bestimmt, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf verschiedenen Ebenen eine Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein muss, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind.

[45] Aus dem Wortlaut von Art. 27 der Charta geht somit klar hervor, dass er, damit er seine volle Wirksamkeit entfaltet, durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden muss.

[46] Das in Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 enthaltene und an die Mitgliedstaaten gerichtete Verbot, bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl des

Unternehmens eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern, die ursprünglich zu dem Kreis der bei dieser Berechnung zu berücksichtigenden Personen gehörte, auszuschließen, lässt sich nämlich als unmittelbar anwendbare Rechtsnorm weder aus dem Wortlaut des Art. 27 der Charta noch aus den Erläuterungen zu diesem Artikel herleiten.

[47] In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich die Umstände des Ausgangsverfahrens von denen unterscheiden, die zum Urteil Küçükdeveci geführt haben, da das in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, um das es in jener Rechtssache ging, schon für sich allein dem Einzelnen ein subjektives Recht verleiht, das er als solches geltend machen kann.

[48] Demnach kann Art. 27 der Charta als solcher in einem Rechtsstreit wie dem des Ausgangsverfahrens nicht geltend gemacht werden, um zu der Schlussfolgerung zu gelangen, dass die mit der Richtlinie 2002/14 nicht konforme nationale Bestimmung unangewendet zu lassen ist.

[49] Diese Feststellung kann nicht dadurch entkräftet werden, dass Art. 27 der Charta im Zusammenhang mit den Bestimmungen der Richtlinie 2002/14 betrachtet wird. Da dieser Artikel nämlich für sich allein nicht ausreicht, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das dieser als solches geltend machen kann, kann bei einer solchen Zusammenschau nichts anderes gelten.

[50] Die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit dem Unionsrecht geschädigte Partei kann sich jedoch auf die mit dem Urteil vom 19. November 1991, Francovich u. a. (C-6/90 und C-9/90, Slg. 1991, I-5357), begründete Rechtsprechung berufen, um gegebenenfalls Ersatz des entstandenen Schadens zu erlangen (vgl. Urteil Dominguez, Rn. 43)

[51] Aus alledem ergibt sich, dass Art. 27 der Charta für sich genommen oder in Verbindung mit den Bestimmungen der Richtlinie 2002/14 dahin auszuulegen ist, dass er, wenn eine nationale Bestimmung zur Umsetzung dieser Richtlinie, wie Art. L. 1111–3 des Arbeitsgesetzbuchs, mit dem Unionsrecht unvereinbar ist, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten nicht geltend gemacht werden kann, um diese nationale Bestimmung unangewendet zu lassen.