

Referat von

Angelika Kapeller
DGB Rechtsschutz GmbH

zum Thema

Effektiver Rechtsschutz und Artikel 47 GRC

Europarechtliches Symposium 2026
Bundesarbeitsgericht, 11. bis 12. Juni 2026

Effektiver Rechtsschutz und Artikel 47 GRC

Angelika Kapeller

DGB Rechtsschutz GmbH, Leiterin des Gewerkschaftlichen Centrums für Revision und Europäisches Recht

1. Einleitung

Seit dem 11. Europarechtlichen Symposium im Juni 2024 ist viel geschehen im europäischen und im deutschen Arbeitsrecht.

Die Entscheidungen des EuGH zum Diskriminierungsschutz für Teilzeitbeschäftigte¹ wurden durch das Bundesarbeitsgericht umgesetzt². Dabei warf der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes zur Bindung der Tarifvertragsparteien an Art. 3 Abs.1 GG³ zunächst Abgrenzungsfragen auf, die durch den 3. Senat⁴, 6. Senat⁵ und 5. Senat⁶ des Bundesarbeitsgerichts zum Diskriminierungsschutz weitgehend einheitlich beantwortet wurden, zwischenzeitlich allerdings erneut dem BVerfG vorliegen⁷.

Die Umsetzung der EuGH-Entscheidung in der Rechtssache Egenberger⁸ durch den 8. Senat des Bundesarbeitsgerichtes⁹ wurde durch das Bundesverfassungsgericht aufgehoben¹⁰ und die Revision der Klägerin nach erneuter Verhandlung zurückgewiesen¹¹.

Die mit diesen Verfahren verbundenen Fragen des Grundrechtsschutzes im Mehrebenensystem waren und sind Gegenstand zahlreicher Veranstaltungen und Erörterungen und werden uns alle auch weiterhin in Atem halten – das zeigen schon die Festvorträge und Diskussionen des gestrigen Tages.

¹ EuGH 19.10.2023 - C-660/20 [Lufthansa CityLine]; EuGH 29.7.2024 – C-184/22 und C-185/22 [KfH]

² BAG 5.12.2024 - 8 AZR 370/20, 8 AZR 371/20

³ BVerfG 11.12.2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23

⁴ BAG 6.5.2025 - 3 AZR 65/24

⁵ BAG 13.11.2025 - 6 AZR 131/25

⁶ BAG 26.11.2025 - 5 AZR 155/22; 28.1.2026 - 5 AZR 7/23; 28.4.2026 - 5 AZR 96/25

⁷ Aktenzeichen des BVerfG: 1 BvR 362/25 (zu 6 AZR 132/25); 1 BvR 16/26 (zu Lufthansa CityLine)

⁸ EuGH 17.4.2018 - C-414/16 [Egenberger]

⁹ BAG 25.10.2018 - 8 AZR 501/14

¹⁰ BVerfG 29.9.2025 - 2 BvR 934/19

¹¹ BAG 21.5.2026 - 8 AZR 194/25 (F)

Daneben sind aber auch Verfahrensfragen zu klären. Auf welche Weise sind betroffene Rechte durch die Union und die Mitgliedstaaten, insbesondere durch die Justiz zu schützen? Hier kommt für die Unionsebene Art. 47 GRC ins Spiel, der zu den meistzitierten Grundrechten der Charta gehört und in ganz unterschiedlichen Bereichen durch den EuGH herangezogen wurde.

In meinem Beitrag möchte ich Zusammenhang und Inhalt des Art. 47 GRC kurz umreißen und dann aufzeigen, welche Rolle er in aktuellen Entscheidungen des EuGH gespielt hat und welche Bedeutung dies für unser deutsches Arbeitsrecht haben könnte.

2. Historisches

Den Anfang machten die UN 1948. In der Präambel der AEMR heißt es insbesondere:

(...) da es notwendig ist, die Menschenrechte durch die Herrschaft des Rechtes zu schützen, damit der Mensch nicht gezwungen wird, als letztes Mittel zum Aufstand gegen Tyrannei und Unterdrückung zu greifen (...)

Art. 8 der AEMR lautet:

Artikel 8 [Anspruch auf Rechtsschutz]

Jeder hat Anspruch auf einen wirksamen Rechtsbehelf bei den zuständigen innerstaatlichen Gerichten gegen Handlungen, durch die seine ihm nach der Verfassung oder nach dem Gesetz zustehenden Grundrechte verletzt werden.

Auf dieses Menschenrecht, verbunden mit Art. 14 des UN-Sozialpaktes, stützt sich Art. 13 der EMRK¹²:

¹² Aktuelle Fassung, gilt seit 2.6.2010

Art. 13 Recht auf wirksame Beschwerde

Jede Person, die in ihren in dieser Konvention anerkannten Rechten oder Freiheiten verletzt worden ist, hat das Recht, bei einer innerstaatlichen Instanz eine wirksame Beschwerde zu erheben, auch wenn die Verletzung von Personen begangen worden ist, die in amtlicher Eigenschaft gehandelt haben.

Art. 6 EMRK enthält wesentliche Bestimmungen zum Recht auf ein faires Verfahren im Zivil- und Strafrecht¹³.

Seit dem 1. Dezember 2009 gilt die Charta der Grundrechte der Europäischen Union für alle Mitgliedstaaten. Sie ist über Art. 6 Abs. 3 EUV in das Primärrecht der EU aufgenommen. Die justiziellen Rechte sind in Art. 47 bis 50 GRC enthalten. Die Rechtsschutzgewährung des Art. 47 macht deutlich, dass die Union eine Rechtsgemeinschaft ist.

Artikel 47 Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht

[1] Jede Person, deren durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten verletzt worden sind, hat das Recht, nach Maßgabe der in diesem Artikel vorgesehenen Bedingungen bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen.

[2] Jede Person hat ein Recht darauf, dass ihre Sache von einem unabhängigen, unparteiischen und zuvor durch Gesetz errichteten Gericht in

¹³ **Art. 6 Recht auf ein faires Verfahren**

(1) 1Jede Person hat ein Recht darauf, dass über Streitigkeiten in Bezug auf ihre zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen oder über eine gegen sie erhobene strafrechtliche Anklage von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht in einem fairen Verfahren, öffentlich und innerhalb angemessener Frist verhandelt wird. 2Das Urteil muss öffentlich verkündet werden; Presse und Öffentlichkeit können jedoch während des ganzen oder eines Teiles des Verfahrens ausgeschlossen werden, wenn dies im Interesse der Moral, der öffentlichen Ordnung oder der nationalen Sicherheit in einer demokratischen Gesellschaft liegt, wenn die Interessen von Jugendlichen oder der Schutz des Privatlebens der Prozessparteien es verlangen oder – soweit das Gericht es für unbedingt erforderlich hält – wenn unter besonderen Umständen eine öffentliche Verhandlung die Interessen der Rechtspflege beeinträchtigen würde.

(...)

Aktuelle Fassung, gilt seit 2.6.2010

einem fairen Verfahren, öffentlich und innerhalb angemessener Frist verhandelt wird. Jede Person kann sich beraten, verteidigen und vertreten lassen.

[3] Personen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, wird Prozesskostenhilfe bewilligt, soweit diese Hilfe erforderlich ist, um den Zugang zu den Gerichten wirksam zu gewährleisten.

Die EU ist der EMRK – im Unterschied zu allen Mitgliedstaaten – trotz der Verpflichtung in Art.6 EUV bisher nicht beigetreten. Dennoch stehen die Konvention und die Charta nicht unverbunden nebeneinander.

Das Präsidium des Europäischen Konvents erläuterte den Zusammenhang mit der EMRK:

Art. 47 Abs.1 GRC stützt sich auf Art. 13 EMRK, gewährt jedoch umfassenderen Schutz, da ein Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf bei einem Gericht gewährt wird¹⁴.

Artikel 47 Absätze 2 und 3 entsprechen Artikel 6 Absatz 1 EMRK, aber die Beschränkung auf Streitigkeiten in Bezug auf zivilrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen oder strafrechtliche Anklagen kommt nicht zum Tragen, wenn es um das Recht der Union und dessen Anwendung geht¹⁵.

Das Schutzniveau der EMRK-Artikel darf durch die GRC nicht unterschritten werden.

Wer kann sich auf Art. 47 GRC berufen?

Der Text spricht von „jeder Person“. Grundrechtsträger sind alle natürlichen Personen, juristischen Personen und Personenvereinigungen, und zwar unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit¹⁶. Auch Verbände können sich auf Art. 47 GRC berufen, wie der EuGH insbesondere im Umweltrecht in Verbindung mit dem Übereinkommen von Aarhus entschieden hat¹⁷.

¹⁴ Erläuterungen zur Charta der Grundrechte, Amtsblatt C 303/30

¹⁵ Erläuterungen C 303/34

¹⁶ Jarass GRCh, 4. Aufl.2021, EU-Grundrechte-Charta Art. 47 Rn. 14 mwN

¹⁷ EuGH 8.11.2016 – C-243/15 [Slowakischer Braunbär II]

Was garantiert Art. 47 GRC?

Wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz gegen eine Verletzung subjektiver Rechte aus der Charta, aber darüber hinaus auch aus sämtlichen Normen des Unionsrechts sowie aus völkerrechtlichen Verträgen, die die Europäische Union binden. Erfasst sind das Primärrecht, aber auch das abgeleitete Recht der Richtlinien. Auch Rechte, die sich aus Vorschriften der Mitgliedstaaten ergeben, sind geschützt, soweit diese Vorschriften Unionsrecht umsetzen¹⁸.

Der Schutzbereich wird eröffnet durch eine behauptete Verletzung eines solchen Rechts im Anwendungsbereich des Unionsrechts gem. Art. 51 Abs.1 GRC¹⁹. Diese kann durch Stellen der Union, aber auch (im Rahmen der Durchführung des Unionsrechts) durch Stellen der Mitgliedstaaten geschehen, und zwar durch alle drei Staatsgewalten. Auch Verletzungen durch Privatpersonen sind erfasst²⁰.

Art. 47 GRC gewährt keinen Anspruch auf Rechtsmittel gegen die gerichtliche Entscheidung, verlangt aber einen ausreichenden vorläufigen Rechtsschutz. Ein Suspensiveffekt des Rechtsbehelfs soll dagegen nicht zwingend sein²¹.

Für die Union entsteht wegen Art. 51 Abs. 2 GRC keine Verpflichtung, neue Rechtsbehelfe zu schaffen, z.B. einen wirksamen unionalen Rechtsbehelf gegen eine Unterlassung nationaler Gerichte, ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof zu richten²².

Der Rechtsbehelf muss wirksam sein. Das bedeutet natürlich keine Erfolgsgarantie, aber im Falle einer Rechtsverletzung adäquate Abhilfemöglichkeit²³. Möglich sind Aufhebung oder Änderung des angegriffenen Akts, Gewährung einer entsprechenden Entschädigung oder auch die Verhängung von Sanktionen.

Art. 47 GRC enthält auch ein Recht auf Vollstreckung der Entscheidung²⁴.

¹⁸ Jarass Rn. 7

¹⁹ EuGH 26.2.2013 – C-617/10 [Akerberg-Fransson]

²⁰ Jarass Rn. 11 f.

²¹ Jarass Rn. 36

²² EuGH 28.1.2021 - C-390/20

²³ Meyer/Hölscheidt/Kubiciel/Großmann, 6. Aufl. 2024, GRC Art. 47 Rn.11; Jarass

²⁴ Jarass Rn. 58

Wer wird verpflichtet?

Art. 47 GRC bindet zunächst die Union selbst und ihre Stellen; in diesem Fall ist das Rechtsschutzsystem der Union einschlägig. Die in Betracht kommenden Rechtsmittel der Nichtigkeitsklage²⁵, der Untätigkeitsklage²⁶ und der Beamtenklage²⁷ spielen im Arbeitsrecht keine Rolle.

Art.19 Abs.1 UAbs.2 EUV verpflichtet die Mitgliedstaaten, ggfs. für ausreichende Abhilfe auch gegen Unionsakte zu sorgen.

Vor allem aber kommt ihr jeweiliges Rechtsschutzsystem gegenüber Handlungen von Stellen der Mitgliedstaaten selbst zum Tragen. Sie müssen im Anwendungsbereich bzw. bei der Durchführung des Unionsrechts für effektiven Rechtsschutz sorgen²⁸, und zwar durch unparteiische Gerichte und ein faires Verfahren.

Die Verbindung zwischen den Ebenen wird im Wesentlichen durch das Vorlageverfahren nach Art. 267 AEUV gewährleistet²⁹, ggfs. auch durch ein Vertragsverletzungsverfahren. Ein Verstoß gegen die Vorlagepflicht des Art. 267 AEUV verletzt seinerseits das Grundrecht des Art. 47 GRC³⁰, im nationalen Recht Art. 101 GG.

Der EuGH hat die Bedeutung des Vorlageverfahrens zuletzt in seinem Urteil vom 24.03.2026 in der Rs. Remling³¹ hervorgehoben. Er bezeichnet das Verfahren als Schlüsselement des durch die Verträge geschaffenen Gerichtssystems, durch das ein Dialog von Gericht zu Gericht zwischen dem Gerichtshof und den Gerichten der Mitgliedstaaten eingeführt wird. Ziel ist die einheitliche Auslegung des Unionsrechts, also die Sicherstellung der Kohärenz, der vollen Geltung und des eigenen Charakters des Unionsrechts sowie der Autonomie des Rechtssystems der Union, deren Wahrung

²⁵ Art. 263 AEUV

²⁶ Art. 265 AEUV

²⁷ Art. 270 AEUV

²⁸ EuGH 15.9.2016 – C-439/14 und C-488/14 [Star Storage] Rn.46 (Vergaberecht)

EuGH 8.11.2016 – C-243/15 Rn. 65:

„Mangels einer einschlägigen Regelung der Union ist es dessen ungeachtet Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung der einzelnen Mitgliedstaaten, die Verfahrensmodalitäten für Klagen zu regeln, die den Schutz der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, wobei die Mitgliedstaaten für den wirksamen Schutz dieser Rechte in jedem Einzelfall verantwortlich sind und insbesondere die Beachtung des in Art. 47 der Charta verankerten Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht gewährleisten müssen“

²⁹ Dazu umfassend Buschmann und Jessolat, AuR 2025, 183 ff, 228 ff

³⁰ Jarass Rn. 34

³¹ EuGH 24.03.2026 - C-767/23 [Remling]

der Gerichtshof sichert³². Der EuGH verlangt daher, dass jedes grundsätzlich zur Vorlage verpflichtete einzelstaatliche Gericht in seiner Entscheidungsbegründung entweder erkennen lässt, dass die aufgeworfene unionsrechtliche Frage für die Entscheidung des Rechtsstreit nicht erheblich ist oder dass sich die Auslegung des betreffenden Unionsrechts Vorschrift auf die Recht sprechen des Gerichtshofs stützt oder – wenn es keine solche Besprechung gibt – dass die Auslegung des Unionsrechts für dieses Gericht derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinen Raum bleibt. Mit anderen Worten müssen solche Gerichte, wenn sie kein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof richten wollen, darlegen, welcher der drei Gründe aus der Rechtssache Cilfit³³ sie von ihrer Vorlagepflicht befreit. Diese Begründungsverpflichtung sieht der Gerichtshof auch dann als gegeben an, wenn die Parteien des Rechtsstreits die Frage aufgeworfen, jedoch nicht mit einem ausdrücklichen Antrag auf Einholung einer Vorabentscheidung verbunden haben³⁴; je nach innerstaatlicher Rechtslage ist die Prüfung der Vorlagepflicht und damit auch die Begründung ihrer Ablehnung auch unabhängig davon vorzunehmen, ob sich die Parteien überhaupt auf Unionsrecht berufen haben³⁵. Damit geht der Gerichtshof über die Entscheidung des EGMR vom 16.12.2025 in der Sache Gondert/Deutschland weit hinaus.

Eine Ausnahme soll gelten, wenn das Gericht aus Unzulässigkeitsgründen, die dem Verfahren vor diesem einzelstaatlichen Gericht eigen sind, davon absehen kann, dem Gerichtshof eine Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen, sofern die Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität gewahrt bleiben³⁶. Die dem zugrunde liegende Entscheidung in der Rechtssache KUBERA betraf das Verfahren zur Zulassung der Revision im slowenischen Recht. Der Gerichtshof differenzierte zwischen einer Entscheidung, die sich mit den inhaltlichen Gründen für eine Revisionszulassung auseinandersetzt, und der Beurteilung des Antrags als aus verfahrensrechtlichen Gründen unzulässig³⁷. Überträgt man die Entscheidung auf das deutsche Arbeitsgerichtsgesetz, ist eine Entscheidung über eine Nichtzulassungsbeschwerde allenfalls dann von der Begründungspflicht befreit, wenn die Beschwerde als unzulässig verworfen wird.

³² EuGH aaO Rn. 19

³³ EuGH 6.10.1982 - C-283/81

³⁴ EuGH 24.03.2026 - C-767/23 [Remling] Rn. 29

³⁵ EuGH aaO Rn. 31

³⁶ EuGH aaO Rn. 25

³⁷ EuGH 15.10.2024 – C-144/23 [KUBERA] Rn. 49, 50

Eine individuelle „Grundrechtsbeschwerde“ zum EuGH, vergleichbar mit der Verfassungsbeschwerde des Art. 94 GG oder der Individualbeschwerde gem. Art. 34, 35 EMRK, gibt es – zur Enttäuschung vieler Rechtssuchender - nicht.

Auch die Mitgliedstaaten müssen keinen eigenständigen Rechtsbehelf schaffen, mit dem eine Verletzung des Unionsrechts festgestellt wird³⁸.

3. Ausgewählte Entscheidungen im Arbeitsrecht

a) Begründungspflicht für Kündigungen: Rs. KL

Der Kammerpräsident am Gerichtshof der Europäischen Union Francois Biltgen hat in seinem Festvortrag beim 11. Europarechtlichen Symposium im letzten Juni unter dem Gesichtspunkt der horizontalen Drittwirkung bereits auf die Entscheidung des Großen Senats des EuGH in der Rechtssache K.L. bzw. X³⁹ hingewiesen. Er hat sie in eine Reihe mit den Urteilen gestellt, in denen der Gerichtshof zunächst vertraglichen Bestimmungen und Allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts und nach Inkrafttreten der GRC deren Artikeln 21, 31 Abs.2, und 47 horizontale Direktwirksamkeit zuerkannt hat⁴⁰.

Ausgangspunkt dieser Entscheidung war ein Vorabentscheidungsersuchen des Rayongerichts für Krakau-Nowa Huta in Krakau, Polen. In einem dort anhängigen Rechtsstreit verlangte ein Arbeitnehmer, der in einem befristeten Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt war, Schadenersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung. Ihm war zu einem Zeitpunkt weit vor dem vereinbarten Ende durch die Befristung eine Kündigung ausgesprochen worden, die nicht begründet worden war. Nach polnischem Recht ist dies nicht erforderlich; auch die gerichtliche Prüfung einer solchen Kündigung erstreckt sich nicht auf die Kündigungsgründe. Wird dagegen einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt, muss der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung angeben, so dass sie vorab durch den gekündigten Arbeitnehmer und dann ggfs. durch das Gericht überprüft werden können.

Das vorliegende Gericht war der Auffassung, ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer sei damit vom Schutz des Art. 30 der Charta ausgenommen. Auch habe das Oberste Gericht Polens Zweifel an der ordnungsgemäßen Umsetzung von

³⁸ EuGH 24.09.2020 - C-223/19 - Rn. 96

³⁹ EuGH 20.02.2024 – C-715/20 [K.L.]

⁴⁰ Biltgen, Festvortrag, abrufbar auf der Homepage des BAG, S. 21 f.

§ 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge⁴¹ in polnisches Recht und folglich an der Vereinbarkeit der maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs mit dem Unionsrecht geäußert. Es habe aber darauf hingewiesen, dass ein Einzelner, der nicht dem Staat zuzurechnen sei – wie ein privater Arbeitgeber – nicht für eine Rechtswidrigkeit in Form einer nicht ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie in innerstaatliches Recht haftbar gemacht werden könne. Es habe daher den entscheidenden

Art. 30 § 4 des polnischen Arbeitsgesetzbuches nicht unangewendet lassen können. Das vorliegende Gericht hat auf die Gefahr hingewiesen, dass eine gesplattene Rechtslage für die Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse gelten werde, wenn der Gerichtshof die Rahmenvereinbarung dahin auslege, dass sie der in Rede stehenden nationalen Regelung entgegenstehe, ohne die unmittelbare horizontale Wirkung der Regelung der Europäischen Union zu klären.

Es hat daher einerseits gefragt, ob die Richtlinie und die Rahmenvereinbarung dem im nationalen Recht festgeschriebenen geringeren Rechtsschutz für befristet Beschäftigte entgegenstehen. Andererseits wollte es aber auch wissen, ob sich Parteien in Gerichtsverfahren, in denen auf beiden Seiten private Parteien auftreten, auf § 4 der Rahmenvereinbarung und den allgemeinen unionsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung (Art. 21 der Charta) berufen können und die genannten Bestimmungen somit horizontale Wirkung haben⁴².

Der Gerichtshof hat die gestellten Fragen umformuliert und eine Auslegung von Art. 21 der Charta vermieden⁴³.

Er hat festgestellt, dass der den Arbeitnehmern im Fall einer ungerechtfertigten Entlassung gewährte Schutz unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen im Sinne von § 4 der Rahmenvereinbarung fällt⁴⁴ und dass insoweit eine Ungleichbehandlung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten durch die nationale gesetzliche Regelung entsteht. § 4 der Rahmenvereinbarung ist Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union und darf deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden⁴⁵. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag

⁴¹ Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.03.1999, Anhang der RL 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43)

⁴² EuGH aaO. Rn. 29

⁴³ EuGH aaO Rn. 32

⁴⁴ EuGH aaO Rn. 40

⁴⁵ EuGH aaO Rn. 43, 44

oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus „sachlichen Gründen“ gerechtfertigt⁴⁶.

Die Feststellung, ob es sich um eine vergleichbare Situation handelt, obliegt dabei dem vorlegenden Gericht⁴⁷.

Der Gerichtshof kommt dann zu dem Ergebnis, dass nicht nur eine ungleiche, sondern auch eine schlechtere Behandlung vorliege. Den befristet Beschäftigten wird im Vorfeld eine Information vorenthalten, die für die Entscheidung, ob sie gerichtlich gegen die Kündigung des Arbeitsvertrages vorgehen wollen, ausschlaggebend sein kann⁴⁸. Eine Rechtfertigung der Benachteiligung durch sachliche Gründe erkannte der Gerichtshof nicht⁴⁹. Damit stand vorbehaltlich der Sachverhaltsprüfungen durch das vorlegende Gericht fest, dass es sich um eine Diskriminierung wegen der Befristung handelte.

Zur Beantwortung der Frage nach der horizontalen Drittwirkung wies der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie und die Rahmenvereinbarung allein nicht zu einer Verpflichtung des nationalen Gerichts führen können, eine nationale Regelung unangewendet zu lassen, wenn es sie nicht unionsrechtskonform auslegen kann⁵⁰. Dies ist unionsrechtlich nur möglich und notwendig, wenn die unionsrechtliche Bestimmung unmittelbare Wirkung hat⁵¹. § 4 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung ist zwar inhaltlich unbedingt und hinreichend genau, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht gegenüber dem Staat im weiten Sinne in Anspruch genommen zu werden; in einem Rechtsstreit zwischen Privaten gilt dies jedoch nicht⁵².

Der Gerichtshof stellte fest, dass der Mitgliedstaat im Sinne des Art. 51 Abs.1 GRC Unionsrecht durchführt, wenn er eine Regelung erlässt, durch die die Beschäftigungsbedingungen der Rahmenvereinbarung präzisiert und konkretisiert werden⁵³. Der Anwendungsbereich der Charta ist damit eröffnet. Der Gerichtshof befasste sich dann jedoch nicht mit dem Diskriminierungsverbot des Art. 21 GRC, sondern stellte auf Art. 47 GRC ab, um den Anspruch auf Nichtanwendung der diskriminierenden Norm auch im Rechtsstreit unter Privaten zu begründen.

⁴⁶EuGH aaO Rn. 45

⁴⁷ EuGH aaO Rn. 49

⁴⁸ EuGH aaO Rn. 56

⁴⁹ EuGH aaO Rn. 63, 66

⁵⁰ EuGH aaO Rn. 73

⁵¹ EuGH aaO Rn. 74

⁵² EuGH aaO Rn. 75, 76

⁵³ EuGH aaO Rn. 77

Die Ungleichbehandlung durch das anwendbare nationale Recht verletzt das in Art. 47 GRC verankerte Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf⁵⁴.

Art. 47 GRC entfaltet aus sich heraus Wirkung und muss nicht durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden, um dem einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches geltend machen kann⁵⁵. Das nationale Gericht ist – wiederum vorbehaltlich seiner Sachverhaltsprüfungen – verpflichtet, dem Einzelnen den aus Art. 47 der Charta in Verbindung mit § 4 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und daher Art. 30 § 4 des polnischen Arbeitsgesetzbuches so weit unangewendet zu lassen, wie es erforderlich ist, um für die volle Wirksamkeit der Bestimmungen der Charta zu sorgen⁵⁶.

Mit dieser Entscheidung erweitert der Gerichtshof die Möglichkeit, dem Vorrang des Unionsrechts Geltung zu verschaffen. Die nationalen Gerichte mussten bereits bisher eine mit dem Unionsrecht unvereinbare Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen, soweit es sich um Primärrecht oder wesentliche Grundsätze des Sozialrechts der Union handelt, das etwa durch Richtlinien umgesetzt und konkretisiert wird. Art. 47 GRC bedarf jedoch ausdrücklich keiner Konkretisierung oder Umsetzung durch unionales oder nationales Recht, um seine Wirkung zu entfalten. Ist also der Anwendungsbereich der Charta dadurch eröffnet, dass die fragliche nationale Regelung Unionsrecht umsetzt, ist Art. 47 GRC anwendbar und steht einer nationalen Regelung entgegen, die das Recht auf effektiven Rechtsschutz unverhältnismäßig einschränkt.

Im vorliegenden Fall hat der Gerichtshof erkannt, dass Art. 30 des polnischen Arbeitsgesetzbuches die Beschäftigungsbedingungen für befristet Beschäftigte konkretisiert und damit § 4 der Rahmenvereinbarung umsetzt.

Der Anwendungsbereich der Charta war damit eröffnet, so dass auch Art. 47 GRC Anwendung finden konnte. Ebenso wie in der Rechtssache Egenberger lag die Benachteiligung gerade in der Einschränkung des effektiven Rechtsschutzes, so dass der Gerichtshof die Verpflichtung des nationalen Gerichts aus

„§ 4 der Rahmenvereinbarung in Verbindung mit Art. 47 GRC“ hergeleitet hat. Die Frage des vorliegenden Gerichts, ob auch eine Verbindung von § 4 der

⁵⁴ EuGH aaO Rn. 79

⁵⁵ EuGH aaO Rn. 80; EuGH 17.4.2018 - C-414/16 [Egenberger]

⁵⁶ EuGH aaO Rn. 81

Rahmenvereinbarung mit Art. 21 GRC zu einer Unanwendbarkeit der Norm geführt hätte, blieb unbeantwortet. Es ist daher weiterhin offen, ob auch Diskriminierungstatbestände, die in Art. 21 nicht genannt sind und sich auf den allgemeinen Gleichheitssatz stützen, als solche zu einer Unanwendbarkeit nationaler Normen im Rechtsstreit zwischen Privaten führen können.

Dagegen ist klaggestellt, dass das nationale Gericht eine Bestimmung unangewendet lassen muss, mit der ein Mitgliedstaat eine Vorschrift des EU-Arbeitsrechts in einer Weise umsetzt, die Art. 47 GRC verletzt.

In dem entschiedenen Fall wird die Effektivität des Rechtsschutzes dadurch beeinträchtigt, dass Beschäftigte die Gründe für die ausgesprochene Kündigung nicht erfahren und daher ihre Erfolgsaussichten in einem Prozess nicht einschätzen können. Sie könnten daher durch die Ungewissheit selbst und auch durch das Kostenrisiko für den Verlustfall von einer Klageerhebung abgehalten werden.

Diese nachteilige Situation betrifft allerdings im deutschen Arbeitsrecht den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer. Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, muss der Arbeitgeber jedenfalls im Prozess die Gründe für die Kündigung nennen; außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes sind Gründe nicht erforderlich, etwa wenn die Kleinbetriebsklausel greift oder die Wartezeit noch nicht zurückgelegt wurde. Das allgemeine Kündigungsrecht liegt jedoch bisher noch nicht im Anwendungsbereich des Unionsrechts, so dass auch Art. 47 GRC nicht greifen kann. Etwas anderes gilt dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unionsrechtlich überformt ist. Dies wäre denkbar bei Kündigungen, die sich als diskriminierend erweisen könnten, bei Massenentlassungen oder bei Kündigungen, die als Repressalie im Sinne von Art. 19 der Whistleblowing-Richtlinie anzusehen sein könnten⁵⁷, aber auch bei unionsrechtlich begründetem besonderen Kündigungsschutz, etwa für Datenschutzbeauftragte oder im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeit. Hier ist auch die Diskriminierung wegen des Alters iSd § 11 AGG durch eine Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG einzuordnen, die die Überprüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung erschwert. Die Entscheidung kann als weiterer Schritt auf dem Weg zu einem europäischen Kündigungsrecht gesehen werden⁵⁸.

⁵⁷ zur Einordnung der Entscheidung Ernesto Klengel und Monika Schlachter, AuR 2024, S. 343 ff

⁵⁸ dazu Buschmann, Europäischer Kündigungsschutz, AuR 2013, 388 ff

Außerhalb des Kündigungsrechts muss die Durchführung des Unionsrechts durch das nationale Arbeitsrecht auch in zahlreichen anderen Bereichen, die Primärrecht oder abgeleitetes Recht, aber auch völkerrechtliche Verträge mit Bindungswirkung für die EU umsetzen, darauf untersucht werden, ob der effektive Rechtsschutz durch Zugangsbarrieren für die Betroffenen erschwert wird. Diese Prüfung kann auch verfahrensrechtliche Regelungen wie das ArbGG erfassen, die nicht nur speziell für das Unionsrecht umsetzende nationale Recht gelten.

Der Katalog der Umsetzungsdefizite des nationalen Arbeitsrechts ist bereits jetzt beeindruckend⁵⁹; er dürfte sich unter diesem Blickwinkel nochmals erweitern.

b) Besonderer Kündigungsschutz für Schwangere: Rs. Haus Jacobus

Mit dem Anspruch auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz und einer möglichen Beeinträchtigung des Zugangs zum gerichtlichen Verfahren durch kurze und verwirrende Fristen beschäftigte sich der EuGH in seinem Urteil vom 27.06.2024 in der Rechtssache Haus Jakobus⁶⁰.

Das Arbeitsgericht Mainz hatte über die Klage einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, der nach nur 2-monatiger Beschäftigungsdauer in der Probezeit gekündigt worden war. Sie hatte zunächst keine Kündigungsschutzklage erhoben. Nach Ablauf der Frist für die Klageerhebung hatte die Klägerin die Arbeitgeberin von der am Vortag ärztlich festgestellten, zum Zeitpunkt der Kündigung bereits bestehenden Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt. Etwa einen Monat später hatte sie persönlich eine Kündigungsschutzklage wegen erfolgter Kündigung trotz bestehender Schwangerschaft beim Arbeitsgericht eingereicht.

Das Arbeitsgericht zweifelte, ob die nationalen deutschen Regelungen der §§ 4 und 5 KSchG mit der Richtlinie 92/85/EWG vereinbar seien. Danach muss auch eine Frau, die als Schwangere besonderen Kündigungsschutz genießt, zur Erhaltung desselben zwingend innerhalb der dort normierten Fristen Klage erheben. Es ersuchte den EuGH um Vorabentscheidung.

Der EuGH legte unter Rückgriff auf die Entscheidung Pontin⁶¹ Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85/EWG dahin aus, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die von ihrer Schwangerschaft erst nach

⁵⁹ Überblick bei Sagan und Zeilmann, Zur Unionsrechtskonformität des deutschen Arbeitsrechts, SR 2025, S. 2 ff

⁶⁰ EuGH 27.06.2024 - C-284/23 [Haus Jacobus]

⁶¹ EuGH 29.10.2009 - C-63/08 [Pontin]

Ablauf der für die Erhebung einer Klage gegen ihre Kündigung vorgesehenen Frist Kenntnis erlangt hat, eine solche Klage nur dann erheben kann, wenn sie binnen zweier Wochen einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellt; dies gilt allerdings nur, soweit die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit diesem Zulassungsantrag insoweit nicht den Anforderungen des Effektivitätsgrundsatzes genügen, als sie Nachteile mit sich bringen, die geeignet sind, die Umsetzung der Rechte übermäßig zu erschweren, die Art. 10 dieser Richtlinie schwangeren Arbeitnehmerinnen vermittelt.

Die Prüfung dieser Voraussetzung überließ der EuGH dem nationalen Gericht.

Er wies darauf hin, dass die Art. 10 und 12 der Richtlinie 92/85 im Kontext der Richtlinie ein spezifischer Ausdruck des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Schutzes der den einzelnen durch das Unionsrecht verliehenen Rechte sind. Die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten ergreifen, um das Kündigungsverbot durchzusetzen und den Zugang zur gerichtlichen Geltendmachung der Rechte sicherzustellen, müssen daher geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz sicherzustellen, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und in jedem Fall in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen. Der Äquivalenzgrundsatz und der Effektivitätsgrundsatz sind zu beachten. Nationale Verfahrensvorschriften dürfen die Anwendung des Unionsrechts nicht unmöglich machen oder übermäßig erschweren.

Aus den Hinweisen des Gerichtshofs wird klar, dass er eine relativ kurze Ausschlussfrist für die Klageerhebung zwar grundsätzlich für zulässig, eine 2-wöchige Frist jedoch für besonders kurz hält⁶²; auch bedeute sie eine erhebliche Verkürzung der in § 4 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz vorgesehenen ordentlichen Frist von 3 Wochen⁶³. Der Fristbeginn für die nachträgliche Klagezulassung scheine nicht völlig eindeutig zu sein, was die Wahrnehmung der durch die Richtlinie 92/85 gewährleisteten Rechte ebenfalls erschweren könne⁶⁴.

Der EuGH befand das System der nationalen Regelung für komplex. Es sieht mehrere konkurrierende Pflichten vor, die unter Einhaltung unterschiedlicher, sich überschneidender Fristen teils gegenüber dem Arbeitgeber, teils gegenüber einem

⁶² EuGH 27.06.2024 – C-284/23 [Haus Jacobus] Rn.47

⁶³ EuGH aaO Rn.49

⁶⁴ EuGH aaO Rn. 52

Gericht zu erfüllen sind⁶⁵. Das Erfordernis, einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage beim Gericht stellen zu müssen, hielt der Gerichtshof dennoch als solches nicht grundsätzlich für mit den Anforderungen des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes unvereinbar. Die Verfahrensmodalitäten für einen solchen Antrag könnten sich aber gegebenenfalls als unvereinbar mit diesem Grundsatz erweisen⁶⁶. In seiner Zusammenfassung wählte der Gerichtshof die Formulierung, die in § 5 KSchG vorgesehene Frist von 2 Wochen **scheine** zu Verfahrensnachteilen zu führen, die gegen den Grundsatz der Effektivität und damit gegen den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den einzelnen durch die Richtlinie 92/85 verliehenen Rechte verstoßen; diese Feststellung stellte der Gerichtshof insgesamt unter den Vorbehalt der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfung⁶⁷.

Das Arbeitsgericht Mainz hat in seiner rechtskräftig gewordenen Umsetzungsentscheidung⁶⁸ der Klägerin recht gegeben. Es hat allerdings nicht die Klagefrist für die Antragstellung im Sinne des § 5 Abs. 2 KSchG herangezogen, sondern auf § 4 Satz 4 KSchG in seiner wörtlichen Bedeutung zurückgegriffen. Die Klagefrist beginnt danach erst mit der Übermittlung der behördlichen Entscheidung zu laufen, so dass die Klägerin hier an keine Klagefrist gebunden war; das BAG nimmt hier eine teleologische Reduktion auf die Fälle vor, in denen dem Arbeitgeber die Voraussetzungen des besonderen Kündigungsschutzes und damit die Notwendigkeit des behördlichen Genehmigungsverfahrens zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs bekannt waren. Mit dieser Frage hatte sich der EuGH nicht befasst.

Die Entscheidung des EuGH wurde unterschiedlich gewertet. Teilweise wurde als bereits feststehend angenommen, dass die kurzen Fristen und das komplexe System mit dem unionsrechtlichen Effektivitätsgrundsatz unvereinbar seien⁶⁹. Verschiedene Möglichkeiten der unionsrechtskonformen Auslegung wurden erörtert.

Der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichtes hatte in einem anderen Verfahren schon im April letzten Jahres die Gelegenheit, sich mit den Zweifeln des EuGH grundlegend auseinanderzusetzen⁷⁰. Er hielt an der teleologischen Reduktion und damit verbundenen Nichtanwendung des § 4 Satz 4 Kündigungsgrundes bei Unkenntnis des

⁶⁵ EuGH aaO Rn. 54

⁶⁶ EuGH aaO Rn. 56,57

⁶⁷ EuGH aaO Rn. 58

⁶⁸ ArbG Mainz 14.08.2024 – 4 Ca 1424/22

⁶⁹ Sagan, NJW 2024, 2673, 2677

⁷⁰ BAG 3.4.2025 - 2 AZR 156/24

kündigenden Arbeitgebers fest. Die Voraussetzungen für die nachträgliche Klagezulassung wurden klargestellt. Der Beginn der Frist, also die Beseitigung des Hindernisses, ist danach erst mit der durch ärztliche Bescheinigung bestätigten Gewissheit über das Vorliegen der Schwangerschaft bereits zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs gegeben. Die Zweiwochenfrist ersetzt nicht die ordentliche Klagefrist, sondern tritt zu ihr hinzu. Eine Verkürzung der Frist liegt daher nicht vor. Die Information des Arbeitgebers und der Antrag auf nachträgliche Klagezulassung kann durch denselben Schriftsatz erfolgen, der an zwei Adressaten zugestellt wird. Einer Arbeitnehmerin, die kurz vor Ablauf der Klagefrist von ihrer Schwangerschaft bereits im Kündigungszeitpunkt Kenntnis erhält, wird eine Überlegungszeit zugestanden; wenn sie dadurch die Klagefrist versäumt, ist die Klage auf ihren Antrag nachträglich zuzulassen.

Nach diesen Klarstellungen hielt der Senat die Anforderungen des effektiven Rechtsschutzes für gewahrt.

Die Literatur hat sich dem teilweise angeschlossen⁷¹. Es wurden aber auch Zweifel laut, ob die Entscheidung des BAG eine sachgerechte Lösung sämtlicher Konstellationen darstellen und die Bedenken des EuGH ausräumen könnte. Der Arbeitnehmerin im Fall des Arbeitsgerichts Mainz hätten sie jedenfalls nicht geholfen. Soweit das BAG der Ansicht war, dass die Bedenken des EuGH auf falschen oder unvollständigen Vorstellungen über die Rechtsschutzmöglichkeiten des deutschen Rechts beruhten, wäre es nach dieser Meinung vorzugswürdig gewesen, dem Gerichtshof durch eine erneute Vorlage Gelegenheit zu geben, diese Bedenken zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren⁷².

Die Entscheidung des EuGH zeigt zunächst, dass das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz, das hier durch Art. 12 der Richtlinie 92/85/EWG konkretisiert wird⁷³, durch nationale Verfahrensvorschriften beeinträchtigt sein kann. Sie zeigt aber auch, dass der Vorbehalt einer Überprüfung durch das vorliegende Gericht dazu führen kann, dass weiterhin Unsicherheit darüber besteht, ob eine Verletzung des Grundrechts durch die Verfahrensmodalitäten vorliegt und welche Folgen dies im nationalen Recht hat. Wenn die Rechtsverletzung durch ein komplexes System von Verfahrensvorschriften entsteht, bleibt unklar, welche Vorschrift gegebenenfalls

⁷¹ ErfK/Kiel, 26. Aufl. 2026, KSchG § 5 Rn. 6; § 4 Rn. 26

⁷² BeckOK ArbR/Kerwer KSchG § 5 Rn.36.4

⁷³ Weber, AuR 2025, 71 ff

unangewendet zu bleiben hat. Eine unionsrechtskonforme Auslegung kann nur eine Behelfslösung sein. Wird die Frist des § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG teleologisch reduziert und im Fall des § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nicht angewendet, ergibt sich ebenso wie bei einer Unanwendbarkeit wegen Unionsrechtsverstößes, dass die nachträgliche Klagezulassung ohne Frist beantragt werden kann. Insoweit erschiene es mir konsequenter, Art.1 des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12. 2003⁷⁴ rückgängig zu machen und die Unwirksamkeit der Kündigung aus Gründen des Sonderkündigungsschutzes von der Geltung der 3-wöchigen Klagefrist auszunehmen.

4. Schlussbemerkungen

Die Reihe der offenen Fragen im Zusammenhang mit dem Recht auf effektiven Rechtsschutz ist allein für das Arbeitsrecht noch lang.

Kann Art. 47 GRC für die Durchsetzung des Streikrechts aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 87 nutzbar gemacht werden?

Wie verhält es sich mit wirksamen Rechtsbehelfen, wenn Arbeitnehmerdatenschutz oder sonstige Arbeitsschutzrechte als Investitionshemmnis im Rahmen von Freihandelsabkommen gesehen werden, die eine Schiedsgerichtsbarkeit vorsehen?

Beeinträchtigt es den effektiven Rechtsschutz der Arbeitnehmer, wenn Verfahren, die Differenzlohnansprüche wegen diskriminierender Regelungen betreffen, wegen einer Verfassungsbeschwerde in einem Verfahren ausgesetzt werden, dass sich zu derselben oder einer ähnlichen Rechtsfrage verhält? Das könnte die Verfahrensdauer, aber auch das Recht auf öffentliche Verhandlung betreffen.

Der Stoff für spannende Diskussionen wird uns mit Sicherheit nicht ausgehen.

Zum Ende meines Beitrags möchte ich aber noch einen Anwendungsbereich des Art. 47 GRC außerhalb des Arbeitsrechts erwähnen, der in seiner Bedeutung – auch mit

⁷⁴ BGBl. I Nr.67, 3002

Blick auf die eingangs zitierte Präambel der AEMR von 1948 – nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Der EuGH hat sich in den Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen Polen⁷⁵ mit den sog. Justizreformen in Polen auseinandergesetzt und Verstöße gegen die Verpflichtungen Polens aus Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV in Verbindung mit Art. 47 GRC festgestellt. Durch die Maßnahmen der Reform sollte das Ruhestandsalter für Richter des Obersten Gerichts herabgesetzt und zugleich die Möglichkeit einer Amtszeitverlängerung von der Genehmigung des Justizministers, später des neu besetzten Landesjustizrates abhängig gemacht werden. Die Erteilung dieser Genehmigung stand im freien Ermessen.

Der Gerichtshof sah die Unabhängigkeit des Gerichts und damit auch das Recht auf effektiven Rechtsschutz im Bereich des Unionsrechtes in Gefahr.

Der Verfassungsgerichtshof Polens akzeptierte die Entscheidung nicht als maßgeblich; daraufhin stellte der Gerichtshof einen Verstoß auch gegen die Verpflichtungen Polens aus den allgemeinen Grundsätzen der Autonomie, des Vorrangs, der Effektivität und der einheitlichen Anwendung des Unionsrechts sowie aus dem Grundsatz der Bindungswirkung der Urteile des Gerichtshofs fest.

In einer neuen Vorlage eines polnischen Bezirksgerichts soll geklärt werden, ob der mit dem Ausgangsverfahren befasste Richter noch rechtsgültig im Amt ist⁷⁶ - Hintergrund ist auch hier die Herabsetzung des Ruhestandsalters für Richter und die Genehmigungspflicht einer Amtszeitverlängerung.

Diese heftigen Auseinandersetzungen um die Wahrung des Rechts auf effektiven Rechtsschutz durch ein unabhängiges Gericht zeigen deutlich, dass die Europäische Rechtsgemeinschaft wehrhaft ist und angesichts der Bedrohungen durch undemokratische Bewegungen und autoritäre Kräfte auch sein muss. Ich bin dankbar, dass wir bei der Abwehr solcher Bedrohungen nicht allein stehen, sondern unter dem Dach der Europäischen Union Schutz erwarten können.

⁷⁵ EuGH 24.6.2019 - C-619/18 und 18.12.2025 - C-448/23

⁷⁶ Vorlage vom 3.10.2025, Rs. C-652/25 [Blueberry]