

Rechtssache C-678/23

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

14. November 2023

Vorlegendes Gericht:

Curtea de Apel Iași (Rumänien)

Datum der Vorlageentscheidung:

10. Oktober 2023

Berufungsklägerin und Klägerin im ersten Rechtszug:

JU

Berufungsbeklagter und Beklagter:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Berufung gegen das Urteil des Tribunalul Iași (Landgericht Iași, Rumänien), das die Klage abweist, mit der die Klägerin JU beantragt hat, das beklagte Spitalul Clinicul de Pneumoftiziologia Iași zu verurteilen, ihren Arbeitsplatz in die entsprechende Kategorie der „besonderen Arbeitsbedingungen“ seit 2007 einzustufen und die Differenzbeträge der Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Nach Art. 267 AEUV wird um Auslegung von Art. 9 und Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 und Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gebeten.

Vorlagefragen

1) Stehen Art. 9 und Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit einer zwingenden nationalen Regelung und Praxis entgegen, nach der Arbeitnehmer nicht das Recht haben, sich unmittelbar an die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, und nicht vor Gericht klagen können, wenn sie der Auffassung sind, dass die Arbeitgeber ihren Pflichten in Bezug auf die Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Arbeitsbedingungen [ausgesetzt sind], weder für den bereits abgeleisteten Zeitraum noch für die künftige Dauer des Arbeitsverhältnisses nachgekommen sind?

2) Hat Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 unmittelbare vertikale Wirkung und entsteht in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 und Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union das Recht der Arbeitnehmer auf gerichtlichen Rechtsschutz, wenn die Rechtsinhaber den in der Regelung vorgesehenen Pflichten nicht nachkommen?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, Art. 9 Abs. 1 und 2 und Art. 11 Abs. 6;

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 31 Abs. 1 und Art. 47

Angeführte nationale Vorschriften

Das bis zum 1. April 2001 geltende nationale Rentenrecht (Gesetz Nr. 27/1966) regelte drei Kategorien von Arbeitsplätzen: solche, die als Arbeitsplätze eingestuft werden, [bei denen die Arbeitnehmer] normalen Bedingungen [ausgesetzt sind], solche, die in die Gruppe der Arbeit II und solche, die in die Gruppe der Arbeit I eingestuft werden. Nach diesem Datum wurden die genannten Kategorien mit dem neuen Rentengesetz, dem Gesetz Nr. 19/2000, durch andere, neue Kategorien ersetzt, nämlich Arbeitsplätze, die als Arbeitsplätze eingestuft werden, [bei denen die Arbeitnehmer] normalen Bedingungen [ausgesetzt sind], Arbeitsplätze, die als Arbeitsplätze eingestuft werden, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], und Arbeitsplätze, die als Arbeitsplätze eingestuft werden, [bei denen die Arbeitnehmer] speziellen Bedingungen [ausgesetzt sind]. Diese Klassifizierung wurde mit dem Gesetz Nr. 226/2006 über die Einstufung von Arbeitsplätzen als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] speziellen Bedingungen [ausgesetzt sind], beibehalten.

Gemäß den einschlägigen rechtlichen Regelungen erhalten die betreffenden Personen bei einer Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen oder speziellen Bedingungen [ausgesetzt sind], bestimmte finanzielle

Vorteile, nämlich eine Erhöhung der Rentenpunkte um 25 % bzw. 50 % für die Zeiträume, in denen sie unter diesen Bedingungen gearbeitet haben. Außerdem wird das Renteneintrittsalter für Arbeitnehmer, die Beitragszeiten von mindestens 25 Jahren erfüllen, [in denen sie] speziellen Bedingungen [ausgesetzt sind], gegenüber dem nach dem Rentenrecht vorgesehenen normalen Renteneintrittsalter um 15 Jahre herabgesetzt.

Die Kriterien und Durchführungsbestimmungen für die Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], wurden ursprünglich in der Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 (Regierungserlass Nr. 261/2001) festgelegt. Nach Art. 2 dieses Regierungserlasses sind die Kriterien für die Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], im Wesentlichen das Vorliegen von Noxen physischer Art in der Arbeitsumgebung (Lärm, Vibrationen, elektromagnetische Wellen, Druck, ionisierende Strahlen, Wärmestrahlen, ungeschützte Laserstrahlen) sowie Noxen chemischer oder biologischer Art, die in den allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften angeführt sind und die in diesen Vorschriften vorgesehenen zulässigen Grenzwerte übersteigen, die spezifische Reaktion des Organismus auf Noxen, die durch Indikatoren der Exposition und/oder der biologischen Wirkung belegt sind, sowie das Vorliegen von Berufskrankheiten, die in den letzten 15 Jahren an dem betreffenden Arbeitsplatz registriert worden sind.

Was die Durchführungsvorschriften anbelangt, beginnt der Einstufungsprozess mit der Normierung der betreffenden Arbeitsplätze, die der Arbeitgeber gemeinsam mit den Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern vornimmt, und geht weiter mit einer Überprüfung durch die örtlichen Arbeitsbehörden auf der Grundlage technischer und medizinischer Sachverständigengutachten.

Art. 4 des Regierungserlasses Nr. 261/2001 legt fest, welche Unterlagen für die Stellungnahme der örtlichen Arbeitsaufsichtsbehörde zur Einstufung der Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], erforderlich sind, und sieht vor, dass diese Stellungnahme höchstens drei Jahre lang gültig ist und verlängert werden kann.

Später sah die Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 (Regierungserlass Nr. 246/2007) die Möglichkeit vor, die gemäß den Bestimmungen des Regierungserlasses Nr. 261/2001 erteilten Stellungnahmen zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], zu erneuern, und legte die entsprechenden Durchführungsvorschriften fest.

Nach Art. 2 Abs. 1 dieses Regierungserlasses wird die Erneuerung der Stellungnahme zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], von der örtlichen Arbeitsaufsichtsbehörde auf Antrag erteilt, der vom gesetzlichen Vertreter des Arbeitgebers oder einer anderen von diesem ermächtigten Person zusammen mit den Vertretern der repräsentativen Gewerkschaften oder gegebenenfalls den

Arbeitnehmervertretern unterzeichnet und innerhalb einer Frist von höchstens 30 Tagen nach Inkrafttreten des Erlasses gestellt wird. Dem Antrag sind die von den zugelassenen Laboratorien erstellten Berichte über das Vorliegen von Noxen an den Arbeitsplätzen beizufügen, die belegen, dass die Grenzwerte für die berufsbedingte Exposition an den Arbeitsplätzen, die als Arbeitsplätze eingestuft sind, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], überschritten sind, sowie der Präventions- und Schutzplan, der die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gewährleistet.

Art. 4 des Regierungserlasses Nr. 246/2007 sieht die Möglichkeit für die Arbeitgeber vor, einen Rechtsbehelf einzulegen: „Arbeitgeber, die keine Erneuerung der Stellungnahme zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], erhalten haben, können innerhalb von 15 Tagen ab dem Zeitpunkt der Mitteilung Beschwerde bei der Arbeitsaufsichtsbehörde einlegen, die innerhalb von 30 Tagen eine Entscheidung trifft, oder sich gemäß dem Gesetz unmittelbar an das zuständige Gericht wenden.“

Die Möglichkeit der Erneuerung der Stellungnahmen wurde durch die nachfolgenden Regierungserlasse Nr. 1622/2008 und 1014/2015 geregelt.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 (Gesetz Nr. 319/2006 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), Art. 12 und 18, durch die die Art. 9 und 11 der Richtlinie 89/391 umgesetzt werden

Art. 12: „(1) Der Arbeitgeber hat folgende Pflichten:

- a) eine Evaluierung der Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz auch hinsichtlich der für spezifische Risiken anfälligen Gruppen vorzunehmen und zu haben;
- b) die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und, falls notwendig, die zu verwendenden Schutzmittel festlegen;

...

(2) Durch Erlass des Ministers für Arbeit, soziale Solidarität und Familie werden je nach Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Pflichten der verschiedenen Kategorien von Unternehmen in Bezug auf die Erstellung der in Abs. 1 genannten Unterlagen festgelegt.“

Art. 18 Abs. 7: „Die Arbeitnehmervertreter, die besondere Zuständigkeiten im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer haben, und/oder die Arbeitnehmer haben das Recht, sich an die zuständigen Behörden zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen.“

Die Înalta Curte de Casație și Justiție (Oberster Kassations- und Gerichtshof) hat in der auf eine Revision zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung (sogeannter „Antrag im Interesse der Rechtseinheitlichkeit“) hin ergangenen rechtskräftigen Entscheidung Nr. 12 vom 23. Mai 2016 festgestellt, dass „[b]ei der Auslegung und Anwendung der Bestimmungen von Art. 19 des Gesetzes Nr. 19/2000 ..., von Art. 29 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 263/2010 ... in Verbindung mit ... dem Regierungserlass Nr. 261/2001 ... bzw. ... dem Regierungserlass Nr. 246/2007 über die Durchführungsbestimmungen für die Erneuerung von Stellungnahmen zur Einstufung der Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], mit späteren Änderungen und Ergänzungen ... weder der Weg einer Klage nach den allgemeinen Rechtsvorschriften auf Feststellung der besonderen Arbeitsbedingungen, unter denen die Angestellten nach dem 1. April 2001 ihre Tätigkeit ausgeübt haben, noch der Weg einer Klage auf Verpflichtung der Arbeitgeber, die Arbeitsplätze als Arbeitsplätze betreffend Arbeiten unter diesen Bedingungen einzustufen, eröffnet [ist], wenn Letztere die Stellungnahmen zur Einstufung der Arbeitsplätze als Arbeitsplätze betreffend Arbeiten unter diesen Bedingungen nicht erhalten oder gegebenenfalls nicht erneuert haben“.

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens

- 1 Die Klägerin ist Allgemeinmedizinerin – mit Spezialisierung in Pneumologie – und seit mehr als 30 Jahren bei dem Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași (Klinisches Krankenhaus für Pneumologie und Physiopathologie der Atemwege in Iași; im Folgenden: Krankenhaus), dem Beklagten im vorliegenden Fall, angestellt, bei dem es sich um eine gemeinnützige Gesundheitseinrichtung mit Betten und eigener Rechtspersönlichkeit handelt, die der örtlichen Verwaltungsbehörde untersteht. In der Zeit vom 1. Juli 1989 bis zum 31. März 2001 wurde die Klägerin in die Arbeitsgruppe II eingestuft, und vom 1. April 2001 bis zum 31. Dezember 2006 wurde ihre Tätigkeit in die Kategorie der „besonderen Arbeitsbedingungen“ eingestuft.
- 2 Die Klägerin trägt vor, sie habe zufällig erfahren, dass ihr die Sozialversicherungsbeiträge für ihre Tätigkeit unter besonderen Arbeitsbedingungen seit 2007 nicht gezahlt worden seien. Bis heute hätten sich weder ihr Arbeitsplatz noch ihre Bedingungen noch ihre beruflichen Risiken und Pflichten geändert.
- 3 Unter diesen Umständen erhob die Klägerin beim Tribunalul Iași (Landgericht Iași) Klage gegen ihren Arbeitgeber, das Krankenhaus, mit dem Antrag, dass ihre Tätigkeit [in die Kategorie] besonderer Arbeitsbedingungen seit 2007 eingestuft wird und der Arbeitgeber die Differenzbeträge der Sozialversicherungsbeiträge zahlt.
- 4 Die Klägerin macht Fahrlässigkeit oder Bösgläubigkeit des Arbeitgebers geltend, der das Verfahren zur Erneuerung der Stellungnahme zur Einstufung ihrer

Tätigkeit [in die Kategorie] besonderer Arbeitsbedingungen seit 2007 nicht eingeleitet habe.

- 5 Das Tribunalul Iași (Landgericht Iași) wies die Klage ab und stellte fest, dass der Beklagte nicht verpflichtet werden könne, die Arbeit der Klägerin [in die Kategorie] besonderer Arbeitsbedingungen einzustufen, wenn er das gesetzlich vorgesehene Verfahren zur Erneuerung der erforderlichen Stellungnahme nicht eingehalten habe. Das erstinstanzliche Gericht weist das Vorbringen des Beklagten zu den notwendigen Tätigkeiten, die er bei den Gesundheitsbehörden und der Arbeitsaufsichtsbehörde vorgenommen habe, mit der Feststellung zurück, dass der Beklagte, wenn er von den zuständigen Stellen keine Antwort erhalten hätte, die Möglichkeit gehabt hätte, diese gerichtlich zu verklagen, um sie zur Erfüllung ihrer Stellungnahmepflicht zu veranlassen.
- 6 Die Klägerin focht dieses Urteil des Tribunalul Iași (Landgericht Iași) beim vorliegenden Gericht, der Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași), an.
- 7 Auf Ersuchen des vorliegenden Gerichts teilte das Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (örtliche Arbeitsaufsichtsbehörde in Iași) mit, dass der Arbeitgeber, das Krankenhaus, die erforderlichen Unterlagen nicht innerhalb von 90 Tagen vorgelegt habe und dass das Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași daher keine neue Stellungnahme zur Einstufung der vom Beklagten angegebenen Arbeitsplätze [in die Kategorie] besonderer Bedingungen erteilt habe. Darüber hinaus weist die Arbeitsaufsichtsbehörde darauf hin, dass mit dem Regierungserlass Nr. 246/2007 nur die Verlängerung der vor dem Zeitpunkt des Erlasses des Rechtsakts vorliegenden Stellungnahmen und nicht die Erteilung neuer Stellungnahmen erwirkt werden könne.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 8 Nach Ansicht des vorliegenden Gerichts hängt die Entscheidung über die Berufung gegen das die Klage abweisende Urteil ausschließlich von der Ermittlung der Bedeutung und des Umfangs des Ermessens des Staates bei der Umsetzung von Art. 11 Abs. 6 in Verbindung mit Art. 9 der Richtlinie 89/391 ab.
- 9 Die Einstufung einer Tätigkeit [in die Kategorie] besonderer Arbeitsbedingungen erfolgt nach den Risikofaktoren einer Berufskrankheit und setzt das Vorliegen von Noxen voraus, die sich mittel- oder langfristig unmittelbar auf den Organismus der Arbeitnehmer auswirken.
- 10 Um diese Auswirkungen auszugleichen, wird Arbeitnehmern, die unter solchen Bedingungen arbeiten, das Recht auf zusätzlichen Erholungsurlaub zuerkannt und ihnen eine verkürzte Beitragszeit für ihre Altersrente gewährt. Darüber hinaus führte die Einstufung der Tätigkeit [in die Kategorie] besonderer Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber zu einer zusätzlichen Abgabenlast, genauer gesagt höheren Sozialversicherungsbeitragssätzen für Arbeitnehmer, die unter besonderen Arbeitsbedingungen arbeiten.

- 11 Die Einstufung der Arbeitsbedingungen fällt in die Verantwortung des Arbeitgebers, der zusammen mit den repräsentativen Gewerkschaften oder gegebenenfalls den Arbeitnehmervertretern im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens zur technischen Bewertung der Gefahren für die Gesundheit und die Sicherheit auf der Grundlage einer von der Arbeitsaufsichtsbehörde erteilten Stellungnahme entscheidet. Arbeitgeber, die keine Stellungnahme zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], erhalten hatten, konnten innerhalb von 15 Tagen ab dem Zeitpunkt der Mitteilung Beschwerde bei der Arbeitsaufsichtsbehörde einlegen, die innerhalb von 30 Tagen zu entscheiden hatte.
- 12 Außerdem sah der Regierungserlass Nr. 246/2007 lediglich die Möglichkeit der Erneuerung der Stellungnahmen zur Einstufung vor, die nur Arbeitgebern zuerkannt wurde, die über gültige Stellungnahmen zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], verfügten und die mit den bis zu diesem Zeitpunkt ergriffenen Maßnahmen nicht die Konformität der Arbeitsbedingungen hergestellt haben. Nach dem 9. März 2007, dem Tag des Inkrafttretens des Regierungserlasses Nr. 246/2007, ist es nicht mehr möglich, Stellungnahmen zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], zu erteilen, sondern lediglich, bereits erteilte Stellungnahmen schrittweise zu erneuern.
- 13 Das vorliegende Gericht stellt fest, auch wenn die innerstaatliche Vorschrift zur Umsetzung von Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391, nämlich Art. 18 Abs. 7 des Gesetzes Nr. 319/2006 ausdrücklich ein Recht für den Arbeitnehmer vorsieht, sich an jede zuständige Behörde zu wenden, um zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, ist diese Vorschrift im abgeleiteten Recht, das sich auf die Bewertung der berufsbedingten Gefahren für die Arbeitnehmer mittel- oder langfristig bezieht, nicht übernommen worden. Im innerstaatlichen Recht haben daher weder die Arbeitnehmer noch die Gewerkschaftsvertreter ein verfahrensrechtliches Mittel, um die Überprüfung oder Prüfung des Arbeitsplatzes im Hinblick auf das Vorliegen und die Intensität von Noxen zu verlangen, noch um den zusätzlichen Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Arbeitsbedingungen [ausgesetzt sind], geltend zu machen. Die Rechtsvorschriften geben nur dem Arbeitgeber, der keine Erneuerung der Stellungnahme zur Einstufung als Arbeitsplätze, [bei denen die Arbeitnehmer] besonderen Bedingungen [ausgesetzt sind], erhalten hat, die Möglichkeit, die Ablehnung der Behörde bei der Arbeitsaufsichtsbehörde oder unmittelbar beim zuständigen Gericht anzufechten.
- 14 Diese Auslegung der nationalen Regelung ist nach der Entscheidung Nr. 12/2016 im Anschluss an die Kassationsbeschwerde zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung durch die Înalta Curte de Casație și Justiție (Oberster Kassations- und Gerichtshof) verbindlich, die festgestellt hat: „Wenn die Phase der Erteilung

der Stellungnahme nicht mit der Erteilung einer erneuerbaren Stellungnahme abgeschlossen wurde, sind auch die im Regierungserlass Nr. 246/2007, ... und im Regierungserlass Nr. 1.014/2015 vorgesehenen Bedingungen für die Einleitung des Verfahrens zur Neubewertung des Arbeitsplatzes nicht erfüllt, da ausdrücklich angegeben wird, dass das Verfahren zur Neubewertung nur für Betriebe gilt, die eine Stellungnahme zur Einstufung haben. Folglich geht es über die Befugnis des ordentlichen Gerichts hinaus, über die Einstufung/Neubewertung des Arbeitsplatzes zu entscheiden, da der Gesetzgeber in dieser Situation kein Instrument des allgemeinen Rechts geschaffen hat, mit dem das Gericht ermächtigt wird, die Befugnisse der Verwaltungsbehörde des betreffenden Verfahrens (in Bezug auf die technisch-wissenschaftliche und medizinische Feststellung und Stellungnahme zum Arbeitsplatz als [in die Kategorie] besonderer/spezieller Arbeitsbedingungen einstuftbar) zu übernehmen“.

- 15 Die Curtea Constituțională (Verfassungsgerichtshof) hat diese Auslegung bestätigt, als sie festgestellt hat, dass Art. 20 Abs. 2 und 3 der Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (Gesetz Nr. 19/2000 über das öffentliche Rentensystem und andere Sozialversicherungsansprüche), Art. 1 Abs. 1 und 2, Art. 2 Abs. 2 der Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale (Gesetz Nr. 226/2006 über die Einstufung von Arbeitsplätzen, [bei denen die Arbeitnehmer] speziellen Bedingungen [ausgesetzt sind]), und Art. 30 Abs. 1 Buchst. e der Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (Gesetz Nr. 263/2010 über das einheitliche System der staatlichen Renten) in der Auslegung der Înalta Curte de Casație și Justiție (Oberster Kassations- und Gerichtshof) – des zuständigen Spruchkörpers für die Entscheidung über die Kassationsbeschwerde zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung mit der Entscheidung Nr. 12 vom 23. Mai 2016, verfassungsgemäß sind.
- 16 Auch wenn die Anwendung der nationalen Regelung in der verbindlichen Auslegung der Înalta Curte de Casație și Justiție (Oberster Kassations- und Gerichtshof) in der innerstaatlichen Rechtsprechung keinen Anlass zu Diskussionen gibt, hat das vorlegende Gericht als letztinstanzliches Gericht in diesem Verfahren dennoch Zweifel an der Vereinbarkeit der nationalen Praxis mit den auf Unionsebene geltenden vorrangigen Vorschriften. In diesem Zusammenhang haben die kurzen Fristen für die Erstbewertung der Arbeitsplätze zum Zweck der Einstufung [in die Kategorien von] Arbeitsbedingungen in Verbindung mit der alleinigen Einführung eines Verfahrens zur Erneuerung der Stellungnahme und der restriktiven Auslegung durch die Înalta Curte de Casație și Justiție (Oberster Kassations- und Gerichtshof), die durch das Urteil der Curtea Constituțională (Verfassungsgerichtshof) bestätigt wurde, in der Praxis dazu geführt, dass den Arbeitnehmern in Bezug auf die Erlangung der sich aus der Anerkennung besonderer Arbeitsbedingungen ergebenden rechtlichen Vorteile keinerlei Rechtsbehelf offenstand.
- 17 Zu Art. 12 des Gesetzes Nr. 319/2006, mit dem Art. 9 der Richtlinie 89/391 umgesetzt wurde, stellt das vorlegende Gericht fest, dass die Pflichten der

Arbeitgeber in Bezug auf die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz nicht mit der Pflicht zur gewissenhaften und genauen Einstufung der Arbeitsbedingungen auf Unternehmensebene verknüpft worden sind und dass in keinem späteren abgeleiteten Rechtsakt die Folgen der Verletzung der Pflichten zur Bewertung und Überwachung der berufsbedingten Gefahren durch Unternehmen, in denen ernste Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer bestehen, festgelegt worden sind.

- 18 Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seinem Urteil in der Rechtssache Podilă u. a. (C-133/17 und C-134/17), in dem es um zwei Rechtsstreitigkeiten über die Einstufung der Arbeitsplätze für die Festsetzung des Ruhegehalts ging, festgestellt, dass Art. 114 Abs. 3 EG-Vertrag sowie die Art. 151 und 153 AEUV und die Bestimmungen der Richtlinie 89/391 dahin auszulegen sind, dass sie auf eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht anwendbar sind, die strenge Fristen und Verfahren festlegt, die es den nationalen Gerichten nicht erlauben, die Einstufung der von den Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeiten in verschiedene Risikogruppen, auf deren Grundlage die Altersrenten dieser Arbeitnehmer berechnet werden, zu überprüfen oder festzustellen. Die vorliegende Rechtssache betrifft jedoch nicht die Feststellung der Rentenansprüche, sondern die Anerkennung der spezifischen berufsbedingten Gefahren besonderer Arbeitsbedingungen im Rahmen der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit, und der Zugang der Klägerin zu den Gerichten ist gemäß der nationalen Regelung und Praxis weder in Bezug auf die Vergangenheit noch in Bezug auf die Zukunft möglich.
- 19 Mit der zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/319 vertikale Wirkung hat, genauer gesagt, ob die Vorschrift unbedingt, vollständig und genau ist, so dass sie auf das streitige Rechtsverhältnis unmittelbar anwendbar ist. Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung steht der Anwendung der Regelung über die Einstufung [in die Kategorien von] Arbeitsbedingungen in dem von der Klägerin gewünschten Sinne entgegen, da die Regelung äußerst restriktiv ist. Dabei ist keine nationale Rechtsquelle ermittelt worden, mit der das nach dem Wortlaut der Richtlinie geforderte Ergebnis erreicht werden kann.
- 20 Selbst wenn Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 die Kriterien der Rechtsprechung für die Qualifizierung einer unmittelbaren vertikalen Wirkung erfüllen sollte, scheint dies für die Anerkennung eines wirksamen Rechtsbehelfs vor einem Gericht nicht ausreichend zu sein, wenn die Anwendbarkeit von Art. 47 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, in dem das Recht des Arbeitnehmers auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen verankert ist, nicht festgestellt wird. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs setzt das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf bei einem unparteiischen Gericht somit, wie sich aus Art. 47 Abs. 1 der Charta ergibt, voraus, dass sich die Person, die es geltend macht, auf durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten beruft.