

SYSTEMRELEVANT 201: ÜBER DIE BESCHÄFTIGTENRECHTE IN SUPRANATIONALEN ORGANISATOREN

Arbeitsbeziehungen in supranationalen Organisationen wie der Europäischen Zentralbank und dem Europäischen Patentamt bergen rechtliche Risiken für Beschäftigte. Kritisch analysieren Christiane Schnell, Stefan Lücking und Ernesto Klengel gemeinsam mit Marco Herack die Rechtslage.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 2. Juli 2024. Willkommen zu 198. Ausgabe von Systemrelevant. Wir möchten uns heute über Arbeitsbeziehungen und Partizipationsrechte in supranationalen Organisationen unterhalten. Und wer da nun lauter Fragezeichen vor sich sieht, dem helfen wir gleich weiter. Wir sind dazu in großer Runde, heute also zu viert. Deswegen verweise ich an der Stelle auch noch mal auf unsere Kapitelmarken. Da könnt ihr die Vorstellung auch unkompliziert überspringen und gleich zur Sache kommen oder eben auch mit mir begrüßen... Christiane Schnell, hallo.

Christiane Schnell:

Hallo.

Marco Herack:

Du leitest zusammen mit Hermann Kocyba das Projekt, über das wir heute sprechen, am Institut für Sozialforschung an der Goethe Universität Frankfurt und vertrittst aktuell die Professur „Gender und Diversität in Arbeit und Inklusion“ an der Technischen Universität Dortmund.

Und Ernesto Klengel, Ich Grüße dich.

Ernesto Klengel:

Ja, Hallo Marco.

Marco Herack:

Du bist Direktor des HSI, also dem Hugo-Sinzheimer-Institut, und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung.

Und Stefan Lücking. Hallo.

Stefan Lücking:

Ja, hallo.

Marco Herack:

Du bist Referatsleiter für den Förderschwerpunkt Mitbestimmung.

An unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf X antickern, dem ehemaligen Twitter @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in den Podcatcher eurer Wahl abonniert. In den Shownotes werden wir euch zudem einen Link zu unserem Geschichtspodcast verlinken, sowie weitere Informationen zur Sendung.

Mein Name ist Marco Herack und ja, ich verstehe zwar unseren schönen Arbeitstitel, aber ich glaube, wir müssen Ihnen etwas erläutern. Stefan, kannst du uns da weiterhelfen?

Stefan Lücking:

Ich würde mal anfangen bei dem, was uns als Mitbestimmungsforschung interessiert. Da gibt es verschiedene Entwicklungen, die dazu führen, dass nationale Gesetze nicht mehr richtig greifen, nicht mehr gelten oder dass es eben zum Beispiel in Unternehmen Arbeitsgruppen gibt, die international zusammengesetzt sind und wo es dann unklar ist, welches Recht gilt usw. Das ist ein Thema, was breit diskutiert wird. Was aber nur wenige wissen: Es gibt Institutionen, die als extraterritorial gelten und für die nationale Gesetzgebung und die Zuständigkeit nationaler Gerichte überhaupt nicht gelten. Also das sind Institutionen wie zum Beispiel das Europäische Patentamt oder die Europäische Zentralbank. Die gelten rechtlich als extraterritorial, das heißt außerhalb des Geltungsbereichs des nationalen Rechtes des Landes, in dem sie geografisch lokalisiert sind. Und die geben sich im Prinzip ihre Gesetzgebung selbst. Das gilt eben halt auch für das Arbeitsrecht. Das sind rechtsfreie Räume und insbesondere auch für das Arbeitsrecht, einschließlich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Tarifvertragsrecht. Das ist alles dort nicht geregelt. Und die Frage für uns war: Was passiert in diesen

Institutionen? Welche Möglichkeiten haben die Beschäftigten denn überhaupt noch ihre Rechte einzuklagen oder ihre kollektiven Interessen durchzusetzen.

Marco Herack:

Also das habe ich jetzt echt richtig verstanden: Die sitzt dann in Frankfurt, die EZB, und die arbeiten da auch alle und das deutsche Gesetz gilt dann da aber in dem Fall nicht.

Stefan Lücking:

Nein. Das ist zwar in Frankfurt lokalisiert und das Problem ist, es ist also praktisch, es gehört da nicht in den Geltungsbereich des deutschen Rechts, aber auch sonst keines anderen Rechtes. Also das wird wahrscheinlich nachher Ernesto noch etwas genauer erklären, weil es natürlich auch internationale Regelungen gibt, die aber normalerweise nur Staaten binden. Es ist wirklich eine ganz prekäre Situation.

Marco Herack:

Bevor du darauf eingehst, Christiane, kannst du uns noch ein paar kurze Worte zum Projekt sagen.

Christiane Schnell:

Vom aktuellen, von der Hans Böckler Stiftung geförderten Projekt haben wir eine kleine Studie zum Thema „Interest Representation within European Institutions“ durchgeführt, die wurde vom ETUI, dem gewerkschaftlichen Forschungsinstitut auf europäischer Ebene finanziert.

Marco Herack:

Wie steht es denn um die Arbeitnehmer*innenrechte eurer Erkenntnis nach?

Christiane Schnell:

Grundsätzlich sind die Arbeitnehmer*innenrechte in diesen Typus von Organisationen tatsächlich in jeder Hinsicht defizitär. Es gibt auch keine kollektiven Arbeitsrechte, also weder Tarifverträge noch so was wie Mitbestimmungsrechte. Das, was uns hier interessiert hat, und das war auch der Ausgangspunkt, dass sich, obwohl da keine unabhängigen Betriebsräte vorgesehen sind und nur so was in diesem Zusammenhang als Staff Committees

beschrieben wird, also als so eine Art, wir nennen das immer Klassensprecher, aber quasi schon eine Beschäftigtenvertretung, die aber keine echten Verhandlungs- oder echten Mitbestimmungsrechte hat, sondern nur Informations- und Konsultationsrechte. Das sich trotzdem in diesen Organisationen, unser Anker Fall war da die EZB, recht starke gewerkschaftliche Organisation gebildet hat, die auch ganz schön erfolgreich waren in ihren Strategien, obwohl sie quasi auch jetzt schon seit Jahren und auch Jahrzehnten mit Rahmenbedingungen konfrontiert sind, die mal ein Vertreter einer Gewerkschaft in der EZB als ‚consult and ignore‘, also sie werden zwischendurch mal Ihnen erlaubt, sozusagen in irgendeiner Weise auch eine Vertretungsrolle einzunehmen, aber sie haben keinerlei Rechte, das auch in Verbindlichkeit auszuführen.

Stefan Lücking:

Das finde ich jetzt auch eher erstaunlich, weil das also Leute sind, die da arbeiten, die vom Typus her eigentlich zu denen gehören, die für so kollektive Interessenorganisationen normalerweise schlecht zugänglich sind. Das sind hoch qualifizierte Beschäftigte mit einem internationalen Hintergrund, wahrscheinlich auch von ihrer Ausbildung sehr stark in so liberalen bis neoliberalen Wirtschaftstheorien geprägt. Das ist ja irgendwie seltsam, dass die Leute sich gerade organisieren. Also wie kommt es dazu?

Christiane Schnell:

Es stimmt, dass bei Hochqualifizierten in der Regel die individuelle Verhandlungsmacht/„Bargaining Power“ so hoch eingeschätzt wird, dass kollektives Handeln oder solidarische Interessenvertretung nicht so wichtig erscheinen. In den von uns untersuchten Organisationen herrscht jedoch eine sehr große Machtasymmetrie vor, an der sich die Beschäftigten auch erkennbar stoßen.

Wir fanden auch genau das spannend und auch beeindruckend und auch in Bezug auf die Frage, ob man daraus auch lernen kann, in Hinblick auf die Mobilisierbarkeit von Hochqualifizierten und haben auch ein paar quasi Interpretationen, was sozusagen da eigentlich im Hintergrund liegt. Aber erstmal kann man sagen, dass obwohl da und vielleicht auch sogar weil so massiv auch dagegen gearbeitet wird, dass sich die Beschäftigten selbstständig organisieren, dass das sehr hartnäckige gewerkschaftliche Akteure sind, mit denen wir da gesprochen haben. Da gibt es wirklich einen ganzen Blumenstrauß von Strategien auf der Arbeitgeberseite, die quasi Spaltung probieren.

Systemrelevant 201:

Über die Beschäftigtenrechte in supranationalen Organisatoren · Arbeitsbeziehungen in supranationalen Organisationen wie der Europäischen Zentralbank und dem Europäischen Patentamt bergen rechtliche Risiken für Beschäftigte. Kritisch analysieren Christiane Schnell, Stefan Lücking und Ernesto Klengel gemeinsam mit Marco · Seite 4 von 14

Es gibt Fälle davon, dass Betriebsräte wirklich quasi gekündigt wurden, weil es ja auch keine Schutzrechte für sie gibt. Es wurde versucht, dieses Mittel, von dem ich eben sprach, das Staff Committee, was eine wichtige Funktion hat, auch für die Gewerkschaften, quasi diese Ressource zu nutzen, zu verhindern, dass gewerkschaftliche Vertreterinnen da eine Chance haben, gewählt zu werden und diese Funktion quasi auszuüben.

Es gab also eine ganze Reihe Mobbingstrategien, Leute, die versetzt wurden, quasi, weil sie sich engagiert haben und das quasi einerseits auszuhalten, aber offenbar auch gerade unterwegs, Gründe dafür zu sammeln, warum es wichtig ist und warum dann die Akteure auch dabeigeblichen sind, sich gegen diese, also sozusagen da quasi auch eine Organisierung auf die Beine zu stellen. Das war auch der Ausgangspunkt, warum wir das wichtig und interessant fanden.

Marco Herack:

Ernesto, für mich klingt das alles irgendwie nach einem rechtsfreien Raum, in dem der, der irgendwie die größte Waffe am Ende hat, dann sich vielleicht dann doch durchsetzen kann. Ist da mein Eindruck irgendwie falsch oder wie siehst du das?

Ernesto Klengel:

Also ich denke, der ist genau richtig und mit genau dem Eindruck bin ich auch dazu gekommen. Jetzt zu dem Projekt. Wir vom HSI sind ja im Beirat an dem Projekt mit beteiligt, weil wir uns mit dem europäischen Arbeitsrecht auch befassen und da ja viel auch zu schreiben und zu veröffentlichen. Und was erst, was ich eben festgestellt habe, ist eben, dass genau diese Grundprinzipien des europäischen Arbeitsrechts ja offenbar in den supranationalen Einrichtungen der EU oder eben auch die internationalen Einrichtungen gerade eben nicht greift. Und das ist wirklich eine bemerkenswerte rechtliche Situation, dass also auch die deutschen Gerichte gar nicht zuständig sind. Das muss man sich ja auch mal vorstellen bei Beschäftigten, die in Deutschland quasi tätig sind, die können ja gar nicht vors Arbeitsgericht ziehen und dann eine Kündigung angreifen.

Nicht nur, dass das deutsche Arbeitsrecht nicht zuständig ist, das kann man ja sich noch überlegen, dass die EU eine eigene Rechtsordnung hat, sozusagen auch für die eigenen Beschäftigten. Da gibt es ja auch das Beamtenstatut, das ist ja noch was. Aber dazu sagen, dass dann auch der Rechtsweg

eben erst dann Sinn allenfalls eben zum europäischen Gericht dann möglich ist, der aber de facto eben auch von einem Verfahrensbedingungen her eigentlich nicht zumutbar ist. Das ist was, was ich tatsächlich bei diesem Projekt auch gelernt habe Und was natürlich hochproblematisch ist, das muss man auch sagen.

Marco Herack:

Vielleicht mal, um ein Gefühl für die ganze Sache zu kriegen. Wie viele Menschen sind denn von dieser Art des Arbeitens betroffen? Gibt es da eine Zahl?

Christiane Schnell:

Also grundsätzlich kann man sagen, dass mindestens mal die Anzahl der Organisationen, die so strukturiert sind, in Europa im dreistelligen Bereich liegen und dass wir also locker von 100.000 offiziell Beschäftigten ausgehen können. Allerdings gibt es auch eine erhebliche Dunkelziffer, weil es charakteristisch ist für diese Organisationen, dass sie mit einer relativ hohen Zahl von Beschäftigten arbeiten, die keine formellen Arbeitsverträge haben, sondern in atypischer Beschäftigung zum Beispiel tätig sind und für die das trotzdem auch gilt.

Marco Herack:

Also zum Beispiel jemand in der Gebäudereinigung, dem betrifft das auch genau.

Christiane Schnell:

Aber auch in den höher qualifizierten Bereichen gibt es viele Vertragsarbeiter, die nicht zu den fest Beschäftigten gehören oder die auch, was ja sonst arbeitsrechtlich auch ein Problem ist, in sehr kurzen, befristeten Befristungen auch immer wieder beschäftigt werden. Aber der Headcount, der offizielle Headcount der Organisation, das wir definitiv mit 100.000 und mehr Beschäftigten hier errechnen.

Marco Herack:

Wie ist denn das? Also wir haben jetzt schon am Anfang drüber gesprochen, dass die Leute sich da teilweise selber organisieren und da auch starke Kämpfe haben. Aber gibt es da irgendwelche Organisationsformen, die sich

vielleicht durchsetzen? Wollte jetzt nicht gleich wieder gewerkschaftlich organisiert sagen, sondern eher ...

Christiane Schnell:

Die Strategien, die gewerkschaftlichen Strategien, die sie verfolgen, die sind schon originell irgendwie. Aber die versuchen Gewerkschaft zu sein, also nichts anderes.

Marco Herack:

Also darauf läuft es hinaus am Ende?

Christiane Schnell:

Ja.

Marco Herack:

Okay. Und ist das erfolgreich? Also sieht man da, dass das jetzt irgendwie, am Entstehen ist, dass sich das ausbreitet? Oder ist das so, so ein Kampf gegen Windmühlen?

Christiane Schnell:

Beides würde ich sagen. Also auf der einen Seite ist es erstaunlich, was in diesen Organisationen doch an Widerstand seitens der Beschäftigten passiert, beobachtbar ist und auch, mit welcher Hartnäckigkeit sich einzelne AktivistInnen da auch schon über Jahre eine Expertise quasi entwickelt haben und wirklich auch interessante Strategien entwickeln, um da sowohl bei den Beschäftigten quasi ein Gehör zu finden und sie zu mobilisieren, als auch in dieser Rechtslage einen Fuß in die Tür zu bekommen.

Gleichzeitig muss man aber sagen, man erkennt natürlich auch relativ schnell die Grenzen, weil alleine der Aufwand gegenüber den Rahmenbedingungen so hoch ist, dass sie schon auch immer wieder von vorne anfangen müssen. Und solange sie keine echten Verhandlungspartnerinnen sind, die, die da auch ernsthaft quasi als Gegenüber akzeptiert werden, ist es auch ein Kampf gegen Windmühlen.

Stefan Lücking:

Es ist ein schwieriges Problem und wir fragen uns jetzt auch im Rahmen des Projektes noch und wollen das jetzt bis zum Abschluss des Projektes im nächsten Jahr noch vorbereiten. Zu erkunden: Was gibt es eigentlich erst

Systemrelevant 201:

Über die Beschäftigtenrechte in supranationalen Organisatoren · Arbeitsbeziehungen in supranationalen Organisationen wie der Europäischen Zentralbank und dem Europäischen Patentamt bergen rechtliche Risiken für Beschäftigte. Kritisch analysieren Christiane Schnell, Stefan Lücking und Ernesto Klengel gemeinsam mit Marco · Seite 7 von 14

mal für rechtliche Möglichkeiten, um die Situation in diesen supranationalen Organisationen zu verbessern. Für mich stellt sich einfach die Frage, inwieweit ein Teil von internationalen Rechten auch auf diese Organisationen anwendbar sind und ob es da Ansatzpunkte gibt, dann auch andere Rechte da besser durchzusetzen.

Ernesto Klengel:

Ja, wobei es natürlich wirklich, wirklich eine spezielle Fragestellung ist. Und wir haben ja auch festgestellt, dass es ja spezielle Fragestellungen sind. Also es sind ja gleich zwei, muss man sagen, weil sich das auch unterscheidet und ist zwischen den verschiedenen supranationalen Institutionen auch. Also wir haben ja einmal Institutionen, die sozusagen völkerrechtlich gebildet sind und dann unter eine völkerrechtliche Immunität eben auch fallen und deshalb nicht dem deutschen Recht unterfallen.

Und dann haben wir auf der anderen Seite noch mal die EZB, die, wo zumindest der Dienstherr sozusagen davon ausgeht, dass sie gemäß des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und da gibt es sozusagen eine Protokoll, wonach eben die Unabhängigkeit der Europäischen Zentralbank gewährleistet ist. Und daraus will man eben nun ableiten, oder leitet man eben ab, dass das sozusagen auch für das Arbeitsrecht gilt. Das sind ja zwei verschiedene Bereiche, die wir, finde ich, ja noch mal untersuchen müssten, wo ich aber denke, dass das als rechtliche Reformoption sicherlich da Möglichkeiten gibt, dann eben auch zu sagen, ja, man nimmt eben das Arbeitsrecht da hinaus oder die EZB entscheidet eben das, dass sie eben der Gerichtsbarkeit des jeweiligen Beschäftigungsstaates unterfällt, wie es in allen anderen Beschäftigungsverhältnissen eben auch ist. Oder dass man eben schaut, ob man eine entsprechende Regelung eben dann auch für die Beschäftigten der der EU, also dass man eine eigene funktionierende Rechtsvertretung dann eben auch einrichtet. Ich denke, da haben wir verschiedene Optionen und da werden wir, das Projekt läuft ja noch ein bisschen, und das werden wir auch dann gern weiterverfolgen und begleiten.

Christiane Schnell:

Man kann ja relativ schnell sehen, dass der Geist, der in der Architektur dieser Organisation vorherrscht oder mit denen sie aufgebaut wurden, eben keine Mitbestimmung von und auch nicht ArbeitnehmerInnenrechte als ein genuines Merkmal oder eine wichtige Korrektivfunktion vorsieht. Das schien uns auch in dem wie auch die Ausstrahlung solcher Organisationen und der

Systemrelevant 201:

Über die Beschäftigtenrechte in supranationalen Organisatoren · Arbeitsbeziehungen in supranationalen Organisationen wie der Europäischen Zentralbank und dem Europäischen Patentamt bergen rechtliche Risiken für Beschäftigte. Kritisch analysieren Christiane Schnell, Stefan Lücking und Ernesto Klengel gemeinsam mit Marco · Seite 8 von 14

auch dahinterstehenden Akteure, zum Beispiel auf der Ebene des Human Resource Management, wo man auch sehen kann, das sind auch Leute, die in ihrer Karriere auch verschiedene Organisationen von Privatwirtschaft über öffentliche Organisationen durchlaufen und diesen Geist auch reproduzieren oder in gewisser Weise mitbringen. Und insofern schien es uns jetzt auch ein Thema von weitergehender Relevanz, jenseits dessen, dass die Betroffenen oder die Arbeitnehmerinnen in den Organisationen da schon auch strukturelle Unterstützung brauchen. Aber im Grunde etabliert sich da eine mitbestimmungsfreie Zone und auch eine Legitimation dafür, dass das nachgerade zum Anachronismus irgendwie erklärt wird und eher so ‚Governance Prinzipien‘ etabliert werden, die sagen, das stört eher oder ist geradezu partikularistisch und ist nicht funktional. Wo wir eindeutig zeigen können, das ist das Gegenteil davon.

Marco Herack:

Können die Gewerkschaften da so frei agieren und die die Menschen unterstützen oder sind die da behindert aufgrund der Rechtslage?

Christiane Schnell:

Die Rechtslage unterstützt sie nicht darin, dass sie darauf pochen können. Und die Arbeitgeberseite? Das hatte ich kurz eben schon angedeutet, macht einiges dafür, das zu unterbinden. Also entweder es zu delegitimieren auf so einer sehr grundsätzlichen Ebene, dann werden quasi Gesprächsangebote oder das, was im europäischen Kontext dann als ‚Social Dialogue‘ installiert ist, schon sozusagen als Angebot, mit Beschäftigten in Kontakt zu kommen und auch über zentrale Fragen der Organisation zu sprechen. Aber gleichzeitig wird es quasi jede Form, als echte Verhandlungspartner und als legitime Vertretung der Interessen der Beschäftigten aufzutreten, systematisch untergraben.

Das wirklich durch die Organisation hinweg. Unterschiedliche Strategien, unterschiedliche Settings und unterschiedliche Ausgangspunkte. Aber man kann schon sagen, dass in dem Moment, wo die Beschäftigten versuchen, wirklich nachhaltig auf ihre Rechte zu pochen, ihnen gezeigt wird, dass sie die nicht haben.

Marco Herack:

Ich weiß nicht, wie es euch geht und vielleicht bin ich da so ein bisschen naiv, aber ich habe an solche Institutionen eigentlich immer einen höheren

Systemrelevant 201:

Über die Beschäftigtenrechte in supranationalen Organisatoren · Arbeitsbeziehungen in supranationalen Organisationen wie der Europäischen Zentralbank und dem Europäischen Patentamt bergen rechtliche Risiken für Beschäftigte. Kritisch analysieren Christiane Schnell, Stefan Lücking und Ernesto Klengel gemeinsam mit Marco · Seite 9 von 14

Anspruch als an so ein privat geführtes Unternehmen, also auch so moralisch-ethisch höheren Anspruch. Und immer, wenn ich dann sowas höre, dass das eigentlich nicht stattfindet und da gibt es ja verschiedenste Beispiele von Machtmissbrauch auch in anderen Organisationen supranationaler Natur, dann habe ich immer so im Hinterkopf, dass das in ein Legitimationsproblem irgendwann enden könnte. Eben weil ich nicht das Gefühl habe, dass diese Institutionen für etwas, also am Ende ja doch für den Bürger und die Bürgerin arbeiten, sondern da doch eher so jeder für sich. Und dass da auch eine vielleicht in der Folge ein gewisser Hang zur Korruption entstehen kann oder zum Machtmissbrauch, das kann ja durchaus dann auch ein demokratisches Problem irgendwann sein.

Christiane Schnell:

Also wir denken oder dass es für diesen Typus Organisationen besonders problematisch ist, weil sie ja eben, wie ausführlich eben schon angesprochen, wirklich auch keinerlei externer demokratischen Kontrolle unterliegen und vor diesem Hintergrund so eine binnendemokratische Organisation und eine systematische Form der Partizipation der Beschäftigten umso wichtiger wäre. Und in unserem Feld, also da gibt es viele Beispiele, die in diesem Sinne auch da sehr deutlich zeigen, dass es am Ende der Entwicklung auch öffentlich wird, wie problematisch sozusagen die Verhältnisse im Inneren sind. Aber wir hatten zum Beispiel, was im letzten Jahr auch in der Presse verhandelt wurde, im Europäischen Patentamt einen jahrelangen Kampf der gewerkschaftlichen Vertretung. Das war da vor allen Dingen die Gewerkschaft SUEPO, die kritisiert hat, dass der Druck auf die PatentprüferInnen immer höher wird. Die Erwartung, dass sie die Patentprüfung schneller, kann man sich vorstellen, schneller, härter, effizienter durchführen, einfach quasi ihr Workload immer weiter erhöht wurde. Und die haben jahrelang gesagt, dass die Qualität der Patente darunter leidet. Ihnen musste aber niemand zuhören, bis dann quasi im letzten Jahr sich Wirtschaftsvertreter zusammengeschlossen haben. Auch die Qualität der Patente als ein wirtschaftliches Problem benannt haben. Weil wenn da Widerrufsverfahren durchgeführt werden müssen, dann hat auch das Klientel sozusagen Nachteile, wenn die Patente nicht ordentlich geprüft sind. Und es gibt auch andere Beispiele, aber das war jetzt auch quasi pressewirksam und sehr öffentlich ausgetragen. Kann man sehen, dass es quasi auch ein Funktionalitätsproblem auf jeden Fall gibt.

Ernesto Klengel:

Das ist für mich total nachvollziehbar und einleuchtend und ich würde es nochmal auf einer anderen Ebene nochmal darauf erweitern, auf die den Anspruch eben der jetzt konkret eben auch der EU, natürlich auch eine europäische Säule sozialer Rechte in Kraft zu setzen und wirklich soziale Mindeststandards einfach in allen Mitgliedsstaaten ja auch zu errichten. Das heißt sich natürlich dann eben auch, wenn es eben im Rechtsbereich der EU dann eben so etwas wie jetzt mal ein bisschen zugespitzt rechtsfreie Räume eben gibt. Das ist natürlich nicht nur ein Legitimationsproblem, sondern wirklich auch ein politisches Problem.

Christiane Schnell:

Punkte, die beispielsweise aus den Organisationen selber oder von den Vertreterinnen, die auch aus der Rechtswissenschaft kommen und sich da auch schon jahrelang mit befasst haben. Ist immer das Argument, dass wenn wir jetzt zum Beispiel die EZB nehmen, dass da eine gewisse Autonomie von in geldpolitischer Hinsicht notwendig ist, von nationaler Einflussnahme, dass das nicht rechtfertigt, dass sie quasi auch arbeitsrechtlich unabhängig sein müssen. Und das ist quasi auch der Punkt, der wohl der umstrittenste oder der ist, an den quasi der Kampf stattfinden muss.

Marco Herack:

Ja, wobei ArbeitnehmerInnenrechte und Geldpolitik vielleicht doch zwei völlig verschiedene Felder sind. Also ich glaube nicht, dass ich aus dem einen ein dann verändertes Zinsverhalten beispielsweise ergibt bei der EZB. Also das ist ja schon eine etwas gewagte These.

Christiane Schnell:

Das ist so quasi das Konzept dieser Architektur, dass sie eben sich ihre Arbeitsbedingungen selber beschreiben können und selber Arbeitgeber und selber Arbeitsgesetzgeber sind.

Ernesto Klengel:

Mit dem Argument eben der Unabhängigkeit der Zentralbank.

Christiane Schnell:

Mit der Unabhängigkeit. Genau.

Stefan Lücking:

Und aus meiner Sicht ist es jetzt auch eine zentrale Frage der Mitbestimmung. Funktionieren Unternehmen und Organisationen besser, wenn sie hierarchisch gesteuert werden oder wenn es eben halt demokratische Mitspracherechte gibt. Und in diesen Fällen ist in besonderer Weise ja so, weil die Personen, die da arbeiten, ja ein intrinsisches Interesse daran haben, an der Qualität ihrer Arbeit. Dass sie gute Arbeit leisten, dass sie im Europäischen Patentamt sinnvolle Patente erlassen und nicht nur auf hohe Zahlen an Patenten getrimmt werden. Und da besteht ja die Frage, also eine grundsätzliche Frage, auch des demokratischen Selbstverständnisses und der Art und Weise, wie wir unsere Gesellschaft und Wirtschaft ordnen wollen? Ist Demokratie etwas eine bessere Funktionsweise von solchen Institutionen beiträgt, oder eher ein Hemmschuh für hierarchisches Durchsteuern?

Christiane Schnell:

Also die Auseinandersetzung in den Organisationen, die wir da beobachten, ist natürlich, dass die Organisation selber, also gerade wenn wir so Vertreterinnen von Human Resource Management vor Augen haben, die finden sich wahnsinnig liberal und haben auch so Themen wie Diversität und so im Auge. Halten aber diese Vorstellung, dass es echte Interessengegensätze zwischen der Leitung und den Beschäftigten gibt, für einen absoluten Anachronismus und wehren das auch, wie ich es gerade schon erwähnt habe, in verschiedenster Form.

Ab da wird dann quasi unterstellt, dass man sich sozusagen schon einig ist in gewisser Weise, dass das ein natürlicher Prozess ist und keine beispielsweise auch ein inhärenter Konflikt oder eine Auseinandersetzung voraussetzt, während die Beschäftigten eigentlich sagen oder das ist das was, also nicht alle Beschäftigten. Aber was sozusagen eine doch entscheidende Beobachtung ist, dass Klärungsprozesse gerade in so einem, quasi so einer eigenen Bubble, in so einer abgeschlossenen Organisation, die gar nicht quasi in ihren inneren Mechanismen von außen auch durchsichtig ist, dass da gerade eine Verständigung auch unter den Beschäftigten über das: Was wäre eigentlich eine sinnvolle Form, diese Aufgabe zu erfüllen und das Mandat sozusagen auch zu füllen?

Dass das von der beschäftigten Seite als absolut wichtig und eben auch gezeigt wird, wenn das nicht stattfindet, dass es zum Teil auch verheerende Konsequenzen hat. Aber der Zusammenhang muss hergestellt werden, der

Systemrelevant 201:

Über die Beschäftigtenrechte in supranationalen Organisatoren · Arbeitsbeziehungen in supranationalen Organisationen wie der Europäischen Zentralbank und dem Europäischen Patentamt bergen rechtliche Risiken für Beschäftigte. Kritisch analysieren Christiane Schnell, Stefan Lücking und Ernesto Klengel gemeinsam mit Marco · Seite 12 von 14

ist sozusagen noch nicht stark, noch irgendwie auch nachvollziehbar oder wird nicht stark genug vertreten.

Marco Herack:

Ernesto, ich habe zwar zwischendrin auch schon mal durchklingen lassen, aber für mich klingt das alles wirklich sehr wild, weil ja dann doch hier so eine gewisse Willkür auch möglich ist in den Institutionen. Natürlich entscheidet nicht einer alleine dort die Dinge, aber die Institution selber muss ja nicht immer eine positive Entwicklung nehmen. Und dieser dann nicht positiven Entwicklung sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ja dann komplett ausgeliefert, auch wenn sie versuchen dagegen anzukämpfen. Also das heißt, hier haben wir doch definitiv ein Feld, wo dringend Änderungen notwendig sind.

Ernesto Klengel:

Ja, ich finde, wir haben jetzt so viele wichtige Gründe auch zusammengetragen, weshalb die Rechtslage in den supranationalen Einrichtungen und auch man muss das, wie gesagt, ja eben auch trennen supranational und die internationalen Einrichtungen. Dass die Rechtslage da aber in beiden Bereichen nicht so bleiben kann, dass wir da die Grundsätze, die da von der EU eben auch getragen werden, im Bereich des Arbeitsschutzes und auch der grundlegenden Mitbestimmungsrechte, dass wir da eine vernünftige Regulierung brauchen, die entweder auf die eine Richtung eben ausgeht, die das Ganze eben stärker in das EU-Recht zu integrieren oder eben in das nationale Recht. Und ich denke, die Lösungsoptionen gibt es, und wir brauchen hier dringend eine Veränderung des Rechtsrahmens.

Marco Herack:

Damit werden wir am Ende des Podcasts und ich bedanke mich recht herzlich bei Christiane Schnell, Ernesto Klengel und Stefan Lücking. Danke-schön.

Ernesto Klengel:

Ja, danke, Marco.

Stefan Lücking:

Vielen Dank, Marco.

Christiane Schnell:

Danke.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns. Ihr könnt uns beispielsweise auf X, dem ehemaligen Twitter antickern. @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Weitere Informationen zum Inhalt der Sendung findet ihr in den Shownotes und dort auch einen Link zu unserem Geschichtspodcast. Vielen Dank fürs Zuhören, Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss!

Ernesto Klengel:

Bis zum nächsten Mal.

Christiane Schnell:

Tschüss.