

# SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 219

## Neue Impulse für Arbeitnehmerrechte

Ernesto Klengel und Antonia Seeland vom HSI bringen rechtliche Entwicklungen auf den Punkt: vom EuGH-Urteil zu den Rechten schwangerer Arbeitnehmerinnen über den EGMR zur Impfpflicht im Gesundheitswesen bis zu Datenschutz-Entscheidungen.

### Marco Herack:

Heute ist Freitag, der 22. November 2024. Willkommen zur 219. Ausgabe von Systemrelevant. Es ist wieder so weit, unser quartalsweiser Blick auf die wichtigsten Entscheidungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht ist qua Report, den wir in den Shownotes verlinken werden, erschienen und wir werden ihn heute besprechen. Dazu begrüße ich recht herzlich Antonia Seeland. Ich grüße dich.

### Antonia Seeland:

Hallo!

### Marco Herack:

Du bist wissenschaftliche Referentin am HSI, dem Hugo-Sinsheimer-Institut und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung und Ernesto Klengel. Hallo.

### Ernesto Klengel:

Ja. Hallo, Marco.

### Marco Herack:

Hätte schon fast sagen müssen: „Guten Morgen“, so früh, wie wir aufnehmen. Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinsheimer-Instituts.

An unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail an tickern [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach per E-Mail einsenden. In den Shownotes findet ihr, die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcast eurer Wahl abonniert. Das europäische Arbeits- und Sozialrecht, ein quartalsweise Report, den ihr da macht. Kannst du uns da einen ganz kurzen Überblick geben?

### Ernesto Klengel:

Ja, das europäische Recht bekommt eine immer größere Bedeutung auch für die deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und diejenigen, die eben auch im Sozialleistungsbezug auch in Kontakt stehen. Und wir haben uns schon seit längerem vorgenommen, natürlich die Entwicklung auch zu beobachten und machen das eben in den Quartalsberichten. Der aktuelle Bericht bezieht sich auf Juli bis September 2024 und wir haben uns eben da vor allen Dingen jetzt mal im Fokus auf die

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs konzentriert und auf die Rechtsprechung vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Also zwei zentrale Gerichte auf europäischer Ebene. Und in der Folge, muss man dazu sagen, war es so, dass in dem Zeitraum die Gerichtsferien sind. Ja, auch die Richterinnen und Richter haben ja auch mal Sommerurlaub.

**Marco Herack:**

Waaaaas?

**Ernesto Klengel:**

Deswegen sind es etwas weniger Entscheidungen gewesen, die wir auszuwerten hatten. Aber wir haben interessante Sachen gefunden und mitgebracht. Es geht um das Recht von schwangeren Beschäftigten, auch im Kündigungsschutz. Hier hat der Europäische Gerichtshof die Rechte gestärkt. Es geht um das Arbeitsrecht, was vor dem Menschenrechtsgerichtshof bestanden hat. Und es geht auch zum Beispiel auch noch mal um Auslösegrenzen für Überstundenzuschläge. Da gehen wir dann noch mal im Einzelnen drauf ein.

**Marco Herack:**

Wir fangen wie immer mit den Top-Entscheidungen an, also das, was besonders wichtig und relevant ist. Und da ist ein dieses Mal für mich bekannter Name auftaucht. Das Haus Jacobus. Antonia, kannst du mich ganz kurz erinnern, was da in diesem Rechtsstreit los war und warum das jetzt noch mal relevant ist?

**Antonia Seeland:**

Ja, genau, Du sagst es. Die Entscheidung hatten wir nämlich schon mal im letzten Report. Die erging ganz, ganz zum Ende des letzten Quartals und da konnten wir das dann einfach nicht ‚länger‘ aufgreifen und haben die jetzt noch mal aufgegriffen, weil es eben eine wichtige Entscheidung ist für das deutsche Kündigungsschutzrecht von Schwangeren. Es ging um eine Beschäftigte, die in der Probezeit gekündigt wurde. Und etwa vier Wochen nach dieser Kündigung erfuhr sie, dass sie schon im Zeitpunkt der Kündigung schwanger war. Sie hat dann auch direkt den Arbeitgeber darüber informiert, aber sie hat halt erst vier Wochen später Kündigungsschutzklage erhoben und das ist einfach nach dem deutschen Recht zu spät gewesen.

Was sagt das deutsche Recht? Also es besteht ja grundsätzlich so ein Sonderkündigungsschutz für Schwangere, wenn sie dann doch gekündigt wurden, eben weil zu dem Zeitpunkt noch nicht klar war, zum Beispiel, dass sie schwanger war. Oder der Arbeitgeber das nicht wusste. Haben Sie grundsätzlich drei Wochen Zeit, um eine Kündigungsschutzklage zu erheben? In diesem Fall war das natürlich dann gar nicht möglich, weil drei Wochen nach der Kündigung wusste sie ja noch gar nicht, dass sie schwanger war. Und dann hat sie noch mal eine Frist von zwei Wochen, nachdem sie weiß, dass sie schwanger ist, um einen Antrag auf verspätete Klagezulassung zu stellen und dann auch die Klage zu erheben. Aber sie verpasste ja auch

diese Frist und normalerweise ist die Kündigung dann wirksam. Und das Arbeitsgericht Mainz, was mit diesem Fall befasst war, hat aber so ein bisschen Zweifel an der Unionsrechtskonformität dieser deutschen Rechtslage.

Denn was sagt das Unionsrecht? Nach der Mutterschutzrichtlinie muss Deutschland dafür sorgen, dass es Frauen möglich ist, sich bei einer Kündigung wirksam und effektiv dagegen zu wehren. Und schon 2009 hatte der EuGH entschieden, das war ein luxemburgischer Fall, dass eine Frist von 15 Tagen zu kurz ist. Und hier haben wir jetzt zwei Wochen. Deshalb fragte das Arbeitsgericht Mainz dem EuGH, ob das denn so alles konform ist. Und der EuGH hat dann erstmal so ein bisschen grundlegend geantwortet, dass zum Beispiel so ein Kündigungsschutzverfahren effektiv sein muss. Und es darf der Schwangeren keine unnötigen Hürden in den Weg stellen, wenn sie ihre Rechte geltend machen möchte. Und der EuGH erkannte zwar an, dass Fristen einfach total wichtig sind, um zum Beispiel für den Arbeitgeber auch relativ schnell Rechtssicherheit darüber zu haben, dass die Arbeitnehmerinnen dann keine Kündigungsschutzklage mehr erhebt. Aber diese Frist müssen immer angemessen sein. Und erfreulicherweise hat der EuGH bei der Entscheidung so ein bisschen auf die Rechtswirklichkeit geschaut und auch gesagt, dass die Schwangeren gerade zu Beginn der Schwangerschaft einfach in einer besonderen Situation sind, die zu berücksichtigen ist und dass es auch einfach eine gewisse Zeit dauert, bis man sich dann Rechtsberatung eingeholt hat, bis man dann so eine Klageschrift gemeinsam mit einer Rechtsanwältin verfasst hat und die hat eingereicht hat.

Der EuGH kam dann zu dem Ergebnis, dass diese zwei Wochen besonders kurz sind. So sagt er es, bleibt aber ein bisschen vage in seiner Aussage. Er sagt dann, dass diese zwei Wochen einfach zu Nachteilen für die Schwangere zu führen scheinen. Und das verstößt halt gegen den Effektivitätsgrundsatz und auch gegen den Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes. Und gerade dazu ist er auch ein wichtiges Urteil Anfang des Jahres gesprochen worden. Und der EuGH sagt dann noch als zweites, dass diese unterschiedlichen Fristen nach deutschem Recht total fraglich sind. Einmal diese drei Wochen, wenn sie zum Zeitpunkt der Kündigung wusste, dass sie schwanger ist und zwei Wochen, wenn sie es nicht wusste. Und damit besteht einfach nach Ansicht des EuGH keine Äquivalenz im Rechtsschutz. Ich glaube, man hat schon so ein bisschen mitbekommen, es ist ein bisschen kompliziert, ist im Deutschen Recht. Und genau das sagt der EuGH dann einfach auch noch mal: Es gibt halt mehrere Pflichten. Es gibt unterschiedliche, sich überschneidende Fristen, Pflichten gegenüber Arbeitgeber oder dem Gericht. Das macht es Schwangeren einfach schwer, sich dann da gegen ihre Kündigung zu wehren und ist ein Verstoß gegen diese Anforderung der Mutterschutzrichtlinie.

Dann, dadurch dass da jetzt das Urteil auch schon ein bisschen länger zurückliegt, haben wir tatsächlich sogar schon eine Entscheidung vom Arbeitsgericht Mainz, von Anfang September. Die ist aber nicht veröffentlicht, so dass man da jetzt noch gar nicht so viel zu sagen kann. Klar ist aber, dass das Arbeitsgericht Mainz dann

festgestellt hat, dass diese zwei Wochen Frist unanwendbar ist. Das ist so ein bisschen quasi jetzt die Folge. Erstmal sind die nationalen Gerichte dazu verpflichtet, das nationale Recht, soweit es halt geht, „unionsrechtskonform auszulegen“. So heißt es so schön in der Fachsprache. Aber das war jetzt hier natürlich total schwierig, weil aus diesen zwei Wochen kann man nicht viel was anderes ablesen als zwei Wochen. Und wenn das halt nicht möglich ist wie hier, dann muss dieses nationale Recht unangewendet bleiben. Dann hat sich das Arbeitsgericht Mainz gefragt: Ja gut, und dann was machen wir? Die haben dann den ‚Paragrafen 4 Satz 4 Kündigungsschutzgesetz‘ zur Anwendung gebracht. Das ist eine Vorschrift, die sagt, dass wenn eine Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, dann läuft diese Dreiwochenfrist erst mit Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer. Das ist zum Beispiel beim Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte so. Das braucht ja immer die Zustimmung des Integrationsamtes, also einer Behörde. Und damit beginnt dann zum Beispiel diese Dreiwochenfrist erst, nachdem das Integrationsamt die Entscheidung gegenüber dem Schwerbehinderten, der Schwerbehinderten Beschäftigten bekannt gegeben hat.

Ein bisschen problematisch ist aber, dass das Bundesarbeitsgericht schon 2009 gesagt hat, dass dieser ‚Paragraf 4 Satz 4 Kündigungsschutzgesetz‘ in diesem Fall, wenn die Schwangere zum Zeitpunkt oder der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung nicht wusste, dass die Arbeitnehmerin schwanger ist, nicht angewendet werden kann. Weil das ist ja die Voraussetzung für die Anwendung, dass der Arbeitgeber überhaupt die Kenntnis von der Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. davor hat, um überhaupt so eine Zustimmung von der Behörde einzuholen. Also nochmal kurz so eine Zustimmung von der Behörde braucht es halt auch, wenn der Arbeitgeber eine schwangere Beschäftigte kündigen möchte. Man sieht, dass der deutsche Gesetzgeber hier jetzt gezwungen ist, die Rechtslage anzupassen und damit Rechtssicherheit herzustellen und eine Konformität mit dem Unionsrecht. Der EuGH hatte auch in seiner Entscheidung schon dieses Äquivalenzprinzip angesprochen.

Das bedeutet also jetzt hier, dass der deutsche Gesetzgeber sich idealerweise schon mal an den bestehenden Fristen orientieren sollte. Das trägt natürlich auch einfach dazu bei, dass diese Komplexität, die besteht, abgebaut wird, dass Transparenz für die Betroffenen hergestellt wird. Und zum Beispiel kann er sich jetzt auch am Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte orientieren. Denn auch da gilt zum Beispiel so eine Drei Wochen Frist. Wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung nichts von der Schwerbehinderung weiß, dann hat halt der oder die Betroffene dann drei Wochen Zeit, sich auf diesen Sonderkündigungsschutz zu berufen. Auch sonst sieht man ja, wenn man noch mal schaut, dass einfach diese drei Wochen eigentlich ansonsten immer die kürzeste Frist im deutschen Recht sind. Es kann natürlich auch noch als zweiten Punkt, den ich mal mitgeben würde für den Gesetzgeber, gesagt werden, dass es vielleicht auch in Zukunft ausreichen sollte, wenn man entweder dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilt

oder halt Kündigungsschutzklage erhebt. Weil nach jetzigem Recht braucht man ja auch beides. Was natürlich auch sehr anspruchsvoll ist. Jetzt habe ich ganz schön lange erzählt, aber das war's jetzt auch zu dieser Entscheidung.

**Ernesto Klengel:**

Nee, ich fand es sehr wichtig und gut, im Zusammenhang hier die Entscheidung auch noch mal zu sehen und ein paar interessante Dinge, die der EuGH hier gemacht hat, auch wenn er sich natürlich auf seine bisherige Rechtsprechung auch bezogen hat. Ich fand, dass zum Beispiel das Argument, demnach das deutsche Recht zu kompliziert ist, das fand ich sehr schön und würde mich freuen, wenn das auch noch mal an anderer Stelle häufiger auch angewandt wird. Als Hürde sozusagen für den Zugang zum Recht und als Argument dafür, dass eine Regelung auch unionsrechtswidrig ist. Und das, finde ich, hat die Autorin Julia Weber von der Universität Mainz noch mal sehr gut auch herausgearbeitet. Eben wie auch diese wichtige Frage, die wir uns immer wieder stellen, ob jetzt ein Verstoß gegen Unionsrecht dann auch bedeutet, dass das deutsche Recht direkt nicht anzuwenden ist von den Gerichten, oder ob man darauf warten muss, dass der Gesetzgeber tätig wird. Auch das hat er, finde ich, sehr gut hier nochmal beantwortet.

Und wir haben noch eine Ergänzung drin. Wir sind ja als Report insoweit international aufgestellt, als wir ja auch das österreichische Recht mit in den Blick nehmen. Und hier hat Martin Gruber-Risak von der Universität Wien noch mal darauf hingewiesen, dass in Österreich die Situation wohl noch schwieriger ist, weil es da eine Frist gibt, wenn die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung unerkannt ist. Da gibt es eine Frist wohl von fünf Arbeitstagen, um dagegen vorzugehen. Und hier spricht natürlich auch einiges dafür, dass man da Änderungsbedarf hat. War wohl gar nicht in der Diskussion in Österreich wahrgenommen worden. Vielleicht trägt der Report eben auch hier dazu bei, dass das ein Stück weit auch die Entscheidung einfach auch noch mal verbreitet wird.

**Marco Herack:**

Dann Ernesto, hast du noch mal was zum Thema Corona-Arbeitsrecht. Da kann man, glaube ich, zur Erinnerung, auch noch mal sagen: Corona ist ja in der breiten Wahrnehmung vorbei. Aber die rechtliche Aufarbeitung dieser Zeit, die ist quasi jetzt voll am Laufen. Da merkt man auch so ein bisschen, wie lange, oder wie nachgelagert, dass alles immer erfolgt nach einem Vorgang. Und wie geht es denn da jetzt weiter?

**Ernesto Klengel:**

Die Aufklärung oder die Aufarbeitung erfolgt natürlich auf ganz verschiedenen Instanzen. Wir haben Entscheidungen eben auch schon vom Bundesarbeitsgericht zu bestimmten Fragen gehabt, vom Bundesverfassungsgericht und eben auch vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, der ja derjenige ist, der über die

Europäische Menschenrechtskonvention, also eine völkerrechtliche Vereinbarung, wo die Grundrechte enthalten sind, darüber auch wacht und über ihre Einhaltung. Und wir sehen, dass an die höchsten Instanzen, eben jetzt die Fragen auch herangetragen werden. Es ist eben immer eine rechtliche Bewertung des Ganzen. Da muss man immer noch mal trennen. Das ist ein ganz besonderes Feld, auch natürlich das Recht und auch die Auseinandersetzung vor den Gerichten. Es ist noch mal was anderes als eine politische Bewertung der Geschichte, sondern es geht wirklich immer spezifisch um eine konkrete Vorschrift des nationalen Rechts und die Frage, ob die eben vereinbar ist mit Grundrechten und in dem Fall, was uns eben besonders interessiert, eben mit Grundrechten von Beschäftigten.

**Marco Herack:**

Daran sieht man vielleicht auch, wie kompliziert das so in Europa dann ist mit diesen ganzen verschiedenen Rechtszonen, die dann da so an einer Stelle zusammengeführt werden müssen, wenn es dann Streitigkeiten oder Unstimmigkeiten geht.

**Ernesto Klengel:**

Ja, man muss sich eben das einzelne konkrete Recht auch immer so genau anschauen, weil natürlich eine einzelne Rechtsvorschrift erstmal da ist, aber in ihrem Kontext in der Rechtsordnung zu sehen ist. Und das macht es auch schwierig. Man muss immer sehr gut argumentieren, dass wenn eine Entscheidung zu einem bestimmten Land und einer Rechtsordnung ergangen ist, man das dann auf eine andere Rechtsordnung auch übertragen möchte. Und hier ist es schon in dem Sinne etwas speziell, weil ich weiß nicht, ob wir überhaupt schon mal einen Fall aus San Marino hatten bei uns im Report. Ich kann mich nicht daran erinnern. Coronamaßnahmen aus San Marino sind hier dann eben vor dem EGMR gelandet und der Fall war ähnlich wie wir es in Deutschland, also von der Konstellation auch kennen.

Es geht um einen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, der sich geweigert hat, eine Coronaimpfung auch vorzunehmen. In San Marino gab es also auch ein Gesetz, das ähnlich wie in Deutschland, dass die Beschäftigten im Gesundheitsbereich auch dazu verpflichtet, sich impfen zu lassen. Die Sanktionen und die Durchsetzung war allerdings noch mal ein Stück weit anders. Es ging hier darum, dass man dann suspendiert wird vom Dienst [wenn man sich nicht impfen lässt], also auch vorübergehend suspendiert wird vom Dienst. Wenn dann suspendiert wird, hat man dann nicht den kompletten Lohn bekommen. Es gab keine Entgeltfortzahlung. Das ist ja in Deutschland im Prinzip auch so, aber man hat da zum Beispiel noch mal eine Entschädigung in Höhe von 600 € pro Monat vorgesehen. Und die Möglichkeit, auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt zu werden, wäre sozusagen vorrangig zu prüfen gewesen. Und es gab ja, weil man natürlich immer so ein bisschen die Folie vom deutschen Recht ja auch hat. Es gab jetzt darüber hinaus keine andere Möglichkeit, also eine Kündigung. Das ist ja jetzt immer auch die Perspektive von außen. Das, was hier vorgetragen wurde, war eben nicht vorgesehen.

Und der Beschwerdeführer hat gesagt, dass auch dies, also auch diese Suspendierung, ihm in seinen Grundrechten, den Schutz des Privatlebens, verletzt. Entsprechend gab es dann eben die Gegenargumentation, dass es ja keine direkte Impfpflicht gab, sondern eben nur die mittelbaren Auswirkungen, dann eben für den Arbeitsplatz. Ja, und wie hat jetzt der Gerichtshof entschieden? Er hat jetzt für diesen Fall entschieden, dass keine Verletzung der Grundrechte des Arbeitnehmers vorgelegen hat. Ist ja dann immer die Frage auch, welches Ziel verfolgt jetzt so eine Impfpflicht. Und eine Impfbliogenheit, vielleicht ein bisschen abgestuft, geht jetzt ja nicht im Kern um den Eigenschutz. Weil man ja gewisse Risiken hat.

Das hat unser Autor Alexander Stöhr von der Universität Jena auch noch mal herausgearbeitet. Es geht in der rechtlichen Argumentation nicht so sehr um den Eigenschutz, sondern darum, eben die öffentliche Gesundheit zu schützen und auch das Gesundheitssystem vor Überlastung zu schützen. Die Entscheidung muss auch immer gucken, was waren die Informationen, die zum Zeitpunkt dieser Entscheidung vorgelegen haben. Und hier durfte eben das Land davon ausgehen, dass das eben entsprechend auch wirksam ist und das Gesundheitssystem schützen wird. Und das zeigt sich aber finde ich in der Argumentation immer auch: Schwierig ist, diese Dinge auch so zu trennen. Wenn man selber nicht infiziert wird, dient das erstmal dem eigenen Schutz. Aber es führt natürlich auch dazu, wenn man sich selbst nicht infiziert, auch andere auch nicht infizieren kann. Also das ist, so finde ich, immer etwas, was man mit berücksichtigen muss und insofern finde ich die Entscheidung auch nachvollziehbar. Und das wurde eben auch gesagt, dass die Maßnahmen auch verhältnismäßig gewesen sind, weil keinen Automatismus gegeben hat, sondern der Arbeitgeber hier entsprechend noch mal prüfen konnte, welche Maßnahmen er ergreift.

In Deutschland ist es jetzt so, dass wir eine Entscheidung hatten. Schon im April 2022 vom Bundesverfassungsgericht. Dass die einrichtungsbezogene Impfpflicht, also nach 20 a Infektionsschutzgesetz, dass die verfassungsgemäß gewesen ist. Sie ist ja zum Glück, wie die sonstigen Bestimmungen jetzt zum 1. Januar 2023 außer Kraft getreten. Aber die Aufarbeitung folgt natürlich weiterhin. Also dass man jetzt im Nachhinein, auch wenn man jetzt nicht mehr von der Regelung betroffen ist, dennoch auch dagegen vorgehen kann.

**Marco Herack:**

Dann lasst uns mal zu den Fundstücken kommen. Das ist unsere dritte Rubrik, die wir hier immer haben. Also etwas, was euch gegebenenfalls erheitert hat oder vielleicht auch einfach nur sehr interessant für euch war. Antonia fängst du da an?

**Antonia Seeland:**

Ja, gerne, das kann ich machen. Ich habe da noch mal ein deutsches Verfahren mitgebracht, das heißt: Land Hessen. Es geht um Datenschutz. Und der EuGH hat hier in diesem Urteil die Befugnisse und die Pflichten der Datenaufsichtsbehörde bei der

Durchsetzung der Datenschutzgrundverordnung weiter konkretisiert. Es ging hier um eine Beschäftigte bei der Sparkasse, die mehrfach unbefugt auf personenbezogene Daten eines Kunden Zugriff. Der Verstoß war aber nicht schwerwiegend und der Arbeitgeber als datenschutzrechtlich Verantwortlicher hat dann direkte Maßnahmen erlassen. Also gegen die Arbeitnehmerinnen. Disziplinarmaßnahmen waren das. Er hat sie aber auch aufgefordert, so eine schriftliche Bestätigung abzugeben, dass sie die Daten nicht weiterverarbeitet hat und auch nicht weiterverarbeiten werde. Und der Kunde erfuhr dann aber von diesem Verstoß und wollte einfach das weitere Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Und vor allem wollte er auch, dass eine Geldbuße gegen die Sparkasse verhängt wird und deshalb hat er dann Beschwerde beim Landesdatenschutzbeauftragten eingelegt. Das ist diese Aufsichtsbehörde und der oder die, ich weiß gar nicht genau, ob es eine männliche weibliche Person als Landesdatenschutzbeauftragter war, aber die Person war der Meinung, dass der Arbeitgeber hier angemessene Maßnahmen ergriffen hat und dass jetzt nichts weiter gemacht werden müsse.

Und damit ging es jetzt in dem Verfahren vor dem EuGH wesentlich darum, ob diese Aufsichtsbehörde stets Abhilfemaßnahmen ergreifen muss und ob und in welchem Umfang Betroffene dann auch einen Anspruch haben auf Erlass einer bestimmten Maßnahme durch die Aufsichtsbehörde. Und die Datenschutzgrundverordnung verleiht Aufsichtsbehörden, relativ weitreichende Untersuchungsbefugnisse und auch einfachen Ermessen bei der Entscheidung, wie sie so einem Verstoß abhelfen. Und das war hier für den EuGH entscheidend. Und er stellte deshalb fest, dass die Aufsichtsbehörde grundsätzlich weder überhaupt noch eine, noch eine bestimmte Maßnahme ergreifen muss. Wichtig ist aber immer, dass die Maßnahme geeignet und gerechtfertigt sein muss, um auch diesen Datenschutzverstoß abzustellen und auch eine Wiederholung dessen zu vermeiden. Aber es ist nach dem EuGH nur in Ausnahmefällen möglich, dass die Aufsichtsbehörde nicht einschreitet. Aber genau das kann zum Beispiel hier vorliegend der Fall gewesen sein, weil der für die Verarbeitung Verantwortliche, sobald er jetzt von dieser Verletzung Kenntnis erlangt hatte, nämlich erforderliche Maßnahmen ergriffen hat. Der EuGH überträgt das auch so auf die Frage nach der Geldbuße und meint, auch hiervon kann grundsätzlich abgesehen werden und vor allem dann, wenn der Verstoß nur geringfügig war. Und Betroffene haben einfach damit kein Recht, dass die Aufsichtsbehörde eine Geldbuße verhängt.

Grundsätzlich muss aber dann durch das Handeln der Aufsichtsbehörde immer ein hohes Schutzniveau erhalten bleiben. Was bedeutet die Entscheidung? Also es zeigt einfach auch, wie wichtig so konstruktive Maßnahmen der Unternehmen sind, um gegen Datenschutzverstöße vorzugehen und dass die Aufsichtsbehörde dann auch die Maßnahmen der Unternehmen konkret berücksichtigen muss. Es gibt natürlich auch gewisse Anreize für Unternehmen oder für die Verantwortlichen dort, um die Datenschutzgrundverordnung auch einzuhalten oder das streng zu überwachen, dass sie eingehalten wird.

**Ernesto Klengel:**

Die Sorge, die immer wieder geschürt wird, auch vor der Datenschutzgrundverordnung, finde ich, dadurch auch der Wind aus den Segeln genommen. Weil man sagt: Nur geringfügige Verstöße müssen nicht dann entsprechend auch zu irgendwelchen Maßnahmen auch von Behörden führen. Das finde ich, das macht das Ganze so ein bisschen auch handhabbarer in der Praxis, weil kleinere Verstöße auch schnell passieren können.

**Marco Herack:**

Ernesto, hast Du denn was Lustiges?

**Ernesto Klengel:**

Ja, wir hatten uns ja mal vorgenommen, also wirklich...

**Marco Herack:**

Das war ja jetzt interessant.

**Ernesto Klengel:**

...lustig würde ich jetzt mal nicht sagen. Genau. Wir hatten uns das ja mal vorgenommen, da so ein bisschen irgendwie auch kuriose Sachen zu sammeln. Aber es ist nicht immer was dabei, würde ich mal sagen. Schieben wir es mal auf die Gerichtsferien, da sind doch noch mal weitere interessante Sachen dabei, natürlich. Einmal gehen die ganzen Prozesse weiter, was sehr wichtig ist für uns. beim Kündigungsschutzrecht. Und zwar guckt man noch mal auf das Recht der Massenentlassungen. Da bahnt sich ja an, dass wir einen Paradigmenwechsel in der Rechtsprechung haben, dass bestimmte Fehler, die der Arbeitgeber da macht, er muss ja bei einer Massenentlassung, wenn er die vorhat, vorher die Bundesagentur entsprechend auch unterrichten und insbesondere also bei dieser Unterrichtung, wenn er da Fehler macht, dass das nicht mehr zur Unwirksamkeit der Kündigung führen soll. Und das versucht er jetzt abzusichern über Anfragen auch an den EuGH, weil das deutsche Recht muss in Einklang stehen mit dem europäischen Recht. Und damit das auch in Zukunft der Fall ist, auch nach Auffassung des EuGH, werden eben jetzt schon Anfragen gestellt. Ist interessant zu sehen und finde ich auch, andererseits eben bedenklich, weil wir natürlich diese Regelung, die bestehen und die auch im Interesse aus meiner Sicht der konkreten Beschäftigten bestehen, weil die BA ja Vermittlungen schon mal vorbereiten soll und gucken soll, dass sie die Entlassenen dann auch vermitteln kann. Das ist natürlich eine Sache, die im Interesse der Beschäftigten steht. Das ist nämlich immer das Argument, dass das nicht der Fall ist. Wenn das nicht im Interesse der Beschäftigten steht, dass dann die Kündigung auch nicht unwirksam sein muss, und das würde ich eben bezweifeln.

Also da hat man jetzt keine finale Entscheidung gesehen, aber wir haben eben erste Anzeichen auch gesehen in den Schlussanträgen, die das Bundesarbeitsgericht hier stützen könnten. Und wir hatten einen zweiten Fall, uns interessiert ja immer die

sogenannte Dogmatik. Also auch mal zu gucken, was steckt denn eigentlich in den Entscheidungen für interessante Dinge, auch für die Weiterentwicklung der Grundrechte zum Beispiel drin? Und da haben wir einen recht unscheinbaren Fall, der für Deutschland gar nicht so interessant ist. Da geht es um einen spanischen Fall. Mittelständischer Arbeitgeber. Der ist Privatperson, der Arbeitgeber. Also nicht irgendeine Gesellschaft. Da geht in Ruhestand und nach spanischem Recht soll das dann keine Massenentlassungen sein, wenn er in Ruhestand geht und dann für seine Leute den Arbeitsvertrag beendet. Nach deutschem Recht wäre das sicherlich anders zu sehen. Insofern ist es gar nicht so interessant. Aber hier hat der Europäische Gerichtshof eine Frage gestellt wieder, ob man, wenn jetzt das nationale Recht dann in dem Fall gegen das Unionsrecht verstößt, ob man dann das nationale Recht nicht anwenden kann oder ob man erstmal darauf warten muss, dass der Gesetzgeber das ändert als Individuum. Und bei der Frage ist wiederum relevant, ob man sich hier auf ein Grundrecht berufen kann. Und in der europäischen Grundrechtecharta gibt es nämlich ein Grundrecht, was es in Deutschland nicht gibt. Das ist das Recht auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung. In Artikel 30 der Grundrechtecharta.

Und hier hat aber der Gerichtshof eine Entscheidung getroffen, die jetzt nicht zugunsten der Beschäftigten ausgegangen ist. Er hat gesagt: Das ist in dem Sinne kein Grundrecht. Und was diese unmittelbare Wirkung auch vermittelt, heißt, das Grundrecht, soll weniger wert sein. Das finde ich, ist Kritikwürdig, dass ausgerechnet, wenn es schon mal drinsteht, sozusagen und auch als Recht auch enthalten ist, dass das dann nicht eine gleichrangige Bedeutung haben soll. Ein schlechtes Zeichen auch für sonstige soziale Grundrechte.

**Marco Herack:**

Es gibt jetzt also neuerdings abgestufte Grundrechte.

**Ernesto Klengel:**

Ja, ich hoffe nicht. Ja, das ist ein bisschen zugespitzt. Ich hoffe, dass wir davon wegkommen. Aber es liest sich ein bisschen so. Ja.

**Marco Herack:**

Das ist ja eine sehr unschöne Entwicklung. Das kann ja dann recht weitreichend gehen. Also das ist ja nicht nur der Einzelfall dann, wenn sich das einmal einbrennt.

**Ernesto Klengel:**

Genau. Genau. Es ist so eine Grundsatzaussage zum Kündigungsschutz und Ähnliches hatten wir schon gesehen, auch zum Grundrecht auf Mitbestimmung, was auch in der Grundrechtecharta drinsteht, aber nicht im Grundgesetz. Auch hier haben wir eine ähnliche Entscheidung schon mal gehabt, die in diese Richtung geht, dass das ein bisschen abgestuft ist.

**Marco Herack:**

So Ernesto. Und dann haben wir noch ein schönes in Anführungszeichen Thema. Das hat auch einen ganz tollen Titel: Diskriminierung durch feste Auslösegrenzen für Überstundenzuschläge. Da ploppt in meinem Kopf immer Christian Lindner, Christian Lindner auf. Kannst du es ganz kurz darstellen?

**Ernesto Klengel:**

Ja, es geht noch mal wieder um das Thema, was wir auch schon mal behandelt hatten. Eine Entscheidung von der Lufthansa Cityline und das Thema, ob es jetzt okay ist, wenn Überstundenzuschläge erst ab einer ganz bestimmten Zahl von Arbeitsstunden in der Woche ausgelöst werden, also zu zahlen sind oder ob darin nicht eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten liegt.

Und hier gab es wieder eine Entscheidung, diesmal aber eben aus Deutschland. Und hat das noch mal nachgefragt, ob das geht. Und da hat der Europäische Gerichtshof eigentlich, wenn man es kurz auf den Punkt bringen möchte, wieder gesagt: Nein, es geht wirklich nicht. Auch nicht mit anderen Gründen, die da im Verfahren jetzt mal eine Rolle gespielt haben, um es zu rechtfertigen.

Trotzdem besteht immer noch eine kleine Tür, dass man irgendwie noch mal weitere Gründe finden könnte. Irgendwie. Aber es ist ja jetzt doch recht fest, dass solche Auslösegrenzen eben nicht gehen. Und das spielt ja bei unserer Diskussion eine Rolle bei diesen Vorschlägen, wie du es gesagt hast, von Lindner, dass man ab einer bestimmten Grenze von Überstunden oder überhaupt von Arbeitsstunden dann auch steuerliche Erleichterungen auch einführt und oder Sozial- und Abgabefreiheit einführt. Das sind ja Diskussionen, die eben aus der FDP kommen, und die stehen mit dieser Rechtsprechung doch schon in einem ziemlichem Spannungsverhältnis, sage ich mal. Also dass dann auch noch gerichtsfest zu bekommen, ist gar nicht so einfach.

Und ich habe aber noch einen zweiten Punkt, der da wirklich noch mal interessant ist. Wenn man sich die Entscheidung noch mal genau anguckt, denkt man hat alles schon mal entschieden und hat irgendwie dazu gesprochen. Das ist für das Thema KI auch noch mal wichtig. Der Europäische Gerichtshof hat sich da nämlich noch mal mit der Frage beschäftigt, ob Statistiken geeignet sind und ob man sie heranziehen kann als Indiz für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Weil die Frage, die dahinter hier noch mal stand, war, ob die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten auch, wie so oft, auch eine Diskriminierung von Frauen ist, weil Frauen ja viel häufiger in Teilzeit tätig sind. Er hat hier noch mal gesagt: Ja, das geht. Man kann Statistiken nehmen, wenn sie sagen, dass im Betrieb mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind als Männer, dann ist das auch eine Diskriminierung von Frauen. Eine sogenannte mittelbare Diskriminierung, damit eben auch aufgrund dessen unzulässig. Und ich habe gesagt, das ist noch mal wichtig für KI, weil auch bei KI ist es ja immer die Schwierigkeit. Wenn eine Personalauswahl durch eine künstliche Intelligenz

erfolgt ist, wie will man das dann nachweisen, dass das auch diskriminierend ist? Und auch hier wird dieses Thema der Statistik, also was kommt dann dabei raus? Bevorzugt die KI am Ende immer die Männer oder andere Merkmalsträger sehr eindeutig, dann kann das auch ein Indiz sein für eine Diskriminierung.

**Marco Herack:**

Und damit wären wir dann beim Ausblick. Was erwartet uns denn in der Zukunft? Und die Zukunft meint ja in dem Falle vielleicht nicht nur die nächsten drei Monate, die auch schon wieder zur Hälfte rum sind aus heutiger Sicht. Und dann ist Weihnachten, dann arbeiten die wahrscheinlich auch nicht mehr so viel, sondern so in der näheren Zukunft.

**Ernesto Klengel:**

Ja, da können wir noch mal dran anknüpfen, Antonia, an das, was ich auch gerade noch mal gesagt hatte, also an das Thema künstliche Intelligenz. Wir sehen eine unheimliche Dynamik in allen Bereichen, eigentlich der der Rechtssetzung. Wir hatten dieses Jahr den AI Act, der jetzt in Kraft getreten ist, der noch ein bisschen Zeit legt, bis er wirklich dann auch anwendbar ist. Aber er ist jetzt in Rechtsform gegossen, wo die EU eben Grundsätze für die Ausgestaltung und für die Anwendung von System der künstlichen Intelligenz allgemein festlegt, was aber auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat. Und wir haben interessante Studien, die die ILO zu dem Thema und auch zu den Effekten von künstlicher Intelligenz erstellt hat. Wir sehen, das im Europarat an einem Rahmenübereinkommen gearbeitet wird. Auf Ebene von der G7 gibt es einen Aktionsplan für eine sichere und vertrauenswürdige KI in der Arbeitswelt. Also wir sehen hier weiterhin eine sehr dynamische Entwicklung und das ist vielleicht das, was wir noch mal in Zukunft auch weiter beobachten können und wo wir uns auch drauf freuen.

**Marco Herack:**

Und damit wären wir am Ende der heutigen Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Antonia Seeland und Ernesto Klengel. Danke schön.

**Ernesto Klengel:**

Ja, danke Dir Marco, für die Moderation.

**Antonia Seeland:**

Danke dir.

**Marco Herack:**

Euch vielen Dank fürs Zuhören und ihr könnt uns per E-Mail antickern: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Und der Bericht, über den wir gerade gesprochen haben, wer

das alles ganz ausführlich lesen möchte und vielleicht auch noch ein bisschen mehr entdecken möchte. In den Shownotes ist der dann auch verlinkt und auch das Archiv dazu. Das findet ihr über den Link dann auch. Also euch eine schöne Zeit. Bis dann. Tschüss.