

SYSTEMRELEVANT 192

Wie sozial ist eigentlich Europa? Ernesto Klengel, Antonia Seeland und Martin Gruber-Risak sprechen über ihre interessantesten Erkenntnisse aus dem Report zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht.

Marco Herack:

Heute ist Mittwoch, der 15. Mai 2024. Willkommen zu 192. Ausgabe von Systemrelevant. Wir möchten uns heute über die neuesten Trends in der Rechtsprechung des Arbeits- und Sozialrechts auf europäischer Ebene im ersten Quartal des Jahres unterhalten. Klingt ein bisschen staksig, aber es wird interessant und wir sind dazu heute in großer Runde, das heißt zu viert.

Deswegen verweise ich an der Stelle auch noch mal auf unsere Kapitelmarken. Da könnt ihr die Vorstellung auch unkompliziert überspringen, wenn sie euch zu lang ist und quasi gleich zur Sache kommen.

Antonia Seeland, ich Grüße Dich.

Antonia Seeland:

Hi Marco.

Marco Herack:

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

Ernesto Klengel:

Hallo Marco.

Marco Herack:

Du bist Direktor des HSI, also dem eben vorgestellten Hugo-Sinzheimer-Institut und Martin Gruber-Risak. Grüß Gott.

Martin Gruber-Risak:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist Professor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien. Also, wir sind auch heute europäisch aufgestellt, könnte man behaupten.

Vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, 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 uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Mein Name ist Marco Herack und die neuesten Trends der europäischen Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht werden vom Hugo Sinzheimer Institut quartalsweise in einem, Ernesto du hast du mir mal erzählt sehr beliebten Report zusammengefasst..

Ernesto Klengel:

Ja.

Marco Herack:

..über den wir dann auch heute reden und den wir euch in den Shownotes auch verlinken werden, so dass ihr da selber reingucken könnt. Jetzt ist, vorab, 2024 ein Europawahljahr. Deswegen vielleicht mal meine so ganz unbefleckte Frage: Spielt das bei der Arbeit an dem Report überhaupt eine Rolle oder ist das recht frei von solchen Ereignissen?

Ernesto Klengel:

Ja, also für die Arbeit am Report würde ich sagen, spielt es tatsächlich keine entscheidende Rolle. Was aber bei uns auf jeden Fall aufschlägt, ist, dass natürlich das Thema auf Interesse stößt. Und da werden wir natürlich eben als Kreis, als Institut, Herausgeberin und Herausgeber des Reports natürlich auch angefragt, Stellung auch zu nehmen: Wie ist denn gerade so der Stand der Sozialpolitik und wie sozial ist eigentlich Europa? Das ist eine Frage, die jetzt gerade eben vor den Wahlen doch eben auch einige interessiert. Und ich denke, wir werden da heute zum aktuellen Quartal da auch ein paar Antworten geben können.

Marco Herack:

Wir haben ja so am Anfang als kleinen Überblick, was die wichtigsten Entwicklungen im Quartal waren. Martin, magst du da anfangen, was dir da aufgefallen ist, während ihr den Report erstellt habt?

Martin Gruber-Risak:

Wir sind ja ein HerausgeberInnen-Team und wir besprechen dann immer, welche Entscheidungen wir hier ganz besonders hervorheben wollen. Es gibt in jedem Report immer eine besprochene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und eine des Europäischen Gerichtshofs in quasi arbeitsrechtsrelevanten Fragen. Die werden dann die beiden KollegInnen noch vorstellen.

Was mir aufgefallen ist, ist eher so eine grundsätzliche Entscheidung im Account BG-EOD und diese Entscheidungen sind immer ein bisschen. Wir zitieren Sie als Arbeitsrechtlerin nach den Verfahrensparteien. Mittlerweile anonymisiert der Europäische Gerichtshof die Verfahrensparteien zum Teil. Deswegen ist das gar nicht mehr so plastisch, wie das vielleicht früher mal war.

Die konkrete Entscheidung ist eine wettbewerbsrechtliche Entscheidung, und man merkt, dass das Arbeitsrecht Berührungspunkte hat, eben auch zum Wettbewerbsrecht und das verstärkt. Im konkreten Fall ging es um das Honorar von Rechtsanwälten. Im ganz konkreten Fall ging es um eine bulgarische Regelung, in der die Rechtsanwaltshonorare als Mindesthonorare durch die Rechtsanwaltskammer, die gesetzliche Interessenvertretung der Rechtsanwälte, mit einer Pflichtmitgliedschaft festgelegt wurden. Und das Interessante daran ist, dass es Mindesthonorare sind, was bedeutet, man darf es auch nicht billiger machen. Und das ist natürlich eine

Wettbewerbsbeschränkung, weil man quasi einen Wettbewerb um den Preis unter einem bestimmten Niveau verbietet. Und der Europäische Gerichtshof sagt dazu: Das ist ganz klar eine Wettbewerbsbeschränkung, die auch nicht gerechtfertigt werden kann durch ein öffentliches Interesse an möglichst hochqualitativen Rechtsanwaltsleistungen. Weil, und das ist das Interessante, sie unmittelbar in den Wettbewerb eingreift durch die Festlegung dieser Honorare.

Und man fragt sich dann natürlich, die Rechtsanwälte sind Selbstständige. Dort wird das durch ihre eigene Organisation festgelegt, dieser Wettbewerb. Und die Frage ist: Geht das auch im Arbeitsrecht? Können auch ArbeitnehmerInnen sich eigentlich absprechen und hier Preisabsprachen treffen? Und da ist es so: Die Gewerkschaft darf das, weil es hier eine Ausnahme gibt für kollektive Vereinbarungen und diese Ausnahme für kollektive Vereinbarungen, die gilt auch, klargestellt durch eine Mitteilung der Europäischen Kommission für Soloselbstständige, die auch AnwältInnen betreffen können. Aber das Interessante ist: Da legt es dann nicht der Anwaltsverband hier fest, sondern da wird es dann unter Umständen eine Vereinbarung geben mit einer anderen Seite. Das würde man anders sehen.

Das zeigt so ein bisschen, dass das Arbeitsrecht zum Teil mittlerweile hier hinüberreicht in andere Rechtsbereiche, dass es herausfordernd ist und dass der Europäische Gerichtshof hier klare Leitlinien setzt. Zum Ergebnis noch einmal: Wenn es einen Verband gibt, dann darf der keine Mindestpreise für seine Mitglieder festlegen, weil das den Wettbewerb herausnehmen würde. Anderes gilt aber dann, wenn es eben eine kollektive Vereinbarung mit der anderen Seite ist. Da legt es nicht der Verband einzeln fest, sondern da gibt es eben dann diesen Kollektivvertrag, für den es eine Bereichsausnahme gibt.

Ernesto Klengel:

Ja, besonders wichtig finde ich daran eben diesen Bezug, den Martin auch herausgestellt hat. Zu den Soloselbstständigen. Da haben wir ja nicht nur in der Anwaltschaft das Thema, sondern eben auch zum Beispiel bei Konstruktionen, die eben darauf abzielen, dass man das Arbeitsrecht umgeht, indem man sagt, das sind ja alles Soloselbstständige. Wir hatten das ja bei den Ridern in Europa sehr, sehr stark oder bei den Uber Fahrerinnen und Fahrern. Sodass man sich da eben auch die Frage stellt, Können wir da überhaupt Kollektivverträge abschließen oder steht dem nicht eigentlich diese Entscheidung hier entgegen? Das ist so eine typische Entscheidung, wo man aus der Blickrichtung des Wirtschaftsrechts oder des Wettbewerbsrechts vielleicht auch eine Regelung, die auch eine soziale Dimension haben kann, eben Mindestvergütung dann eben auf den Prüfstand des Europarechts stellt. Das ist aber immer so ein bisschen diese Gefahr, die gezeichnet wird beim Europarecht, dass bestimmte Standards in Frage stehen, oder erschwert es das? Und wir sind aber hier der Meinung, dass das eben wirklich eine Entscheidung ist, die abzielt eben auf die Anwältinnen und Anwälte und eben auf eine Regelung, die eben dann durch diesen Berufsverband da getroffen wurde und nicht durch eine kollektive Vereinbarung zwischen beiden Seiten. Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite dann in solchen Fällen.

Marco Herack:

Ja, Antonia, was ist dir aufgefallen?

Antonia Seeland:

Also ich fand eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte sehr spannend und sehr wichtig. Das war ein rumänischer Fall und dort wurde einer Frau nach einem Schlaganfall eine Behinderung attestiert und zugleich auch, dass sie auf eine persönliche Assistenz angewiesen ist. Die wurde ihr dann auch erstmal genehmigt und später wurde dann aber der Bedarf erneut festgestellt und beurteilt, dass sie keine Assistenz mehr bedarf, da sie ja Unterstützung von ihren beiden Töchtern erhält und sie sich zumindest in ihrer Wohnung so einigermaßen bewegen kann.

Dagegen klagte sie dann und legte dar, dass sie ohne die Töchter eigentlich nicht alleine den Alltag bewältigen kann. Und hier hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte festgestellt, dass die Klägerin in ihrem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens verletzt wurde und wichtig an der Entscheidung sind zwei Aspekte. Also zum einen sieht halt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in diesem Recht nicht nur ein Abwehrrecht, sondern auch eine Handlungspflicht für die Staaten, zum Beispiel Sozial- und Gesundheitsleistungen zu gewährleisten. Und grundsätzlich haben zwar die Staaten da einen relativ weiten Ermessensspielraum, aber es wird hier auch klargestellt, dass die Staaten besondere Bedürfnisse zum Beispiel von vulnerablen Personen berücksichtigen müssen und dann unterscheiden müssen, ob da die Grundversorgung betroffen ist oder halt nur die zusätzliche Versorgung. Und genau diese Grundversorgung war hier betroffen, die sogar einen engen Bezug zur Menschenwürde hat und quasi die Menschenwürde hier sichert. Und eben dann haben halt die Staaten auch nur einen geringen Ermessensspielraum und müssen die Versorgung sicherstellen.

Vielleicht auch noch mal kurz zum Hintergrund. Also es gilt hier die UN-Behindertenrechtskonvention und die müssen die Mitgliedstaaten bei ihrem Handeln oder allgemein auch die Staaten, die die ratifiziert haben, einfach beachten und sich daran messen lassen. Dort ist halt das Recht auf persönliche Assistenz festgelegt und legt halt auch ganz klar fest, dass eine persönliche Assistenz der Teilhabe und der Einbeziehung in die Gemeinschaft dient und vor allem auch einem selbstbestimmten Leben. Und in der Entscheidung wird klargestellt, oder sagt der EGMR auch, dass es halt hier zu einem schwerwiegenden Verlust der Autonomie kommt, wenn einfach die persönliche Assistenz aberkannt wird.

Und das zweite Wichtige an der Entscheidung ist, dass die Mitgliedstaaten oder die Staaten, einfach verpflichtet werden, die Bedarfe sehr, sehr sorgfältig festzustellen. Und sie dürfen eben nicht einfach unter Verweis auf die Familien oder nahe Angehörige solch eine Assistenz pauschal versagen. Das hat zum Beispiel auch Auswirkungen auf Deutschland. In der Eingliederungshilfe, die zum Beispiel die persönliche Assistenz regelt, gibt es diesen Nachrangigkeitsgrundsatz. Das heißt, dass halt Leistungen der Eingliederungshilfe nur erhält, wer die Leistungen nicht von anderen oder von Trägern anderer Sozialleistungen bekommt. Das kann natürlich hier auch

schnell ein Einfallstor sein, um zu sagen: Na ja, die Familie ist doch da und bringt doch Unterstützung. Also da hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hier klar einen Riegel vorgeschoben, dass das halt nicht möglich ist.

Marco Herack:

Vor allen Dingen, wenn man sich mit der Familie zerstreitet. Dann steht man dann plötzlich ganz ohne Hilfe da.

Antonia Seeland:

Zum Beispiel. Ja.

Marco Herack:

Ernesto, was ist dir wichtig gewesen?

Ernesto Klengel:

Ich habe eine Entscheidung, die wir tatsächlich auch dann aufgenommen haben für die Urteilsbesprechung, und zwar vom EuGH. Und an der wird, finde ich, sehr schön deutlich, dass man, um sozialpolitischen Fortschritt eben auch zu erreichen, das Europarecht auch stärken kann. Oder eben die Grundsätze, die im europäischen Arbeitsrecht angelegt sind, dann auch mit dem EuGH stärken kann. Vom Grundsatz her ist es auch eine Entscheidung, die auch ein juristisches Feinschmeckerthema so ein bisschen behandelt. Deswegen muss ich da kurz auch noch mal ausholen. Also vom Sachverhalt ging es darum, ob ein Arbeitnehmer erfahren muss, aus welchen Gründen ihm eine Kündigung ausgesprochen wurde. Das ist ja durchaus eine Frage, die interessant ist, wenn man sich dagegen wehren will. Also gegen die Kündigung oder um abzuschätzen, ob man dann auch Erfolg hat. Und in Polen, das war also ein polnischer Sachverhalt, ist es eben so, dass an sich so ein Anspruch besteht, aber nicht für befristet Beschäftigte. Weil man sagt: Die befristet Beschäftigten haben eh nicht so einen guten Status, und müssen damit rechnen, dass ihr Arbeitsverhältnis irgendwann auch enden wird. Und dann gab es eben diese Ausnahme. Das ist eine Ungleichbehandlung von befristet Beschäftigten. Unter diesem Gesichtspunkt, Diskriminierung, ist dieses Verfahren dann dem EuGH vorgelegt worden. Der hat im Ergebnis dann gesagt: Ja, das geht so nicht. Man kann so eine Ungleichbehandlung hier nicht durchführen. Und die befristet Beschäftigten müssen auch gleichermaßen von dem Beendigungsgrund dann auch erfahren wie die Unbefristeten. Aber das Interessante an der Entscheidung war dann auch noch mal die Begründung, dass er gesagt hat: Und auf diese Ungleichbehandlung kann sich der Arbeitnehmer dann auch berufen, obwohl das nationale Recht das eigentlich gar nicht vorsieht. Wir haben nämlich ansonsten gerade im europäischen Arbeitsrecht immer die Situation, dass wir eben eine EU-Richtlinie haben, auf die man sich aber gar nicht direkt berufen kann, sondern man kann sich eben immer nur auf das nationale Recht berufen, das dann aber eben der Richtlinie entsprechen muss. Aber wenn der Staat das nicht umgesetzt hat, hat man eben erstmal Pech gehabt.

Und hier hat der EuGH aber einen Kniff gefunden, wie man sich eben doch auf diese Richtlinie berufen kann. Und das ist die Begründung, dass er sagt: Diese Regelung, die beruht auf einem Grundrecht, was in der Grundrechtecharta festgehalten ist, und das ist eben der effektive Zugang zum Gericht. Das ist in Artikel 47 der Grundrechtecharta festgehalten und ich habe die Entscheidung jetzt noch mal ausgewählt, oder wir haben die auch ausgewählt für die Besprechung, weil wir meinen, dass man damit auch in vielen anderen Fällen argumentieren kann.

Also immer, wenn es darum geht, dass man eine arbeitsrechtliche Vorschrift sinnvoll durchsetzen kann oder dass man sie auch vor Gericht dann eben auch bringen kann, wenn eine Vorschrift da helfen soll, dann kommen wir dahin, dass man sich unmittelbar auf das Europarecht berufen kann. Da haben wir zum Beispiel: Beweiserleichterungen, die auch im Europarecht festgehalten sind, zum Beispiel in Diskriminierungsverfahren, aber auch jetzt in der neuen Richtlinie zur Plattformbeschäftigung. Da haben wir auch eine Beweiserleichterung drin. Das sind also so Fallkonstellationen, wo wir sagen, darauf kann man sich dann auch unmittelbar auf das Europarecht möglicherweise berufen. Andere Perspektive wäre dann auch die Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung, weil auch die Arbeitszeiterfassung ja eigentlich die Dokumentation und die Durchsetzung des Rechts dann auch ermöglichen soll.

Marco Herack:

Das Erste, woran ich gedacht habe, war die Regulierung zu den Plattformen, wo diese Plattformregulierung. Weil da hatten wir das Thema ja auch, dass die Leute einen Anspruch darauf haben, zu erfahren, warum sie da jetzt irgendwo ausgesetzt wurden oder warum sie ausgelistet wurden, warum sie da nicht fahren dürfen oder keine Angebote kriegen usw. und so fort. Also das wäre in dem Sinne ja eine sehr kohärente Rechtsprechung, dann auch zu einer Regulierung, die gerade stattfand.

Martin Gruber-Risak:

Ich glaube, die Entscheidung ist deshalb so interessant, weil sie das erste Mal diese unmittelbare Anwendbarkeit einer Richtlinie, hier quasi der Befristungsrichtlinie und des Verbotes der Diskriminierung von befristet Beschäftigten, für unmittelbar anwendbar erklärt, was eigentlich ja bei einer Richtlinie, die sich nur an die Staaten richtet, nicht völlig unproblematisch ist.

Und das Interessante daran ist, dass wir diese unmittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien eigentlich nur gegenüber dem Staat vertreten, der der Umsetzungsverpflichtung nicht nachkommt. Es gibt eine Durchbrechung des Ganzen, wo sie doch unmittelbar anwendbar sind, wenn es einen individuellen Rechtsanspruch aufgrund der Grundrechtecharta gibt, was insbesondere im Antidiskriminierungsrecht vorkommt. Aber da ist die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in der Grundrechtecharta nicht geschützt. Bzw. wenn es den Mindesturlaub betrifft, eine Entscheidung, die man später vielleicht noch kurz beleuchten können. Aber hier ging es um etwas, wo dieser Weg nicht offenstand, und man hat das dann über den Artikel 47 Grundrechtecharta, den effektiven Rechtsbehelf, letztendlich dann aufgezogen

und es stellt sich so die Frage, ob diese Argumentationslinie, dass wir zu einer unmittelbaren Anwendbarkeit von Richtlinien kommen, nicht auch für andere Fälle fruchtbar gemacht werden kann.

Und das wissen wir schlicht und einfach noch nicht, wie der Europäische Gerichtshof da weiter machen wird. Die einschränkendste Erklärung dieser Entscheidung wäre, dass man sagt: Na ja, das betrifft nur Fälle, wo es um die Kündigungsbegründung geht. Bin ich mir nicht so sicher. Oder es geht tatsächlich darum, wenn ein Staat nicht ausreichend umsetzt und das Auswirkungen darauf hat, dass ein Arbeitnehmer seine Rechte nicht geltend machen kann, die ansonsten gewährleistet sind. Dass es dann eben problematisch ist. Ich glaube, da ist einiges noch offen und es wird interessant sein, welche Entscheidungen in einen Europäischen Gerichtshof herangetragen werden und höchstwahrscheinlich auch, wie diese Entscheidungen strategisch aufgearbeitet werden. Dass wir eben die dann so dementsprechend präsentiert mit einer Argumentation, die zuerst dem Generalanwalt der Generalanwältin und dann dem Europäischen Gerichtshof unter Umständen schwer macht, das jetzt nicht weiter zu denken.

Marco Herack:

Dann wären wir im Bereich der persönlichen Favoriten. Das heißt der persönlichen Geschmäcker. Ernesto, willst du da anfangen?

Ernesto Klengel:

Ich habe mir mal mein Lieblingsthema mitgebracht. Das ist ein Verfahren, das hat wieder so eine Abkürzung, die Martin ja schon genannt hat. Dass jetzt nicht mehr der eigentliche Name der Beteiligten genannt wird, also NC heißt es Verfahren deshalb relativ trocken. Es ging da um ein Notariat, wo der alte Notar sein Notariat aufgegeben hat aus Altersgründen und dann ein Nachfolger gekommen ist, die Kanzlei übernommen hat, das Personal auch übernommen hat und die Einrichtung. Und es hat sich dann die Frage gestellt, ob das denn ein Betriebsübergang sein kann, weil da ja im Prinzip diese wirtschaftliche Einheit übergegangen ist und diese übernommen hat. Und die Folge wäre dann, dass die Beschäftigten dann auch quasi angestellt werden beim neuen Inhaber des Notariats. Das ist ja die Folge des Betriebsübergangs. Also auch der Betriebsübergang ist eben europarechtlich geregelt. Wir haben da eine Betriebsübergangsrichtlinie, die da eingreift.

Und die Antwort des EuGH war, dass das durchaus sein kann. Auch bei so einer Übernahme, wo gar kein Vertrag unbedingt sein muss. Und das ist, finde ich, dass ist das Interessante daran. Wir haben sonst Betriebsübergänge immer, dass da irgendwie ein Betrieb verkauft wird oder ein Betriebsteil und dann die Beschäftigten übergehen. Aber hier haben wir eben auch eine Übernahmemöglichkeit oder einen Betriebsübergang als Möglichkeit, ohne dass da eine Veräußerung stattgefunden hat vom alten Inhaber des Notariats zum Neuen. Und das finde ich schon ganz bemerkenswert. Das ist jetzt nicht komplett neu. Der EuGH hat das auch schon vorher mal gesagt, aber das ist in der Praxis oft auch gar nicht so angekommen. Und da gibt es ja viele Fallgestaltungen. Wenn man jetzt irgendwie auch eine Übernahme

von einem Bäcker oder von einem anderen Ladengeschäft oder so etwas mal denkt, dann kann da immer ein Betriebsübergang auch in Betracht kommen. Mit der Folge, dass die Beschäftigten, wenn sie nicht widersprechen, die Möglichkeit besteht ja auch immer, dann auch zum neuen Inhaber dann auch übergehen.

Marco Herack:

Antonia.

Antonia Seeland:

Ich würde mich auch Ernesto anschließen und was aufnehmen, was vielleicht gar nicht so neu ist und was mich jetzt auch erstmal nicht so verwundert hat, als ich die Entscheidung gelesen habe. Das war eine spanische Entscheidung. Und es geht auch hier wieder um das Recht von Menschen mit Behinderung, jetzt im Arbeitskontext und vor allem um sogenannte angemessene Vorkehrungen. Und wie gesagt, da gab es schon öfter auch Entscheidungen zu. Aber ich finde es noch mal wichtig, auch noch mal herauszustellen.

Also in dem Fall war es so, dass hier ein Kläger im laufenden Beschäftigungsverhältnis berufsunfähig wurde und ihm dann auch eine Behinderung zuerkannt wurde. Aber vorher haben Arbeitgeber und der Arbeitnehmer es geschafft, eine behinderungsgerechte Beschäftigung einzurichten. Also er konnte einfach weiterarbeiten auf einem anderen Arbeitsplatz, war aber weiterhin im Unternehmen. Und was so ein bisschen kurios an dem Fall war, dass das spanische Recht vorsieht, wenn jemand Berufsunfähig bzw. ihm eine Behinderung zuerkannt wurde, der Arbeitgeber das Recht hat, das Arbeitsverhältnis automatisch zu kündigen. Und da hat der EuGH gesagt, das geht nicht, weil der Arbeitgeber verpflichtet ist, diese angemessenen Vorkehrungen zu treffen.

Jetzt erkläre ich noch mal ganz kurz, was hinter diesem super sperrigen Wort steckt. ‚Angemessene Vorkehrungen‘ sind Einzelfallmaßnahmen, die dann ganz individuell schauen: Was braucht der Mensch mit Behinderung, um irgendwie die Tätigkeit weiter ausüben zu können? Das können zum Beispiel Hilfsmittel sein, die ihm zur Verfügung gestellt werden. Das kann eine Anpassung des Arbeitsplatzes sein. Das kann aber auch, und das hat der EuGH entschieden (Die Entscheidung ist auch noch nicht so lange her.), sein, dass zum Beispiel eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz erfolgt. Zeigt einfach auch noch mal ganz stark die Bedeutung dieser angemessenen Vorkehrungen und dass sie vor allem halt auch dazu dienen, die Teilhabe am Arbeitsleben, was nach der UN-Behindertenrechtskonvention ein Menschenrecht ist, verwirklichen und macht auch ein bisschen darauf aufmerksam, dass zum Beispiel die Staaten regelmäßig mal ihre Regelungen überprüfen sollten.

Also diese spanische Vorschrift, um die es ging, die war, glaube ich, von 1980, also super alt. In Deutschland sehe ich da jetzt nicht so einen Änderungsbedarf. Aber natürlich können auch die Tarifvertragsparteien und auch die Betriebsräte schauen, was denn so in ihren Tarifverträgen oder der Betriebsvereinbarung festgelegt ist, ob das alles noch so sicher ist. Auf dem Gebiet der Gleichstellung von Menschen mit

Behinderung war in den letzten Jahren schon auch viel Bewegung drin, gerade auch nachdem die UN-Behindertenrechtskonvention schon in Kraft getreten ist.

Marco Herack:

Ja, dieser Bereich dieser angepassten Einzelmaßnahmen, also das es für ein Individuum passen muss. Das ist ja so ein Ding, da kann man sich wirklich auch sehr leicht drüber streiten, weil es dann immer sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber gibt.

Antonia Seeland:

Ja, absolut. Und das nächste ist halt auch, dass es natürlich oft auch eine finanzielle Mehrbelastung ist, gerade wenn ansonsten eine Barrierefreiheit nicht hergestellt ist, was ja leider oft so ist. Und genau das kann nämlich auch ein Grund sein, warum Arbeitgeberinnen diese Anpassungen nicht vornehmen müssen, weil es halt eine finanzielle Mehrbelastung wäre. Da muss einfach geschaut werden Da ist es einfach wichtig, dass diese Ausnahmen nur sehr, sehr eng ausgelegt werden. Und zum Beispiel können auch staatliche Fördermaßnahmen, die es in Deutschland gibt, die nur leider häufig nicht bei den ArbeitgeberInnen bekannt sind, ein Argument dafür sein, dass angemessene Vorkehrungen vorzunehmen sind und halt gegen die Unangemessenheit sprechen.

Marco Herack:

Auf der anderen Seite: Wer es grundsätzlich geregelt hat, hat dann natürlich auch keine Probleme, wenn mehr Fälle auftreten, sondern integriert die dann ganz einfach in den allgemeinen Arbeitsablauf und die Umgebung.

Antonia Seeland:

Ja, ganz genau. Und da sprichst du auch was absolut Richtiges an, denn es ist auch so rechtlich quasi konstruiert und vorgeschrieben, dass diese Einzelfallmaßnahmen genau dazu dienen. Wenn eine grundsätzliche Barrierefreiheit nicht hergestellt ist, dann Barrierefreiheit herzustellen und so halt auch das Teilhaberecht zu sichern.

Marco Herack:

Martin, bei dir steht „Massenentlassungen“, also dein Favorit. Klingt jetzt nicht sehr freundlich.

Martin Gruber-Risak:

Nicht mein persönlicher Favorit, muss ich natürlich sagen, weil ich Massenentlassungen so gut finde, sondern weil das ein sehr massives Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmenden ist. Im Zusammenhang mit Umstrukturierungen von Unternehmen, die besonders schmerzhaft sind. Das heißt, die zur Freisetzung von einer großen Anzahl von Arbeitnehmenden führen. Die sogenannte Massenentlassungsrichtlinie sieht bei der Erreichung von Schwellenwerten, die quasi absolute Zahlen im Verhältnis auch zu den Beschäftigten hier darstellen, eine Verpflichtung vor, einerseits die

ArbeitnehmerInnen-Vertreter zu konsultieren und andererseits auch die Arbeitsmarktverwaltung hier zu konsultieren, damit rechtzeitig darauf reagiert werden kann und aber damit auch quasi darüber diskutiert werden kann, also eine Konsultation, damit das überhaupt unter Umständen unterbleibt.

Und wir sehen, dass es in letzter Zeit verstärkt immer wieder Entscheidungen gibt, wo gerade der Zeitpunkt der Information so relevant ist. Weil natürlich, wenn ich das über einen längeren Zeitraum ziehe, dann kann ich die Schwellenwerterreichung vermeiden. Und hier im ganz konkreten Fall ging es um eine Umstrukturierung in einer quasi Unternehmensholding, in einer Konzernzentrale, wo man hin und her geschoben hat. Und es stellte sich dann die Frage: Ab wann muss man die Arbeitnehmervertretung hier unterrichten? Und da wurde einmal wieder konkretisiert, aber das ist praktisch von großer Bedeutung, wann das passieren muss. Nämlich dann, wenn die Entscheidung noch nicht getroffen wurde, sondern wenn sie bevorsteht, aber sich so weit konkretisiert hat. Und das muss man dann noch in Sachverhaltselementen versehen. Hier im konkreten Fall war das leicht feststellbar, weil ein Arbeitgeber hier gesagt hat, durch Verschiebungen innerhalb einer Konzernzentrale wird es woanders bei einem anderen Unternehmen innerhalb des Konzerns hier einen Arbeitsmehrbedarf geben. Deswegen sage ich meinen Arbeitenden: Wollt ihr nicht dahin überwechseln. Und durch den Mehrbedarf ergibt sich dann, dass es woanders einen Wenigerbedarf gibt und dass es hier zu Freisetzung von Arbeitnehmenden kommen wird. Und das wurde hier noch einmal quasi sehr konkret konkretisiert. Und ich glaube, das ist deshalb eine wichtige Entscheidung, weil auch das Mitwirkungsrecht sehr massiv ist, weil nämlich bei Erreichen der Schwellenwerten dann eine Kündigungssperre gilt für 30 Tage nach der Richtlinie. Und die Mitgliedstaaten haben zwar gewisse Spielräume, aber das ist natürlich ein sehr massives Mitwirkungsrecht hier, das die ArbeitgeberInnen unter Umständen auch vermeiden wollen.

Ernesto Klengel:

Genau. Und das ist ja auch so, dass die Betriebsräte, um überhaupt wirklich sich einschalten zu können und auch Maßnahmen zu ergreifen, um auch diese Massenentlassungen vielleicht auch zu verhindern oder zumindest die sozialen Folgen eben auch abzumildern. Sie brauchen dafür einfach eine frühzeitige Information. Und das ist ja das, was ganz oft einfach auch fehlt, dass man sagt, okay, wir werden jetzt informiert zu einem Zeitpunkt, wo eigentlich die Entscheidungen schon getroffen sind. Insofern ist das hier eine ganz wichtige Entscheidung, die eben auch sagt, dass sich der Zeitpunkt dieser Konsultation eben auch noch mal ins Vorfeld auch rein bewegt. Das ist sicherlich dann bei der Auslegung nicht unmittelbar anwendbar, aber es ist eben bei der Auslegung dann eben des österreichischen oder des deutschen Rechts, dann eben auch zu berücksichtigen, dass man eben wirklich schon informieren muss.

Aus Sicht der Unternehmensleitung, wenn man es eben plant, Umstrukturierungen durchzuführen, die dann zu Massenentlassungen auch führen. Also insofern ganz gut.

Ansonsten haben wir leider auf der im Deutschen Recht natürlich eine Entwicklung, die da nicht ganz so schön ist, weil wir jetzt aktuell eine Rechtslage haben, wo Fehler, die der Arbeitgeber macht.. weil in diesem Verfahren zu Massenentlassungen muss er, wie gesagt, die Mitbestimmungsakteure konsultieren und auch die Bundesagentur muss informiert werden, damit sie dann bei anstehenden Massenentlassungen auch schon mal tätig werden kann und die Lage auf dem Arbeitsmarkt eruieren kann, um dann erfolgreicher vermitteln zu können... dass solche Fehler jetzt aktuell noch dann zur Unwirksamkeit der Kündigung auch führen. Tatsächlich so, dass das wirklich eine sehr scharfe Sanktion eben auch ist. Wenn ein Arbeitgeber sich eben nicht an die Voraussetzungen eben auch hält.

Und da sehen wir jetzt gerade eine Entwicklung, wo die Rechtsprechung leider davon Abstand nimmt. Und da muss man sich dann die Frage stellen, welche Folgen sollen es denn sonst haben, wenn ein Arbeitgeber sich nicht an die Regelungen der Richtlinie auch hält? Und gerade was wir jetzt hier eben sagen, die Konsultationen, die frühzeitig erfolgen muss, das ist eine positive Entwicklung. Aber sie ist natürlich dann gegenstandslos, wenn es keine Folgen hat, wenn man dagegen verstößt oder keine ernsthaften Folgen.

Marco Herack:

Ich bin ja nicht immer so verständnisvoll, was Humor betrifft, bei anderen. Aber wenn wir jetzt sagen Kuriositäten und Fundstücke, dann, glaube ich, geht es nicht ganz in Richtung Humor. Ernesto, magst du da anfangen bei dem Thema?

Ernesto Klengel:

Was wir bei uns eben noch in einer politischen Diskussion in Deutschland haben, ist ja diese Überstundendebatte. Das heißt, dass gerade die Arbeitgeberverbände und auch die FDP zurzeit fordern, dass Überstundenvergütung und Überstundenzuschläge dann steuerlich bessergestellt werden sollen, um sozusagen die Lust auf Arbeit zu machen, wie dann immer so gesagt wird. Und da sind wir natürlich in einer Diskussion, die eigentlich genau gegenläufig zu dem läuft, zu den Problemen, die wir auf dem Arbeitsmarkt aktuell sehen, eben mit der Überlastung, mit den psychischen Problemen, die eben aufgrund von einer sehr hohen Taktung im Arbeitsleben auch einhergeht und mit den Fragen von Problemen, die mit überlangen Arbeitszeiten eben auch einhergeht.

Was ich eben jetzt eben aufgrund dieser aktuellen Diskussion noch mal mit reinbringen möchte, ist eine Entscheidung und eine Diskussion, die wir beim letzten Report auch geführt haben, nämlich diese Entscheidungen zu Lufthansa Cityline, wo der EuGH gesagt hat, dass wenn man jetzt eine bestimmte Schwelle hat, eine bestimmte Arbeitszeit eine feste Arbeitszeit hat, die Beschäftigte erreichen müssen, um einen bestimmten Vorteil zu erreichen. Da waren so Überstundenzuschläge, die dann eben erreicht werden, wenn eine bestimmte Zahl von Arbeitsstunden erreicht wurde, also eine festgelegte Stundenzahl von Arbeitszeit, dann kann das Teilzeitbeschäftigte diskriminieren, weil dies natürlich viel schwerer haben, über diese Schwelle erstmal zu kommen. Die müssen viel mehr Überstunden machen, um

diese Schwelle zu überschreiten. Das heißt, diese Vorschläge, die wir da jetzt aktuell sehen, auch auf der Ebene der steuerlichen Entlastung, das wird sehr schwer, dass wir dahin kommen, dass das mit Europarecht einhergeht. Also da habe ich große Zweifel. Das ist vielleicht ein Aspekt, der in der Diskussion nicht hinreichend beachtet wird.

Marco Herack:

Ja, gut, das ist ja auch eine politische Diskussion, die ist ja nicht zwangsweise immer an den rechtlichen Rahmenbedingungen orientiert, vor allen Dingen, wenn gerade, wir haben es ja eingangs erwähnt, auch so eine Art Wahlkampf herrscht auf europäischer Ebene.

Ernesto Klengel:

Was ja dahinter steht, ist ja schon auch eine soziale Frage, dass man sagt, okay, da sagt der EuGH ja auch, die Teilzeitbeschäftigten sind ja in der Regel Frauen, das heißt, man verweigert Frauen dann vor allen Dingen auch dann entsprechende steuerliche Vorteile und hat ja auch einen Grund. Sie sind ja auch beansprucht, jetzt nicht von beruflichen Tätigkeiten häufig, sondern eben von Pflegetätigkeiten und Carework. Und deshalb haben wir da ja nicht eine Frage, dass sie die Beanspruchung eben auch gesundheitlich haben. Und insofern wäre es ja gerecht, dann auch, dass entsprechende Zuschläge auch erfolgen. Wir kommen also in so eine Gerechtigkeitsfrage rein. Natürlich ist erstmal der Aufhänger ein Rechtlicher, aber ich finde, man kann die Diskussion dann auch politisch führen.

Marco Herack:

Ja, und da passt dein Thema Martin ja eigentlich auch ganz gut rein.

Martin Gruber-Risak:

Ich würde gerne noch eine Thematik in Erinnerung rufen und das ist die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit. Das ist eine der zwei großen Errungenschaften der auslaufenden Periode des Europäischen Parlaments. Also das zweite war die Mindestlohnrichtlinie. Das war so das Leuchtturmprojekt. Und das eine ist eben die Plattform Arbeitsrichtlinie, die, es wurde bereits schon erwähnt, versucht, Scheinselbstständigkeit dadurch zu bekämpfen, indem man es erleichtert, den korrekten rechtlichen Status hier durchzusetzen. Also da wird nicht irgendwie was Neues geschaffen, sondern es wird letztendlich nur den Plattformbeschäftigten unter die Arme gegriffen, wenn sie Arbeitnehmerinnen sind, aber fälschlicherweise als Selbstständige, damit man eben hier arbeitsrechtlichen Ansprüchen, Mindestlohnvorschriften, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub dem entgeht und damit die Arbeitskosten gering hält. Dass man dem entgegenwirken kann. Es zeigte sich aber auch, und ich finde, das ist schon ein bisschen die Kuriosität, wie schwierig es war. Und es ging insbesondere um diese gesetzliche Vermutungsgeschichte, auf europäischer Ebene einen Konsens zu finden. Also es

steht mir nicht zu, hier über Deutschland zu urteilen, aber ich würde sagen, da hat man sich nicht unbedingt mit Ruhm bekleckert.

Ernesto Klengel:

Das stimmt, ja.

Martin Gruber-Risak:

Indem man mit Frankreich gemeinsam.. Also die Deutschen haben, ich würde fast sagen, die feige Lösung hier gewählt und haben sich der Stimme enthalten. Aber man braucht Zustimmungen, damit es dann im Europäischen Rat durchgeht. Ich weiß, es gibt einen Koalitionspartner und der will auf Biegen und Brechen ja keine Regulierung irgendwo haben. Offensichtlich. Also auch dort. Am Ende gab es einen Kompromiss, der auf europäischer Ebene schon ein bisschen komisch anmutet. Es steht drinnen: Die Mitgliedstaaten müssen eine gesetzliche Vermutung einführen. Sie können sich überlegen, wie die aussieht. Davor hatten wir im Vorschlag der Kommission und auch im Rat und im Europäischen Parlament gab es eine einheitliche Art und Weise, wie in ganz Europa mit dieser Vermutung umzugehen ist. Jetzt kann jeder Mitgliedstaat sich was Eigenes basteln und es wird halt dann vom Europäischen Gerichtshof daran gemessen werden, ob das den Voraussetzungen der Richtlinie entspricht. Ich glaube nicht, dass man sich da mit Ruhm bekleckert hat, aber es zeigt, wie schwierig es ist, hier bei einer und ich würde schon sagen symbolhaft aufgeladenen Frage eine Lösung zu finden. Eine europäische, die offensichtlich derzeit nicht unbedingt leicht zu finden ist, wenn es um Sozialpolitik geht.

Also das zeigt sich, dass wir hier auf der einen Seite eher quasi sozialdemokratische, Arbeitnehmerinteressenorientierte Regierungen haben und auf der anderen Seite eben eine stärker quasi wirtschaftsnahe anti-regulatorische, könnte man fast sagen, Tendenz hat. Obwohl die hier ja eigentlich fast absurd ist, weil es geht um Leute, die Recht missbrauchen, die Recht nicht korrekt anwenden, die letztendlich eine Prämie für Scheinselbständigkeit abziehen wollen und dass man das bekämpft. Ich verstehe auch nicht, wie man aus liberaler Sicht das positiv findet, weil das ein klassischer Fall eines Marktversagens für den schwächeren Teilnehmer gibt, den man halt was nehmen möchte.

Antonia Seeland:

Antonia, was ist denn eine EBR-Richtlinie?

Antonia Seeland:

Marco ich hoffe, du erlaubst mir noch einen ganz kurzen vorherigen Einschub. Ich habe nämlich gerade gedacht, ich erinnere mich an einen Schlussertrag, wo wirklich mal was Lustiges drin stand. Also soweit es da was Lustiges gibt. Hat ein Generalanwalt geschrieben und in Vorbetracht der Fußball-EM, passt das jetzt auch ganz gut. Niemand möchte langweiligen Fußball und deshalb sind Einschränkungen von so Nachwuchsspieler-Regelungen auch hinzunehmen, die dann die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten. Das fand ich mal doch zum Schmunzeln.

Und jetzt zur EBR-Richtlinie. Das ist die Richtlinie über europäische Betriebsräte. Also europäische Betriebsräte werden in europäischen Unternehmen eingesetzt, die über 1.000 Beschäftigte haben und in mindestens zwei Mitgliedstaaten ansässig sind, um dort die Beschäftigten auf europäischer Ebene zu vertreten. Und wir hatten das Ganze ja auch schon eben bei dem Massenentlassungsverfahren angesprochen, dass es häufig das Problem gibt, dass sie viel zu spät informiert werden. Häufig gibt es überhaupt gar keine europäischen Betriebsräte und deshalb hat die Kommission jetzt eine Revision der Richtlinie vorgeschlagen, um dort zum Beispiel solche Gründungen von den Betriebsräten zu erleichtern, auch ihnen mehr Rechte zuzusprechen und auch härtere Sanktionen, wenn gegen die Richtlinie verstoßen wird.

Ernesto Klengel:

Damit haben wir ja gesehen, dass wir ganz viele Themen haben in dem Report und zu allen den Punkten, die wir jetzt sozusagen eher dann auch gestreift haben, gibt es natürlich dann noch nochmal vertiefte Informationen in dem Report und insofern freuen wir uns, wenn da auch das Interesse besteht. Und der Report im Abo auch bestellt wird. Was ganz einfach möglich ist. Mit ein paar Klicks auf unserer Homepage vom Hugo-Sinzheimer-Institut.

Marco Herack:

Kostet kein Geld, oder?

Ernesto Klengel:

Genau. Völlig kostenfrei.

Marco Herack:

Bei Abo, da denkt man ja immer erst, da will wieder jemand Geld haben. Nein, den könnt ihr euch kostenfrei bestellen. Damit wären wir am Ende dieser Sendung und ich bedanke mich recht herzlich bei Antonia Seeland, Ernesto Klengel und Martin Gruber-Risak. Danke Schön.

Ernesto Klengel:

Vielen Dank, Marco.

Antonia Seeland:

Danke.

Martin Gruber-Risak:

Danke.

Marco Herack:

An euch dann zum Schluss wie immer noch der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr das beispielsweise auf X, dem ehemaligen Twitter tun. @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. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Ernesto Klengel:

Tschüss.

Antonia Seeland:

Tschüss.