

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 245

Was sich im europäischen Arbeits- und Sozialrecht gerade bewegt

Wie wirken sich aktuelle DSGVO-Urteile auf das Arbeitsrecht aus? Was tut sich beim Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Und wie steht es um die Arbeitszeiterfassung und die EU-Mindestlohnrichtlinie? Diese und weitere Fragen analysieren Ernesto Klengel und Martin Gruber-Risak gemeinsam mit Marco Herack.

Einsprecher 00:00:02

Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

Marco Herack 00:00:13

Heute ist Montag, der 19. Mai 2025 willkommen zur 245. Ausgabe von Systemrelevant. Scheinbar ist schon wieder ein Quartal rum, was weiß ich daher, weil wir einmal im Quartal einen Blick auf die wichtigsten Entscheidungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht werfen, die das Hugo-Sinsheimer-Institut in einem Report presst. Und darüber rede ich dann mit Ernesto Klengel und einem Gast. Dazu kommen wir gleich. Der Geheimgast, jetzt. Aber Ernesto, worum wird es denn heute gehen.

Ernesto Klengel 00:00:42

Ja, wir haben wieder spannende Entscheidungen von europäischer Ebene mitgebracht. Einmal wird es gehen um Workday, also die Software, und um Betriebsvereinbarungen, die zu IT-Themen veröffentlicht werden oder abgeschlossen werden. Und da gibt es neue Anforderungen vom Europäischen Gerichtshof. Wir haben eine Entscheidung vom EGMR zur Frage sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, also auch da gibt es weitere Entwicklungen. Wir haben natürlich wieder Blitzlichter mitgebracht, was uns noch mal so besonders interessiert und wo man vielleicht dann auch noch mal im Report nachschlagen kann, wenn einen das weiter interessiert und wir werden zum Abschluss einen Blick auf die Regierungsprogramme werfen und mit dem speziellen Blick eben europäisches Recht im Bereich von Arbeits- und Sozialrecht. Was ist dazu zu sagen.

Marco Herack 00:01:30

Regierungsprogramme? Martin Gruber-Risak ich Grüße dich.

Martin Gruber-Risak 00:01:35

Hallo.

Marco Herack 00:01:36

Grüß Dich, du bist Professor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien und das bedeutet Österreich und Deutschland, was die Regierungsprogramme betrifft.

Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de antickern. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke und unsere weiteren Podcasts, deren haben wir 2, und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Dann gehen wir doch gleich mal rein. Dieses Thema Datenschutz Ernesto ist etwas, was uns, glaube ich, jetzt in jeder Folge in irgendeiner Form verfolgt. Und auch heute wieder. Du hast ja schon gesagt, die Work Day Entscheidung, da geht es um Betriebsvereinbarungen und die DSGVO-Anforderungen, die sich jetzt wohl neu ergeben oder ausgelegt werden.

Ernesto Klengel 00:02:31

Ja, das ist ja das Interessante, dass die DSGVO jetzt schon ein paar Jährchen in Kraft ist, aber trotzdem ist der EuGH immer wieder dran, Dinge und Grundlagenfragen zu entscheiden. Häufig auch aus anderen Rechtsgebieten, wo man dann sagt: Okay, wenn es zum Beispiel eben um Schadenersatzrecht geht. Das ist dann auch übertragbar, natürlich auch aufs Arbeitsverhältnis. Hier hatten wir jetzt aber jetzt konkret einen Fall aus dem Arbeitsrecht und dementsprechend berichten wir darüber dann auch in unserem Report. Genauer gesagt ging es um etwas, was in Deutschland jedenfalls sehr verbreitet ist. Viele, die aus der betrieblichen Praxis kommen, die kennen das sehr gut, IT-Vereinbarungen beziehungsweise Betriebsvereinbarungen zu IT-Systemen.

Ernesto Klengel 00:03:07

Weil wir haben ja ein recht weitgehendes Mitbestimmungsrecht in Datenschutzfragen beziehungsweise eben in Fragen der Leistungskontrolle und Verhaltensüberwachung. Und darunter fallen weite Teile des Datenschutzes und insofern sind hier die Betriebsräte oft im Boot und das ist auch gut so, denn wir kennen das sicherlich fast alle, dass die Einführung von IT-Systemen am Arbeitsplatz nicht so richtig funktioniert, weil es einfach nicht so richtig zusammenpasst, weil Abläufe der Beschäftigten nicht mitgedacht werden.

Ernesto Klengel 00:03:37

Und das ist eben das, wo die Betriebsräte einen Blick draufhaben. Das heißt, wenn da eine gute Beteiligung erfolgt, dann können Betriebsräte da wirklich auch eine gute Rolle spielen, dass es am Ende auch eine menschengerechte Regelung auch des Einsatzes von IT-Systemen am Ende auch gibt. Insofern

ist das ein wichtiges Thema, viele Betriebsräte kommen damit in Berührung, und deshalb sind die Anforderungen, die der EuGH stellt da von besonderem Interesse. Und hier ging es jetzt eben gerade noch mal um die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung und die ganz grundsätzliche Frage, die sich hier gestellt hat, ist, unterliegen Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung? Also eine ganz Basic Frage eigentlich, die das Bundesarbeitsgericht dem EuGH vorgelegt hat, die Frage ist: So eine Betriebsvereinbarung, ist sie im datenschutzrechtlichen Sinne eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Daten? Und hier, es war also ein ganz typischer Fall.

Ernesto Klengel 00:04:37

Das Unternehmen hat mit SAP gearbeitet in der Personalverwaltung und wollte umsteigen auf Work Day, wo wir ja KI-Elemente oft dann schon mit drin haben. Und es sollte, wie so oft, eine Testphase geben und für diese Testphase ist eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden, sozusagen so eine Duldungsvereinbarung, wo eben erstmal Work Day genutzt werden sollte oder eben eingeschränkt wurde und auch gesagt wurde, dass eben nur bestimmte Daten hochgeladen werden können. Und hier war eben ein Beschäftigter der Meinung, dass einmal diese Vereinbarung nicht eingehalten worden war. Aber auch, dass die Vereinbarung selbst mit höherrangigem Recht, nämlich der Datenschutzgrundverordnung, nicht zu vereinbaren war, weil bestimmte Daten auf Servern des Anbieters gespeichert werden sollten. Und er meinte, dass diese Datenverarbeitung auch nicht sonst von der Datenschutzgrundverordnung gedeckt war. Also die Frage war, findet jetzt hier die Datenschutzgrundverordnung auf die Betriebsvereinbarung Anwendung, und das war auch die Frage, die das BAG eben vorgelegt hat.

Martin Gruber-Risak 00:05:28

In der Datenschutzgrundverordnung gibt es nämlich diesen Artikel 88 der so eine Art Öffnungsklausel beinhaltet. Der sagt, dass spezifischere Vorschriften, die das Arbeitsrecht betreffen, hier unberührt bleiben. Und die Frage war, ob das sozusagen in 2 Richtungen funktionieren kann, ob es nur ein Plus an Schutz gibt oder ob es auch ein weniger sein kann. Das heißt, wenn es die Betriebsvereinbarung gibt, dann sind die weiteren Voraussetzungen der Datenschutzgrundverordnung nicht mehr zu überprüfen.

Martin Gruber-Risak 00:05:59

Ich hoffe, ich habe das auch aus deutscher Perspektive richtig wiedergegeben, aber deswegen haben wir überhaupt darüber diskutiert, ob die Voraussetzungen für die Datenverarbeitung nach der Datenschutzgrundverordnung überhaupt Anwendung finden müssen, wenn wir eine spezifische Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung nämlich vorher in einer Betriebsvereinbarung haben.

Ernesto Klengel 00:06:19

Ja, in Deutschland kennen wir das als Günstigkeitsprinzip. Das heißt, dass eine Betriebsvereinbarung über einer gesetzlichen Regelung nur zugunsten der Beschäftigten regeln darf, und hier ist aber eben die Frage so ein anders gewesen, weil wir diese Klausel hatten, den 88, und man ein bisschen unsicher war, was das jetzt genau bedeutet. Und die Frage hat der EuGH relativ klar beantwortet und hat gesagt, dass die Betriebsvereinbarung alle Anforderungen der DSGVO erfüllen müssen. Also insbesondere natürlich die Verhältnismäßigkeit auch der Datenverarbeitung, muss gegeben sein und man muss sich eben auf einen Rechtfertigungsgrund stützen können. Zweitens, dass die Datenverarbeitung auch der vollen gerichtlichen Kontrolle dementsprechend unterliegt, also dass wir hier im Anwendungsvorrang eben auch des EU-Rechts sind gegenüber Betriebsvereinbarungen, sodass wir sagen können, dass wir weiterhin eben in diesem Mindestschutzbereich sind.

Ernesto Klengel 00:07:10

Die DSGVO regelt die Grundlage des Beschäftigtendatenschutzes und Betriebsvereinbarungen können darüber hinausgehen. Ja, jetzt sind wir natürlich in der Frage, was das heißt, und da wird schon wild auch in den Betrieben und auch in den Verhandlungen diskutiert, was das jetzt für die IT-Vereinbarung auch bedeuten könnte. Denn es ist eben so, dass jetzt eben auch argumentiert wird, wenn es so ist, wenn die Anforderungen so sind, dass die ohnehin sagen, dass die DSGVO anwendbar ist, wofür brauchen wir denn dann eigentlich noch die IT-Vereinbarungen? Das glaube ich, aber, das würde dann wiederum zu weit gehen. Denn natürlich ist es so, dass wir hier schon noch mal spezifischere Regelungen treffen, die natürlich die DSGVO, die ja wirklich ganz allgemeine Prinzipien regelt, dass sie diese allgemeinen Regelungen dann eben schon noch mal auf die betriebliche Praxis auch unterbrechen.

Ernesto Klengel 00:07:55

Sodass wir dann schon eine Rechtsgrundlage haben, eben für die Datenverarbeitung. Also so weit würde ich dann schon gehen, dass das weiterhin funktioniert. Aber das ist eben eine Debatte, die ist hier beleuchtet worden von Alexander Pionteck und Johannes Warter einmal für das deutsche und einmal für das österreichische Recht, also das finde ich in der Gesamtschau ganz interessant, und ja, das ist eben der Punkt, den wir sicherlich in der weiteren Rechtsentwicklung auch noch mal verfolgen können.

Martin Gruber-Risak 00:08:16

Wenn man da was hinzufügen kann. Auch als Hinweis für Betriebsräte ist natürlich, dass sie weniger unter Druck sind, als sie das vielleicht in der Vergangenheit waren. Wo ArbeitgeberInnen sich gedacht haben, wenn ich den Betriebsrat mit an Bord habe, dann ist alles in Ordnung und die Maßnahme wird zulässig. Auch datenschutzrechtlich ist es eben so nicht der Fall. Also wir

sehen, dass die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen eingehalten werden müssen, was den Betriebsrat in gewisser Art und Weise entlastet, weil immer dann, wenn es nach der Datenschutzgrundverordnung eben insbesondere keinen rechtmäßigen Zweck oder auch die Verhältnismäßigkeit hier nicht gewahrt ist, dass der Betriebsrat dann schlicht und einfach sagen kann, selbst wenn ich die Betriebsvereinbarung unterzeichne, es ändert nichts an der Rechtswidrigkeit. Ich glaube, das ist ganz wesentlich, und der zweite wesentliche Aspekt ist natürlich, dass wir sehen, warum das Kollektiv so wichtig ist.

Martin Gruber-Risak 00:09:03

Weil das halt eine zweite zusätzliche Schutzschicht letztendlich darüber ist, die gewährleistet, dass auch die kollektiven Interessen hier gewahrt werden, dass zusätzlich zu der Abwägung nach Datenschutzrecht eben diese kollektive Dimension für Kontrollmaßnahmen oder auch für die Datenverarbeitung, dass die ausreichend gewahrt wird. Also ich glaube, das zeigt natürlich das besonders hohe Niveau, dass überall dort, wo es Betriebsräte gibt im Zusammenhang mit der Datenverarbeitung sowohl in Deutschland als auch in Österreich besteht.

Ernesto Klengel 00:09:37

Genau. Der Betriebsrat kann über zusätzliche Anforderungen verhandeln. Da hat er die entsprechenden Mitbestimmungsrechte. Und nach unten ist eben die Grenze gesetzt durch die Datenschutzgrundverordnung. Ich glaube, wenn man das so versteht, dann ist das eine sehr positive Entwicklung, die wir da sehen.

Marco Herack 00:09:52

Dann haben wir einen Fall vor dem EGMR, der in der Türkei stattfand, der Fall. Und da geht es um sexuelle Belästigung und wie es dann danach so weitergeht und das Grundthema, was da vor Gericht ausgetragen wurde, ist wohl, dass das Opfer sich erst in Anführungszeichen nach 2 Jahren gemeldet hat und dann wurde das irgendwie kompliziert vor den Gerichten, Martin.

Martin Gruber-Risak 00:10:15

Ich würde den Fall in einem gewissen Maß sozusagen vom Staat lösen und vielleicht mal die Konstellation schildern, die man im Report nicht so sieht, aber die kann man dann nachlesen. Worum es tatsächlich geht, also im Report haben wir das ein bisschen eingedampft und haben gesagt, es stand ein sexueller Übergriff im Raum. Ganz konkret ging es um eine Zahnärztin in einer Krankenanstalt und den dortigen Chefarzt. Nach ihrer Aussage war es so, dass, nachdem sie dort begonnen hat, dieser Chefarzt ihr nachgestellt hat in einer Intensität, die man als Stalking wohl bezeichnen kann. Er hat sogar eine Privatadresse ausfindig gemacht und hat sich dann auch immer wieder bei ihr gemeldet und hat dann gemeint, ich bin jetzt in der Nähe, kann ich nicht vorbeikommen.

Martin Gruber-Risak 00:10:56

Und bei einem ganz konkreten Vorfall hat er sich in die Wohnung quasi hineingedrängt und da kam es dann auch zu dem sexuellen Übergriff, wo er sie nach ihren Aussagen zu Oralverkehr gezwungen hat. Da aber in dem Kontext auch gleich gemeint hat, wenn sie das nicht dulden würde und eine Beziehung mit ihm aufnimmt, dass es dann massive dienstrechtliche Konsequenzen gäbe und dass er hier Druck ausüben würde. Also man sieht schon, das ist die eine Seite der Geschichte, erst.

Martin Gruber-Risak 00:11:26

Aber schon später, viel später, 2 Jahre später, wurde das Ganze dann quasi zur Anzeige hier gebracht und ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Aber im Ergebnis hat es 2 Jahre gedauert, das Opfer hat das damit begründet, dass sie eben in dieser Drucksituation sei, dass sie selber psychologische Beratung in Anspruch genommen hat. Und darüber hinaus, dass es eben dieses Arbeitsverhältnis gab. Und, letzter Faktor, der ist, glaube ich, ganz, ganz wesentlich, und deswegen, glaube ich, erscheint das auch in einem größeren Kontext. Hat die METOO Debatte, also das Öffentlich machen von solchen Übergriffen in unterschiedlichsten Kontexten in unterschiedlichsten Staaten auch dazu geführt, dass sie das dann dementsprechend releviert hat. Der vermeintliche, oder der Täter, dem das vorgeworfen wurde, hat eine völlig andere Erzählung hier gepflegt.

Martin Gruber-Risak 00:12:13

Er hat im Wesentlichen gemeint, die Zahnärztin habe ihm nachgestellt und habe versucht mit ihm eine Beziehung einzugeben. Und nachdem er quasi ihre sexuellen Avancen abgelehnt habe, sei sie frustriert gewesen und habe letztendlich dann einen Feldzug gegen ihn angetreten. Sie sehen glaube ich ganz gut, dass wir hier 2 quasi Narrative haben, die kaum miteinander irgendwie in Einklang zu bringen sind und dass ein Gericht dann schon vor dem Problem steht, welcher der beiden Parteien glauben wir? Im ganz konkreten Fall wurden 20 Zeugen und Zeuginnen hier vernommen und das Gericht hat letztendlich auf Rahmen der Beweiswürdigung, ist es dann sowohl im Disziplinarverfahren als auch im Strafverfahren, wenn ich das richtig im Kopf habe, zu einem Freispruch letztendlich gekommen. Das Opfer dieses sexuellen Übergriffs hat dann, letztendlich auch mit Unterstützung, hier das Verfahren vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte hier eingeleitet und das interessante ist, dass in dem Kontext hier der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sagt:

Martin Gruber-Risak 00:13:13

Man muss quasi die Glaubwürdigkeit von Beweisen hier, wie er das nennt, in einer kontextsensiblen Bewertung hier vornehmen. Er nennt das Context Sensitive und ich glaube das ist der wesentliche Faktor dieser Entscheidung, dass er sagt, man muss die ganzen Rahmenbedingungen hier

mitberücksichtigen und eine ganz wesentliche Rahmenbedingung ist eben, dass das Ganze im Kontext des Arbeitsverhältnisses hier stattgefunden hat. Und dass es da in diesem Zusammenhang gar nicht so leicht ist, das quasi sofort hier zu relevieren. Ich glaube, das ist der wesentliche Wert dieser Entscheidung. Im ganz konkreten Fall ist er zum Ergebnis gekommen, dass diese kontextsensible Bewertung hier nicht im ausreichenden Maße stattgefunden hat, sondern dass man diesen Umstand, dass es erst 2 Jahre später hier erfolgt ist, zu stark gewichtet wurde. Ich glaube, das ist der wesentliche Faktor dieser Entscheidung.

Martin Gruber-Risak 00:14:09

Also ich glaube, das ist etwas, das gerade im Lichte, und ich glaube, das sieht man auch ganz gut im Lichte dieser METOO-Debatte, hier Berücksichtigung findet. Und ich glaube, Gerichte, die das in dieser Art und Weise hier machen, haben zumindest ein sehr, sehr starkes Argument auch von Seiten des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte für eine solche Auslegung, insbesondere eben auch in dem Zusammenhang und den Kontext, in dem das nicht nur stattgefunden hat, sondern insbesondere in dem, das auch nicht sofort releviert wurde oder mit einbezogen wurde.

Marco Herack 00:14:40

Ich habe eine Frage dazu, weil der Fall hat ja auch diese Spezialität, dass also, wenn das Gericht anerkennen würde, dass die Betroffene recht hat, dann würde es ja bedeuten, dass er in ihre Wohnung eingedrungen ist, wie ich das so verstanden habe. Das heißt also, sie würde sich ja dann auch unter einer besonderen Drucksituation schon deswegen sehen, also nicht nur die Arbeit, sondern dann auch der Einbruch in das Privatleben.

Martin Gruber-Risak 00:15:02

Auf der anderen Seite behauptet natürlich die andere Person, dass sie auf Einladung in ihrer Wohnung gewesen wäre und sie ihm dort Avancen gemacht hätte.

Marco Herack 00:15:10

Das ist dann schwierig.

Martin Gruber-Risak 00:15:11

Ja, also wir haben wirklich, wieso häufig, und das zeigt ja gerade die Schwierigkeit in dem Zusammenhang dieser sexuellen Übergriffe, dass wir nur 2 Personen haben. Also im österreichischen Gleichbehandlungsrecht gibt es ja eine Beweislast der Erleichterung oder eine Beweismaßerleichterung letztendlich, dass auch so ein Übergriff nur glaubhaft gemacht werden muss, gleichbehandlungsrechtlich. Das heißt, dass nicht der volle Beweis und die volle Überzeugung des Gerichtes gebracht werden muss. Sondern wir haben nicht nur für die Diskriminierung als solches, sondern auch für Belästigungen und auch sexuelle Belästigungen hier eine Beweismaßerleichterung, wo man

sagen könnte, das ist etwas, dass dieser kontextsensiblen Wertung des Falles unter Umständen hier dienlich sein kann. Wenngleich, wenn natürlich wir im Gleichbehandlungsrecht, wenn wir das da haben, natürlich verhältnismäßig kurze hier Verjährungsfristen haben, innerhalb derer das releviert werden muss, damit man die gleichbehandlungsrechtlichen Spezifika hier hinbekommt.

Ernesto Klengel 00:16:07

Und ich finde auch interessant, dass der EGMR hier eben auf das Verfahren abzielt. Er sagt ja nicht so und so war es dieser Seite, muss jetzt zwingend geglaubt werden, aber er zielt eben darauf ab, wie bestimmte Umstände halt im Rahmen einer Beweiswürdigung eben zu bewerten sind und zu gewichten sind und das finde ich eben auch wirklich auch noch mal interessant. Wir sind ja hier sogar im Strafverfahren, das heißt in einem Verfahren, wo im Prinzip ja auch die Unschuldsvermutung gilt, die ja auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention festgehalten ist. Wir aber befinden uns ja in der Regel im Arbeitsrecht nicht im Strafverfahren, sondern eben im normalen arbeitsgerichtlichen Verfahren, wo dann die Regelung, wie die Martin bereits jetzt erwähnt hat, nämlich die Regelung zur gestuften Beweislast oder zur Beweislastumkehr, auch im Rahmen von Diskriminierungsfällen eine Rolle spielt.

Ernesto Klengel 00:16:53

Und da müsste man dann sagen, hier ist so ein Umstand in besonderer Weise auch mit in Erwägung, auch zu ziehen, dass eben bestimmte Rechtsverhältnisse, in denen solche Fälle auftreten, dann noch mal besonders zu berücksichtigen sind. Das Abhängigkeitsverhältnis im Arbeitsverhältnis, was eben dann dazu führen kann, dass Verfahren erst nach einer bestimmten Zeit hochkommen. In Deutschland haben wir ja den Paragraph 22 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, der genau diese Beweislastumkehr auch vorsieht, und was finde ich nicht oft nicht genügend, auch beachtet wird, dass sich dieser zwar erst mal auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erst mal bezieht, aber eben auch auf Belästigungen, also auf konkrete Vorwürfe auch angewandt werden kann. Und das finde ich, stärkt der EGMR auch so eine Sichtweise.

Martin Gruber-Risak 00:17:37

Ja, und ich glaube, das ist wichtig und du hast es jetzt schon einmal erwähnt, dass wir natürlich im Strafverfahren und im Verfahren nach Gleichbehandlungsrecht hier unterschiedliche Formen des Beweismaßes hier haben. Dass im Zweifel für den Angeklagten im Gleichbehandlungsrecht nicht das Prinzip ist, sondern dort haben wir tatsächlich eine, die Diskriminierungsopfer und hier auch die Belästigungsopfer, unterstützende Rechtslage.

Martin Gruber-Risak 00:18:05

Die kam ja ursprünglich eigentlich aus der Idee, dass dieses

Diskriminierungsmotiv so schwierig nachweisbar ist, als innere Motivation. Aber sie erstreckt sich auch im Belästigungsfall auf die ganz konkreten, hier Belästigungshandlungen. Das ist etwas, das insbesondere, ich weiß nicht, wie es in Deutschland ist, aber in Österreich, bei den Anwälten und Anwältinnen noch nicht so ganz quasi Fuß gefasst hat, dass es hier eben diese Spezifika des Gleichbehandlungsrechtes gibt. Und ich glaube, diese Entscheidung des Europäischen Gerichts für Menschenrechte unterstützt noch einmal zusätzlich. Das wir eben dort, um diesen Begriff noch mal zu nennen, und ich glaube, den sollte man sich einprägen, eben diese kontextsensitive Bewertung im Zusammenhang mit der Glaubwürdigkeit von Beweisen.

Marco Herack 00:18:49

Das waren die 2 wichtigsten Verfahren, über die wir heute reden. Wir haben aber noch mehr das sogenannte ‚Best-of‘ und Martin, da geht es auch gleich mal wieder um den Mindestlohn. Ich glaube, da hat Ernesto letztes Mal schon einen kleinen Teaser gemacht.

Ernesto Klengel 00:19:03

Ja, ja.

Martin Gruber-Risak 00:19:04

Aber vielleicht um noch einmal kurz den Status quo hier zu schildern. Es gibt ja die Richtlinie zur Gewährleistung angemessener Mindestlöhne in Europa. Diese Richtlinie wurde von einem skandinavischen Staat letztendlich dann angefochten mit Unterstützung eines anderen, dass es hier an einer Kompetenz der Europäischen Union, der Regelung mangle. Warum ist das so? Wir haben zwar grundsätzlich eine sehr weite Kompetenz zur Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Europäische Union, aber wir haben eine Ausnahme für das Arbeitsentgelt und.

Martin Gruber-Risak 00:19:36

Und es stellt sich eben die Frage, wie weit diese Ausnahme für das Arbeitsentgelt hier zu sehen ist. Die Mindestlohnrichtlinie selbst sieht ja keine konkreten Mindestlöhne vor, sondern sie unterscheidet zwischen den Staaten, in denen die Mindestlöhne durch Tarifvereinbarungen hier getroffen werden und quasi unterstützt letztendlich diesen Tarifvereinbarungsmechanismus. Und auf der anderen Seite, wo es zu gesetzlichen Mindestlöhnen kommt, soll es ein nachvollziehbares Verfahren geben, das eben gewährleistet, dass die auch dementsprechend angemessen sind. Und es war jetzt die Frage, die sich hier gestellt hat, ob es hier ausreichend Kompetenz gibt.

Martin Gruber-Risak 00:20:16

Das Interessante ist, dass der Generalanwalt, der hier einen Schlussantrag stellt, das ist letztendlich eine Handlungsempfehlung für den Europäischen Gerichtshof auf Basis einer doch ausführlichen Untersuchung. Es ist Generalanwalt Emilio, ein Zypriotischer, wenn ich das richtig im Kopf habe,

Generalanwalt, der zu dem Ergebnis gekommen ist, dass die Richtlinie aufzuheben ist. Und das ist natürlich mangels ausreichender Kompetenz. Und das ist jetzt natürlich ein dementsprechender Kracher, weil diese Richtlinie ja verabschiedet wurde sowohl vom Europäischen Parlament als auch vom Europäischen Rat. Es gab Gegenstimmen, aber sozusagen mehrheitlich war man hier dementsprechend dafür auch in den Verfahren selber hat ein Großteil der Mitgliedstaaten diese Ansicht unterstützt.

Martin Gruber-Risak 00:21:04

Und man darf auch nicht ganz unterschätzen, dass das ja im Wesentlichen ein nicht unwesentlicher Punkt war, warum die damalige und jetzige Kommissionspräsidentin hier einen Kompromiss mit der S&D, mit den sozialdemokratischen Abgeordneten im Parlament, letztendlich getroffen hat. Das war eben die Mindestlohnrichtlinie und diese Mindestlohnrichtlinie, die steht jetzt sozusagen auf dem Prüfstand. Das ganz wesentliche Element des Generalanwalts ist dabei, dass er sagt, die Argumentation eines Großteils der Mitgliedsstaaten, auch der Kommission, unterliegt 3 Trugschlüssen, wie er das nennt, 3 Fallacies. Also ich kann das nur empfehlen zu lesen, es ist verhältnismäßig polemisch das Ganze und im Wesentlichen sagt er diese 3 Trugschlüsse; bis dato hat der Europäische Gerichtshof zwar Entgeltbestimmungen in anderen Richtlinien sich angeschaut, aber es ging dort nie um eine Regelung des Entgelts, sondern um eine mittelbare Regelung des Entgelts.

Martin Gruber-Risak 00:22:02

Das ist erstens mal falsch, weil der Ausnahmetatbestand eben das Arbeitsentgelt ausnimmt und nicht die Entgelthöhe. Also schon aus einer Wortinterpretation des Ausnahmetatbestandes würde man zu dem Ergebnis kommen, diesen Ausnahmetatbestand so eng auszulegen, das stimmt tatsächlich nicht. Das ist der Stand der Dinge. Ich persönlich, um meine Präferenz hier auszudrücken, glaube, man muss verstärkt darauf schauen, was diese Ausnahme eigentlich bewirken möchte und ob die Richtlinie dann in den Sinn und Zweck dieser Ausnahme eingreift. Aus der bisherigen Rechtsprechung gibt es 2 Regelungszwecke, die glaube ich, ganz gut nachvollziehbar sind. Der eine ist recht offensichtlich, das ist eben die Sicherung der Tariffreiheit der unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den europäischen Staaten. Die Mindestlohnrichtlinie nimmt darauf Bezug.

Martin Gruber-Risak 00:22:50

Also sie unterscheidet zwischen den Staaten, die einen gesetzlichen Mindestlohn haben, und denen, die das durch Tarifvereinbarungen hier machen. Ich glaube, das ist in ausreichender Weise gewürdigt, und in Wirklichkeit könnte man sagen, dass die Richtlinie fast noch ein Anstoß ist, letztendlich hier verstärkt auf die Tarifvereinbarungen hier zu setzen. Und das zweite ist, und das ist die schwierigere Komponente, ist die Frage, inwieweit in Europa ein Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Entgelt-niveaus stattfinden soll.

Das heißt, das ist ja auch der wesentliche Faktor, warum es hier diese Richtlinie gibt, die halt diesen Wettbewerb nach unten hin letztendlich begrenzen möchte.

Martin Gruber-Risak 00:23:26

Ich persönlich glaube, dass durch die Kohäsionsbestimmungen der soziale Zusammenhalt der Europäischen Union ist auch ein ganz wesentlicher Faktor europäischer Politik, und er rechtfertigt aus meiner Sicht eben solche Eingriffe. Und ich glaube, dass man, wenn man das denn so möchte und ich persönlich würde sehr befürworten, dass man die Richtlinie eben dann nicht aufhängt.

Ernesto Klengel 00:23:48

Ja, und man muss ja wirklich sehen. Es ist ja wirklich eine sehr zurückhaltende Regelung. Das möchte ich wirklich noch mal betonen. Ja, also wenn man sagt, dass bestimmte Kriterien auch zu berücksichtigen sind bei der Festlegung des Mindestlohns, wenn man eine bestimmte Höhe vielleicht auch nahelegt, aber jetzt ja doch nicht verbindlich macht. 60% des Medianeinkommens oder wenn man auch für die Tarifbindung eine bestimmte Zielrichtung vorgibt, dann ist das ja erstmal noch keine Verregelung, sondern es ist ja wirklich eher eine Verfahrensbestimmung für die Festlegung des Mindestlohns.

Ernesto Klengel 00:24:19

Oder von Maßnahmen, mit denen man die Tarifbindung erreichen möchte. Und hier jetzt dann entsprechend davon auszugehen, dass die EU keine Kompetenz hätte, um so etwas zu tun, um die Politik quasi zu koordinieren, das wäre schon sehr weitgehend und würde den Zielen des Sozialen Europas auch entgegenstehen. Man muss ja sehen, mit der Grundrechtecharta und der europäischen Säule sozialer Rechte sind ja wirklich große Hoffnung auch damit einhergegangen, für eine soziale Dimension der EU, die ja wirklich von der Herkunft auch von der Herstellung eines Binnenmarktes und von wirtschaftlichen Freiheiten auch geprägt ist. Und wenn man jetzt sozusagen an so kleinen Schritten dann schon scheitert, dann wäre das auch kein gutes Zeichen für die weitere Entwicklung der EU, muss ich mal sagen.

Ernesto Klengel 00:25:02

Also insofern müssen wir jetzt sehen. Wir sind, du hast es angekündigt, Marco, dass wir einen Cliffhanger hatten beim letzten Mal und wir müssen sehen, dass wir den wieder haben hier, weil das war ja jetzt erstmal nur das Plädoyer des Generalanwaltes, das haben wir jetzt mal reingenommen, weil das so ein wichtiges Thema ist und so eine überragende Bedeutung hat. Wir werden sehen was EuGH daraus machen wird. Der ist ja nicht gebunden an das, was der Generalanwalt sagt, sondern kann natürlich frei entscheiden. Wir haben jetzt noch keinen Termin vom EuGH irgendwo gesehen, wann er da entscheiden. Das könnte dafür sprechen, dass die Diskussionen da auch

intern durchaus auch vorhanden sind, sagen wir mal. Aber wir werden da natürlich dann darüber berichten, wenn die Entscheidung dann da gewesen ist.

Marco Herack 00:25:42

Was ist denn der Europäische Ausschuss für soziale Rechte.

Ernesto Klengel 00:25:46

Da kommen wir zum nächsten Punkt. Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte ist ein Gremium, das wir hier relativ selten besprechen, aber weil wir uns auf die Rechtsordnungen schwerpunktmäßig beziehen, die den Beschäftigten eigene Rechte vermitteln, die also diesen hohen Grad an Verbindlichkeit haben. Aber es macht ja dann immer mal auch mal Sinn, mal links und rechts zu gucken und jetzt hat man eine interessante Entscheidung vom Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte. Der ein Gremium ist, um die ESC zu überprüfen. Das ist nicht der Eurovision Song Contest, sondern die Europäische Sozialcharta, und die ist also eine Ergänzung noch mal der Europäischen Menschenrechtskonvention und legt insbesondere wirtschaftliche und soziale Rechte fest. Da zählen dann drunter Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen oder auch zum Beispiel jetzt mal Rechte von WanderarbeitnehmerInnen, also die zwischen verschiedenen Ländern pendeln.

Ernesto Klengel 00:26:40

Es geht um Schutz vor Armut, oder eben auch, das hatten wir heute schon vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es ist aber so, dass diese recht weitgehenden Rechte nicht vor den mitgliedstaatlichen Gerichten direkt geltend gemacht werden können. Aber die Konventionsstaaten sind eben verpflichtet, ihre Rechtsordnung an diese Konvention anzupassen. Und dafür gibt es Überwachungsgremien. Das ist so ein Ministerkomitee, aber es gibt eben auch den Europäischen Ausschuss für soziale Rechte, der Länderberichte verfasst und Kollektivbeschwerden von Arbeitgebern, aber auch von Gewerkschaften und NGOs entgegennimmt und dann behandelt. Und hier hatten wir so einen Fall, hier ging es um das Streikrecht, und zwar war es so, dass das Streikrecht von Soldaten und Soldatinnen in Rede stand.

Ernesto Klengel 00:27:23

Also ein portugiesischer Fall wurde geltend gemacht, dass eben das Verbot als Soldat auch zu streiken, eben gegen die europäische Sozialcharta auch verstößt und im konkreten Fall hat der Europäische Ausschuss für soziale Rechte das entsprechend abgelehnt. Aber es ist trotzdem, finde ich, ein interessanter Fall, den man gut mal nachschlagen kann. Entsprechend ist natürlich so etwas, wie ein absolutes Streikverbot, das ist natürlich jetzt nichts, was man irgendwie verallgemeinern kann, sondern ist eben wirklich begründet worden mit den ganz besonderen Bedingungen, die natürlich in der Armee auch bestehen und den Besonderheiten.

Marco Herack 00:28:00

Ja. Gerade wenn Krieg herrscht..

Ernesto Klengel 00:28:01

Ja.

Marco Herack 00:28:02

Dann haben wir ein Thema, da hatten wir mal einen ganzen Podcast drüber, Ernesto. Arbeitsbedingungen bei der EZB. Was gibt es denn da?

Ernesto Klengel 00:28:09

Stimmt. Da haben wir mit Christiane Schnell und Stefan Lücking mal drüber gesprochen. Ich habe mal geguckt, das war die Folge 201 und da haben wir das Ganze ein bisschen aufgebohrt. Und wir sind ja weiterhin auch dran und gucken uns das an und gucken uns das auch rechtlich an. Aber eben auch mit einem HBS-Forschungsprojekt, durchaus auch, wie es in der Praxis sozusagen läuft, insofern kann man hier jetzt mal einen kurzen Zwischenstand vermelden, weil es eben ein Urteil des Europäischen Gerichts gab. Vielleicht nochmal zur Klarstellung, das Europäische Gericht ist die Anlaufstelle für Beschäftigte der europäischen Institution, also der EU in eigener Sache. Ja, also wenn eigene Beschäftigte sagen, meine Rechte im Arbeitsverhältnis sind nicht beachtet worden, und ich möchte dagegen klagen, dann müssen die Beschäftigten der EZB, die ja einen großen Teil eben in Frankfurt arbeiten, dann vor das Europäische Gericht in Luxemburg ziehen mit den entsprechenden Beschwerden, die das Ganze mit sich bringt.

Ernesto Klengel 00:29:01

Und nicht nur das und auch der sonstige rechtliche Status ist sehr prekär, weil die Beschäftigungsbedingungen der EZB festgelegt werden, eben durch das Wort der EZB. Sie also nicht Gewerkschaften mit einbezieht oder nicht wirklich mit ihnen verhandelt. Mit der IPSO, die haben ja so eine eigene Gewerkschaft und auch nicht mit der Beschäftigtenvertretung, die es da eben gibt. Und hier hatten wir einen solchen Fall. Ein Beschäftigter der EZB war nicht damit einverstanden, wie die EZB die Methode zur Anpassung der Vergütung anwendet. Da gibt es eine Regelung, wie gesagt, alles sozusagen auch einseitig festgelegt, wie das Ganze vonstatten gehen soll, damit auch eine Vergütung nicht eingefroren ist, sondern eben im Laufe der Jahre auch angepasst wird. Also das ist sozusagen festgelegt, aber wie es angewandt wird, damit war er nicht einverstanden, war der Personalausschuss der EZB auch nicht einverstanden, IPSO nicht, die haben Stellungnahmen gemacht und wurden teilweise gehört. Also es ging dann um so eine statistische Frage, inwiefern dann bestimmte Mitgliedstaaten Berücksichtigung gefunden haben in dieser Methodik.

Ernesto Klengel 00:30:00

Und teilweise hatten sie Recht bekommen, teilweise aber eben auch nicht.

Und das Europäische Gericht hat dann aber gesagt, was übrig war, da wäre die Klage nicht berechtigt gewesen. Im Detail ist es recht komplex, aber es zeigt eben noch mal, wie schwierig es überhaupt ist, als Beschäftigter der EZB zu seinen Rechten zu kommen.

Marco Herack 00:30:19

Da gab es ja auch kürzlich Veröffentlichungen zur Mitarbeiterzufriedenheit bei der EZB, die auch nicht unbedingt dafür spricht, dass die Menschen da zufrieden sind. Um es mal kurz und flapsig zusammenzufassen. Ja, und dann fasst das ja ganz gut ins Bild, dann haben wir ein letztes Best-of, da geht es um Sitte und Moral. Ein polnischer Lehrer mit einem Blog, der sich mit sexuellen Themen befasst hat, und dann wurde er.. wie? Entlassen.

Martin Gruber-Risak 00:30:45

Genau. Also die Entscheidung ist insofern ganz interessant. Also wenn man da auch wieder ein bisschen was zum Sachverhalt sagt, weil ich glaube, damit lebt das dann abseits der abstrakten Aussagen. Worum geht es? Es gibt einen Lehrer an einer Mittelschule. Der ist homosexuell, das ist auch bekannt. Das ist aber ganz offensichtlich völlig unproblematisch. Er ist ein Lehrer, zu dem es keine Beschwerden gibt, sondern ganz im Gegenteil. Und dann gibt es 2 Vorwürfe, die sich ganz konkret ereignet haben. Das eine ist, dass er bei 2 Klassenfahrten seinen Lebenspartner mitgenommen hat, obwohl es verboten ist in der Schule außenstehende Personen zu solchen Schulveranstaltungen mitzunehmen. Das ist der eine Teil des Ganzen, und der zweite ist, dass dieser Lehrer in einem öffentlichen Blog etwas gepostet hat.

Martin Gruber-Risak 00:31:28

Obwohl seine Postings selber keinen sexuell expliziten Inhalt gehabt haben, sondern sich eher auf seine quasi sexuelle Orientierung bezogen haben, auf der anderen Seite war das aber ein Blog, auf dem es auch expliziten sexuellen Inhalt gab. Das wurde dann releviert, es kam zu einer quasi Anzeige bei der Schulbehörde, da wurden Disziplinarverfahren durchgeführt, die zum Ergebnis hatten, dass dieser Lehrer aus dem Schuldienst entlassen wurde.

Martin Gruber-Risak 00:31:57

Da stellte sich die Frage, er hat dann dagegen Rechtsmittel eingelegt. Diese Lizenz zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, und er hat sich darauf bezogen, dass einerseits seine Achtung des Privat und Familienlebens dort nicht ausreichend stattgefunden hat. Insbesondere, dass er auf Basis seiner sexuellen Orientierung dort diskriminiert worden wäre. Wobei der Europäische Gerichtshof da zum Ergebnis kommt, dass das, was dort angelastet wird, nichts mit seiner sexuellen Orientierung zu tun hat, sondern ganz grundsätzlich damit, dass man in einem Blog, in dem es, ich nehme jetzt nur diesen einen Vorwurf, hier, diese sexuellen Inhalte gibt. Das zweite ist natürlich die Meinungsäußerungsfreiheit.

Martin Gruber-Risak 00:32:35

Und ich glaube, das ist die brisante Sache dabei, dass die natürlich eingeschränkt werden kann. Also das ist natürlich von der Meinungsäußerungsfreiheit umfasst, aber für den Schuldienst gelten besondere Voraussetzungen, und jetzt ist natürlich die Frage, inwieweit Moralvorstellungen innerhalb einzelner Mitgliedstaaten. Und die sind unter Umständen in Polen, anders als vielleicht in Deutschland oder auch Österreich. Was dort ein Lehrer, eine Lehrerin hier in ihrem Privatleben machen kann und wie halb öffentlich das in gewisser Art und Weise sein kann.

Martin Gruber-Risak 00:33:06

Und der Europäische Gerichtshof der Menschenrechte hält sich hier zurück und sagt, es gibt ja eine gewisse Diversität und es gibt eben einen gewissen Bewertungsspielraum der Mitgliedstaaten. Was aber dennoch sagt, ist, dass man im ganz konkreten Fall hier auch Fragen muss, ob die Maßnahme verhältnismäßig ist. Es gibt keine Beschwerden von Lehrern und Lehrerinnen, das Verhalten, das ihm zu Last gelegt wird, hat überhaupt keinen Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit, und insbesondere hat er auch in keinsten Art und Weise Schüler und Schülerinnen bezüglich ihrer sexuellen Orientierung oder sonst irgendetwas hier angesprochen. Also das waren, wenn man so möchte, 2 Silos, die nichts miteinander zu tun gehabt haben und im ganz konkreten Fall ist dann mit einer Entscheidung 4 zu 3, also die ist sehr knapp ausgefallen, der Europäische Gerichtshof für Menschenrecht zum Ergebnis gekommen, das, obwohl es diesen Bewertungsspielraum gibt, dass dennoch ein unverhältnismäßiger Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung hier war. Und ich glaube, deshalb ist die Entscheidung auch dementsprechend interessant.

Marco Herack 00:34:05

Jetzt hast du mir ja eigentlich ein schönen Übergang gebaut, Martin. Unterschiedliche Ansichten über Sitte und Moral. Und wir wollen uns ja zum Schluss noch mal über die Regierungsprogramme in Österreich und Deutschland unterhalten, sofern es dann das EU-Arbeitsrecht betrifft. Ernesto, vielleicht fangen wir mal mit Deutschland an. Was gibt es denn da an Auffälligkeiten?

Ernesto Klengel 00:34:26

Ja, also wir haben einmal, vielleicht als kleinen Aufhänger, im aktuellen Report einen Bericht über ein Vertragsverletzungsverfahren, wo nämlich Deutschland die Whistleblowing-Richtlinie verspätet umgesetzt hat. Da gab es eine verlängerte Frist bis Ende 2022 das Hinweisgeberschutzgesetz ist aber erst im Folgejahr in Haft getreten, da geht es ja um bestimmte Meldekanäle sozusagen, die eingerichtet werden müssen, um Whistleblowing auch zu ermöglichen, dafür ist Deutschland dann vom EuGH verurteilt worden, 34.000.000 € Strafe zu zahlen. Also schon eine Summe die die merklich ist.

Ernesto Klengel 00:35:00

Und überhaupt geht es um das Symbol, das sozusagen auch noch mal damit verbunden ist, dass man eben Unionsrecht nicht beachtet hat. Insofern weist das noch mal darauf hin, wie wichtig es ist und welche Bedeutung auch das Unionsrecht hat. Und wenn man sich den Koalitionsvertrag anguckt, da gibt es an ganz verschiedenen Stellen natürlich den Einschlag zum Europarecht, und auch wenn man sich jetzt nur das Arbeits- und Sozialrecht anschaut, ich will jetzt nur mal die Arbeitszeit rausgreifen und die Arbeitszeiterfassung. Dazu hat man im letzten Report ja eine EuGH-Entscheidung. Da ging es darum, dass Arbeitszeiterfassung wirklich für alle Beschäftigte gilt, nämlich auch für Hausangestellte. Und da haben wir im Koalitionsvertrag auch eine Regelung drin.

Ernesto Klengel 00:35:40

Nämlich dass dieses Arbeitsverhältnis gefördert werden soll, dass Hausangestellte, dass also Familien, wo die Eltern beide berufstätig sind oder nicht nur Familien, sondern eben auch sonstige Sorgeverpflichtungen haben, dann erleichtert auch eine Hilfe, eine Haushaltsführung bekommen kann. Und wenn man das macht, dann ist das natürlich ein Arbeitsverhältnis, wo man eben dann beachten muss, dass da auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, Sozialversicherungen und eben auch Arbeitszeiterfassung gelten muss. Das fand ich noch mal ganz interessant. Und dann haben wir ja im Koalitionsvertrag zur Zeiterfassung einen ganz bemerkenswerten Satz, wie ich finde. Da heißt es nämlich, die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich. So und wie das jetzt funktionieren soll, ja, das Frage ich mich wirklich. Also wenn der EuGH explizit sagt, wirklich in jedem Arbeitsverhältnis ist die Arbeitszeit zu erfassen, dass man dann sagt, in der Vertrauensarbeitszeit soll das dann ohne Erfassung gehen, das halte ich wirklich für fraglich. Also das ist ja in Ordnung, man kann sich das ja vorstellen, dass sozusagen dem Arbeitnehmer der Arbeitnehmerin überlassen bleibt wie man seine Arbeitszeit gestaltet.

Ernesto Klengel 00:36:39

Das kann man ja ohne Probleme machen. Aber du solltest sie zumindest erfassen und da finde ich, sind wir jetzt wirklich in einer interessanten Entwicklung und das können wir mal beobachten, wie sich das in die Praxis dann umsetzt.

Marco Herack 00:36:51

Wie lange dauert denn so ein Verfahren vorm EuGH oder bis man da gelandet ist und dann alles wieder rückgängig gemacht und umgesetzt? Da haben wir doch bestimmt schon eine neue Regierung.

Ernesto Klengel 00:37:01

Das ist zu erwarten, vor allem, wenn die Regierung jetzt erst noch mal braucht, um das zu prüfen und das Gesetz noch mal ein bisschen auf sich

warten lässt. Das kann natürlich sein. Wir müssen eh mal schauen, der letzte Koalitionsvertrag ist ja auch gar nicht vollständig umgesetzt worden. Insofern, das hängt natürlich davon ab, welches Gericht dann vorlegt. Wenn ein Gericht in der ersten Instanz dem EuGH vorlegt, dann können wir rechnen, wenn das Gericht schnell ist, vielleicht ein Dreivierteljahr mit der Vorlage, und dann noch mal mindestens diesen Zeitraum, dann bis zur Entscheidung vom EuGH, also wenn wir sehr schnell sind, sind wir so bei 1,5 oder 2 Jahren. Aber vermutlich geht das ja erst mal durch alle Instanzen in Deutschland, so dass du völlig recht hast, dass wir da nicht mit einer schnelleren Entscheidung rechnen können.

Marco Herack 00:37:39

Ich habe nur daran gedacht, weil wir kennen das ja, dass dann trotzdem einfach alles umgesetzt wird, was man gerne möchte und man das dann einfach von den Gerichten kippen lässt. Und dann sagt: Ja, können wir nichts machen.

Ernesto Klengel 00:37:47

Ja, das könnte natürlich sein. Wir werden sehen.

Marco Herack 00:37:52

Martin, Wie sieht es denn in Österreich aus?

Martin Gruber-Risak 00:37:55

Ja, also nur ein bisschen zur Kontextualisierung. In Österreich ist ein Regierungsprogramm zwischen 3 Parteien. Das ist in Österreich ein ziemliches Novum. Das ist die konservative ÖVP, die sozialdemokratische Partei und die NEOS, das ist sozusagen unsere wirtschaftsliberale Partei, also die haben es einmal versucht, dann hat es nicht funktioniert. Dann hat man die rechtsextreme FPÖ quasi damit betraut. Die hat niemanden gefunden, der es mit ihr gerne macht, also man sieht schon, das war auch in Österreich ein ziemlich langwieriger Prozess. Und das Regierungsprogramm spiegelt das so ein bisschen wider, dass es so von allen dreien so unterschiedliche Themen gibt.

Martin Gruber-Risak 00:38:31

Das Ganze steht natürlich bei uns schon.. Es gibt ein massives Budgetdefizit und das Defizitverfahren sozusagen durch die EU steht quasi im Raum. Das heißt, arbeitsrechtlich die erste Maßnahme, wir haben eine sehr großzügige Regelung zu einer sogenannten Bildungskarenz gehabt, das heißt, aus Arbeitsmarktmitteln konnte man mit dem Arbeitgeber vereinbaren, bis zu einem Jahr und dann hat man de facto ein Arbeitslosengeld für eine Bildungsmaßnahme nach eigener Wahl bekommen. Das hat man gestrichen, im Wesentlichen aus Budgetgründen. Das ist so das, was bei den Beschäftigten sehr unmittelbar angekommen ist. Für das Arbeitsrecht selber haben wir das

Lieblingsprogramm von Konservativen und liberalen Parteien: Regulierungsdichte im Arbeitsrecht evaluieren und alles soll einfacher werden. Schauen wir mal. Wir haben 3 große Themen, das eine ist:

Martin Gruber-Risak 00:39:19

Was in Österreich gerade sehr stark diskutiert wird, ist die Teilzeit. Also dass man Vollzeit attraktiviert in unterschiedlicher Art und Weise, nicht dass man Teilzeit diskriminiert. Wir haben in Österreich ein ganz massives Thema der Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte. Das heißt, wenn man über das Arbeitszeitausmaß, das vereinbarte, arbeitet, kriegt man einen 25 prozentigen Zuschlag. Bei Vollzeitbeschäftigten wären das 50%, nämlich Überstunden. Im Lichte der aktuellen deutschen Entscheidungen zu Lufthansa Cityline und dieses Dialysezentrums erscheinen diese Zuschläge sehr, sehr schwierig zu rechtfertigen. Wir finden im Regierungsprogramm Überprüfung des Mehrheitszuschlags auf seine Wirkung.

Martin Gruber-Risak 00:39:59

Ganz offensichtlich möchte man hier eine sachliche Rechtfertigung in irgendeiner Art und Weise konstruieren, bei der ich mir nicht sicher bin, ob sie funktionieren wird. Ganz konkret haben wir, und damit komme ich schon zum Schluss, 3 Themen. Das eine ist die Wochenendruhe, das ist die ungarische Entscheidung Map Start zur wöchentlichen und zur täglichen Ruhezeit, die gesondert quasi ausgewiesen werden muss. Wir haben eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden. Und eine tägliche Ruhezeit in einem anderen Gesetz geregelt. Und es gibt das Risiko, dass man die miteinander kombinieren muss. Da steht im Regierungsprogramm drinnen: Klarstellung, dass die bisherige Rechtslage und Praxis beibehalten werden kann. Also die Entscheidung ist schon ein bisschen älter, hätte man schon länger machen können.

Martin Gruber-Risak 00:40:44

Wir haben im Zusammenhang mit der Bezahlung unter Berücksichtigung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen eine überschießende Regelung geschaffen. In Umsetzung der Richtlinien für die Transparenten und vorhersehbaren Arbeitsbedingungen. Da steht dann drinnen: Eine überschießende Regelung differenziert zurückführen. Da ist ganz offensichtlich etwas passiert. Und das Dritte ist etwas Positives, damit man mit einem positiven Ende schließen kann. Die Möglichkeit der Anwendung von Kollektivverträgen auch für arbeitnehmerähnliche Personen.

Also in Österreich haben wir bis dato nicht so eine Regelung wie in Deutschland. Ich glaube 12A Tarifvertragsgesetz, wenn ich es richtig im Kopf habe, die Möglichkeit des Abschlusses von Tarifverträgen mit normativer Wirkung auch für ArbeitnehmerInnen ähnliche, das haben wir nicht. Die Mitteilung der Europäischen Kommission zur Anwendung auf die Soloselbständigen, die sieht das eigentlich vor und ganz offensichtlich gibt es in Österreich jetzt einen politischen Willen, das umzusetzen.

Martin Gruber-Risak 00:41:35

Nicht zuletzt auch im Lichte, dass einer der großen Fahrradessenzusteller, der noch Dienstverträge hatte, alle Dienstverträge gekündigt hat und die Personen alle auf freie Dienstverträge umstellt und dass man da in irgendwie schon fast aktionistisch meint, jetzt machen wir was, damit wir zumindest die Scheinselbständigkeit, wenn wir sie schon nicht bekämpfen, dann zumindest unter das Dach eines Tarifvertrages hinbekommen. Das wäre sozusagen mein guter Outcome, wenn das nützen würde, dann wäre das zumindest eine Klarstellung, dass Gewerkschaften hier mit normativer Wirkung auch Tarifverträge für diese Personengruppen abschließen können. Und das wäre sicher nicht schlecht.

Ernesto Klengel 00:42:14

Das sieht man natürlich, wie auch im Detail, wie ähnlich die Debatten sind, also dass sozusagen trotz der hohen Zahlen auch an Arbeitsstunden, die geleistet werden, im Jahr wie in Deutschland sind wir auf dem Rekordniveau. Ich weiß nicht, ob das in Österreich auch so ähnlich ist in der Gesamtzahl an Arbeitsstunden. Volkswirtschaftlich betrachtet und dass man trotzdem sagt: Wir müssen die Arbeitszeiten erhöhen und dann auch diese Detailregelung zur steuerfreien Mehrarbeitsvergütung, und diese Debatten werden wir auch hier alle führen, und insofern haben wir da darin bemerkenswerte Ähnlichkeit in den Vorhaben.

Marco Herack 00:42:45

Und damit wären wir am Ende der Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Ernesto Klengel und Martin Gruber-Risak. Danke euch beiden.

Ernesto Klengel 00:42:52

Ja, danke, Marco.

Martin Gruber-Risak 00:42:53

Danke Dir.

Marco Herack 00:42:54

Und an unsere Hörerinnen und Hörer am Ende wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de antickern. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte dahin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts, derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Hören, Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Einsprecher 00:43:21

Das war Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.