

# SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 259

## Europäisches Arbeits- und Sozialrecht: Diskriminierung befristeter Arbeitskräfte

Was hat sich im europäischen Arbeits- und Sozialrecht jüngst getan? Ernesto Klengel und Christina Hiessl sprechen über Themen wie die Diskriminierung befristeter Arbeitskräfte und Leiharbeitsrichtlinie versus Grundfreiheiten.

### 00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

### 00:00:13 Marco Herack

Heute ist Mittwoch, der 20. August 2025. Willkommen zur 259. Ausgabe von Systemrelevant. Wie geht es denn Europa so, Ernesto?

### 00:00:24 Ernesto Klengel

Wie es Europa allgemein geht, kann natürlich unterschiedlich beantwortet werden. Wir haben ja ganz große geopolitische Entwicklung gerade und auch in den aktuellen Nachrichtenlagen immer wieder. Wenn man guckt auf das soziale Europa, entwickelt es sich und wir wollen heute die ganzen Neuigkeiten besprechen, die im zweiten Quartal sich ereignet haben.

### 00:00:42 Marco Herack

Im europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Das war Ernesto Klengel, Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen an der Hans-Böckler-Stiftung und ebenfalls mit dabei, Christina Hiessl. Ich grüße Dich.

### 00:00:56 Christina Hiessl

Ja, hallo.

### 00:00:56 Marco Herack

Du bist Professorin für Arbeitsrecht an der KU Leuven und Gastprofessorin für soziale Absicherung an der Yonsei-Universität Seoul.

Und vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail antickern: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr so ein Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Und bevor wir jetzt hier in die Folge reingehen, Ernesto, sollten wir noch ganz kurz erwähnen: Christina, herzlichen Glückwunsch, sag ich jetzt mal von meiner Seite. Ich glaub, das darf ich sagen, oder das ist doch 'n Glückwunsch wert. Du bist, den Herausgeberkreis aufgestiegen des Reports, den wir heute auch besprechen.

**00:01:44 Christina Hiessl**

Ja, mit ganz viel Enthusiasmus auch.

**00:01:46 Ernesto Klengel**

Ja, wir freuen uns riesig, dass wir dich gewinnen konnten, Christina, und dass wir jetzt da zusammenarbeiten können und bisschen an den Fragen des europäischen Arbeits- und Sozialrechts teilen können und wie wir das auch präsentieren und vorstellen.

**00:01:56 Marco Herack**

Dann gehen wir doch gleich mal rein in den Report. Wir haben 2 große Themen, die wir da heute besprechen möchten und Ernesto, dann fangen wir doch gleich mal mit dir und deiner Themenwahl an. Da geht es um die Diskriminierung befristeter Beschäftigter in der Landwirtschaft. Das ist ja auch ein Thema, das in der Hans-Böckler-Stiftung sehr präsent ist, an verschiedensten Stellen. War das dann auch der Grund, warum du dich da so für da interessiert hast.

**00:02:19 Ernesto Klengel**

Ja, genau. Wir haben diese Entscheidung tatsächlich auch ausgewählt im Rahmen der Herausgebenden, also zusammen mit Christina, Martin Gruber-Riesak und Daniel Hlava und haben es vor dem Hintergrund, weil es natürlich 'ne große soziale Relevanz hat, da werden wir dann sicherlich noch mal drüber sprechen, auch in Deutschland haben wir natürlich viele Saisonkräfte, die in der Landwirtschaft tätig sind und die sicherlich von den Arbeitsbedingungen her ganz unten angesiedelt sind, kann man sagen, weil eben auch die verschiedenen Barrieren, Sprachbarrieren, kulturelle Barrieren da auch bestehen, dass das Arbeitsrecht überhaupt zur Anwendung kommt.

**00:02:50 Ernesto Klengel**

Also ein massiv soziales Thema. Die juristische Frage, die sich hinter dem Verfahren verbirgt, die klingt vielleicht ein bisschen speziell sogar, aber sie hat eben diese soziale Dimension. Es ist also eine Entscheidung vom Europäischen Gerichtshof vom 8. Mai 2025. Der Name der Entscheidung ist ja mittlerweile anonymisiert, also mit einer Abkürzung versehen, L.T. und es geht im Prinzip um eine italienische Regelung. Da geht es darum: Wonach bemisst sich denn, wie hoch die Sozialversicherungsbeiträge sind?

**00:03:22 Ernesto Klengel**

Und da sagt das italienische Recht, dass für befristete Beschäftigte eine andere Regelung zur Anwendung kommt als für unbefristete. Bei unbefristeten Beschäftigten wird pauschal eine Arbeitszeit von 39 Stunden in der Woche zugrunde gelegt für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge. Für befristete Beschäftigte wird hingegen die tatsächliche Arbeitszeit herangezogen. Ja, man kann sich vorstellen, das ist natürlich eine unterschiedliche Bemessung und es kann in verschiedenen Fällen eben auch zu Nachteilen für

Beschäftigte eben auch führen. Ja, und so war es dann hier, auch in dem konkreten Fall.

**00:03:54 Ernesto Klengel**

Und da stand eben in Frage dann, ob wir nicht hier eine Benachteiligung haben von befristet Beschäftigten. Und das ist ja interessant, nach dem europäischen Recht gibt es ja ein eigenes Diskriminierungsverbot für befristet Beschäftigte. Also sie dürfen nicht schlechter gestellt werden. Sie sind ja ohnehin immer auch in einer schwierigeren Situation, weil ihr Arbeitsvertrag ja ausläuft und man dann vielleicht auch gar nicht so, geneigt ist, da auch seine eigenen Rechte auch geltend zu machen. Der Status ist einfach prekärer als bei unbefristeten und dann sollte es nicht noch zu sonstigen rechtlichen Benachteiligungen eben auch kommen.

**00:04:26 Ernesto Klengel**

Das ist ein bisschen der Hintergrund dieser Idee oder dieser Regelung. Ja, und so ging es dann eben auch durch die Instanzen in Italien. Es ging bis zum höchsten Gericht, wurde dann wieder zur Entscheidung an die zweite Instanz verwiesen und die hat dann dem EuGH vorgelegt. Das finde ich irgendwie auch nochmal ganz interessant. Das zeigt ja, im Prinzip kann jedes Gericht dem EuGH auch Vorlagefragen stellen, wenn es geht um die Auslegung vom europäischen Recht geht. Das können nicht nur die obersten Gerichte tun, die müssen es, wenn es darauf ankommt. Aber in den Instanzen ist das eben auch möglich.

**00:04:56 Ernesto Klengel**

Und so war es dann eben auch hier. Hier ging es jetzt also um die Frage, ob eben eine Benachteiligung vorliegt. Und das ist sicherlich der Fall. Das kann man nicht von der Hand weisen, dass hier befristet Beschäftigte auch benachteiligt werden können durch diese Regelung. Und die Frage stellt sich dann, ob es eben juristisch eine Rechtfertigung gibt, also ob es hinreichende Gründe dafür gibt, die diese Ausnahme eben auch tragen. Und als Gründe wurden hier eben Besonderheiten in der Landwirtschaft genannt, die dann eben auch dazu führen, dass man eben auch befristet beschäftigen muss und dass es dann auch von der Abrechnung her dann eben eine andere Regelung getroffen werden muss.

**00:05:34 Ernesto Klengel**

Das hat den EuGH aber nicht überzeugt, muss man sagen. Ja, also die Gründe, die da vorgetragen sind, die tragen nicht eine Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Stellen. Das ist einfach eine Regelung, die jetzt hier nicht speziell für befristet Beschäftigte getroffen werden musste. Ja, so war die Entscheidung und es war eben sehr klar gesagt, wenn man eben Sonderregelungen trifft, die für befristet Beschäftigte gelten und greifen, dann muss man dies wirklich konkret aus dieser Sonderstellung ableiten und es darf aber andersrum auch nicht wiederum zu sagen, ich befriste hier und

deshalb müssen wir eine Sonderregelung eben auch für befristete treffen, sondern es muss sich irgendwie aus der speziellen sozialen Lage der befristet Beschäftigten auch ergeben.

**00:06:15 Ernesto Klengel**

Und das war hier nicht möglich. Und das hat hier, finde ich, schon noch mal die Rechtslage und die Interpretation dieses Benachteiligungsverbot noch mal ein ganzes Stück auch vorangebracht. Ja, und jetzt stellen wir uns ja immer die Frage, was heißt das eigentlich für uns? Wir haben in Deutschland nicht so eine Regelung, die genauso ist wie die italienische. Aber wir haben in Deutschland eine Diskussion, die auch von der Arbeitgeberseite in der Landwirtschaft vorangebracht worden ist. Da gibt es Diskussionen um den Mindestlohn. Der ist ja jetzt wieder neu festgelegt worden.

**00:06:45 Ernesto Klengel**

Da gab es ja insgesamt eine große Diskussion: Arbeit wird zu teuer und wir sind nicht mehr konkurrenzfähig. Das wurde gerade eben gesagt, eben auch von der deutschen Landwirtschaft. Der Vorschlag, der da gemacht wurde, ist, dass wir in der Landwirtschaft eine Ausnahme von einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn einführen sollten. Das ist, finde ich, natürlich problematisch, weil ausgerechnet eben wir, die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt, dann wieder von Ausnahmen wieder betroffen sein sollen. Gerade natürlich eine überwiegend ausländische Beschäftigte. Wäre auch die Frage, ob man nicht da vielleicht eine mittelbare Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten hätte, wie auch immer, wird man aber hier die Saisonarbeit, also allein, dass es Saisonarbeit ist und so war nämlich der Vorschlag, das wird man sicherlich nicht heranziehen können, dafür, dass man da 'ne schlechtere Regelung auch trifft.

**00:07:26 Ernesto Klengel**

Insofern hätten wir hier dann auch europarechtliche Bedenken jetzt, die wir jetzt auch an diese Entscheidung auch anknüpfen könnten. Das war hier die sicherlich eine der Folgerungen, die wir aus dieser Entscheidung für uns jetzt in Deutschland ziehen könnten. Ja, und insgesamt stärkt es sicherlich eben die Stellung von Beschäftigten in der Landwirtschaft.

**00:07:42 Marco Herack**

Ist ja mal was Gutes, ne. Ich hatte ja so die letzten Jahre immer den Eindruck, es passiert nur schlechtes.

**00:07:50 Ernesto Klengel**

Genau, also ich denke, das ist 'ne Entscheidung, die dieses Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung von befristet Beschäftigten ganz gut hier in die.. das gut damit umgeht.

**00:08:00 Christina Hiessl**

Ich habe den Fall ja schon 'n bisschen länger verfolgt, also auch als er noch

anhängig war. Für mich war es eigentlich von Anfang an relativ klar, dass es mit der Rechtfertigung da nichts wirklich funktioniert, weil eigentlich jedes Argument, das man bringen könnte, dass man sagt, ja, O. K., befristet Beschäftigte werden echt nur für die Stunden bezahlt, die sie echt arbeiten und wo der Arbeitgeber auch Arbeit für sie hat. Alle Argumente, die man dafür bringen könnte, könnte man jetzt auch für die nicht, befristet Beschäftigten bringen, für die eben nach dem anwendbaren Tarifvertrag, der in Italien eben galt, für den Sektor, der eben dort sagt, ja, die werden eben Standard für 39 Stunden waren es, glaube ich, oder, Ernesto?

**00:08:32 Christina Hiessl**

Ja, genau, für 39 Stunden die Woche bezahlt, auch wenn sie in der Praxis viel weniger arbeiten. Also das mit der Rechtfertigung, das war eigentlich, ich denke, in der Entscheidung relativ klar. Was für mich eigentlich, das ja jetzt aus juristischer Sicht viel interessanter war, ist, dass es hier eigentlich um Sozialversicherungsbeiträge geht. Und das ist ja in Europa ganz ein schwieriges Thema allgemein, weil ja die Kompetenzen der EU, also wo die EU überhaupt irgendwas regeln kann, für die Sozialversicherung extrem schwach sind eigentlich. Und all diese Diskriminierungsrichtlinien, die wir jetzt haben, also eben auch für diese befristeten oder eben auch Teilzeitarbeitende oder eben auch Elternzeitrichtlinien und so weiter, die gelten eigentlich nur, wenn unterschiedliche Arbeitsbedingungen angewandt werden.

**00:09:15 Christina Hiessl**

Und wir hatten in der Vergangenheit schon mehrere Urteile, zum Beispiel eben zur Elternurlaubsrichtlinie, wo, der Gerichtshof dann sagt, ja, das ist leider ein reines Sozialversicherungsproblem, da können wir nichts mit tun, weil es eben in der Sozialversicherung steht, dass es keine Arbeitsbedingungen, da hat der Arbeitgeber nichts damit zu tun. Und in dem Fall ist jetzt das Interessante, dass ja eigentlich die Sozialversicherungsbehörde, also in Italien quasi den Fall gebracht hat, also wie eben Ernesto das auch schon gesagt hat, diese Arbeitnehmer würden ja aber in den meisten Fällen selbst keine Fälle vor Gericht bringen.

**00:09:47 Christina Hiessl**

Das ist ja ganz typisch eigentlich, dass die Schwächsten am Arbeitsmarkt meistens die Fälle nicht selbst vor Gericht bringen und wie in vielen Fällen war es eben hier auch der Sozialversicherungsträger, der eigentlich dann vor Gericht gezogen ist, und viele würden den Fall von Anfang an verwerfen. Das war aber auch in Italien in den niedrigen Instanzen erst der Fall. Und ich glaube eben auch in der letzten Instanz, weil es ja zurückgegangen ist, das hat Ernesto ja erwähnt, die einfach gesagt haben, ja, das ist Sozialversicherungsrecht, sorry, da können wir eigentlich nichts machen. Und der EuGH scheint nun zu sagen, es ist vielleicht leider nicht sehr deutlich im Urteil, dass allein die Tatsache, dass es eben im Tarifvertrag steht, quasi...

**00:10:22 Christina Hiessl**

.. im Tarifvertrag steht: Für die einen berechnen wir Arbeitszeit eben so, als ob sie 39 Stunden die Woche arbeiten würden. Das sind die nicht befristeten. Und für die befristeten berechnen wir aber nur den Teil, den sie tatsächlich erarbeiten. Das ist eigentlich eine unterschiedliche Arbeitszeitbemessung, unterschiedliche Berechnung der Löhne dann auch. Und das ist eigentlich eine Arbeitsbedingung. Und daraus ergeben sich quasi nur indirekt diese Sozialversicherungsbeiträge. Und dadurch ist eben doch eine Diskriminierung hier, die relevant ist für die Richtlinie. Also, das finde ich ganz interessant. Schade, dass der Gerichtshof das nicht ganz eindeutig sagt, weil derartige Tarifverträge gibt es ja öfter mal, dass eben indirekt sich dann eine Auswirkung ergibt auf den Sozialversicherungsträger.

**00:10:59 Christina Hiessl**

Und dass wir dadurch eben auch einen Player haben, quasi wie die Sozialversicherung, der viel wahrscheinlicher eigentlich die Fälle vor Gericht bringt, als die Arbeitnehmer das selbst tun würden. Also das finde ich eigentlich besonders interessant an der Entscheidung und dadurch hat die eigentlich auch extrem viel Potenzial, dass man in der Zukunft vielleicht dann mehr in der Richtung auch sehen wird.

**00:11:16 Ernesto Klengel**

Ja, ist zwar da nicht so richtig klar. Also wann jetzt 'ne Sozialversicherung dann eben auch als Arbeitsbedingung im Sinne der Richtlinie fürs Arbeitsrecht dann auch gilt, wo dann eben auch 'n Benachteiligungsverbot eben greift. Aber wir sehen ja schon in dem Fall hier, geht es ja um 'ne staatliche Einrichtung. Weil wir haben ja auch Länder in der EU, wo die Sozialversicherung wirklich auch auf einer tarifvertraglichen Grundlage auch beruht, ne? Und darauf ist es nicht beschränkt, dieses Benachteiligungsverbot, sondern es ist also auch so, wie in Deutschland ja auch ist, es sind ja öffentlich-rechtlich verfasste Körperschaften. Und das spricht jetzt nicht dagegen, dass wir da 'ne arbeitsrechtliche Diskriminierung annehmen, ne

**00:11:53 Ernesto Klengel**

Insofern hat das wirklich nen großen Anwendungsbereich und bringt uns hier 'n ganzes Stück weiter, das denk ich auch, ne. Auch wenn die konkrete Regelung eben jetzt in Deutschland so, so nicht besteht. Ja, und wir haben noch 'nen weiteren Punkt, finde ich, den ich auch noch mal mit ansprechen kann. Also das ist immer so ganz interessant, ne, dass wir in solchen Entscheidungsbegründungen, wie in der Perlenkette, da noch mal verschiedene Diskussionen auch sich wiederfindet, ne. Wir haben ja auch immer die Frage, ob überhaupt Tarifverträge der Kontrolle durch 'n Diskriminierungsverbot eben auch unterliegen. Also nicht das ob ist wahrscheinlich jetzt gar nicht so fraglich, aber die Frage ist, wie ist der Maßstab dafür eben auch und da hatten wir jetzt eine ganz große Entscheidung im letzten Dezember vom

Bundesverfassungsgericht in Deutschland, wo teilweise wird ja auch als Jahrhundertentscheidung bezeichnet, weil da gesagt wurde, dass eben auch Tarifverträge direkt gemessen werden können an Grundrechten, also einem grundrechtlichen Diskriminierungsverbot.

**00:12:49 Ernesto Klengel**

Das war bisher immer umstritten in Deutschland, weil Grundrechte ist immer so die die klassische juristische Vorstellung, die gelten ja nicht gegenüber allen, gegenüber Privaten, sondern sind ja Abwehrrechte gegen den Staat, also nur gegenüber dem Staat kann man sich jetzt erst mal direkt auf die Grundrechte berufen, die hoheitliche Gewalt. Und die Tarifparteien sind ja keine Trägerinnen und Träger der öffentlichen Gewalt und deswegen eigentlich gilt es dann nur mittelbar. Und jetzt hat aber eben das Verfassungsgericht diesen Streit entschieden und gesagt, das gilt eben alles direkt. Man muss dabei aber die Autonomie der Tarifparteien auch berücksichtigen. Also die dürfen da durchaus Wertungen treffen, finde ich, kann man sich ganz gut auch vorstellen, weil bei Gesetzen gibt es ja ein ganz langes Gesetzgebungsverfahren, wo alle möglichen Aspekte eben geprüft werden können. Das ist bei Tarifverhandlungen ja gar nicht so der Fall, sondern da setzt man sich zusammen und versucht die Regelung am Ende zu treffen und trotzdem haben wir jetzt erstmal die Bindung, aber man hat einen gewissen Einschätzungsspielraum und der wird von dem EuGH gar nicht so, wird es gar nicht so angesprochen. Auch in der Entscheidung nicht und auch in anderen Entscheidungen warten wir da noch drauf, dass da mal so eine Klarstellung da irgendwie auch mal kommt.

**00:13:54 Christina Hiessl**

Ja, ich denke mir, der EUGH hat es sowieso nie sonderlich Hemmungen, also auch Tarifverträge absolut zu prüfen, an all den Maßstäben, die das EU-Recht so hat, vor allem eben dem Primärrecht, wo eben jetzt auch die Grundrechte ganz eindeutig dazu gehören. Aber eben auch die Grundfreiheiten und dazu kommen wir dann im zweiten Fall noch, dass eben der EUGH auch sagt, du erinnerst dich ja vielleicht noch an diese Viking-Laval-Geschichten und so weiter, wo der EUGH einfach sagt, ja, auch Gewerkschaften müssen sich absolut an die Grundfreiheiten halten und dürfen die Niederlassungsfreiheit, und die Dienstleistungsfreiheit der Unternehmen nicht beeinträchtigen, was ja eigentlich in vielen Ländern jetzt nicht so gesehen würde, aber da ist der EuGH schon ein bisschen, ja, hat aber wahrscheinlich weniger Hemmungen zu sagen, ja, wir prüfen jetzt alles anhand des Europarechts, egal wie das zustande gekommen ist, wenn es eine Regelung ist, die dann anwendbar ist in dem Staat.

**00:14:37 Ernesto Klengel**

Ja, die Entscheidung Viking Laval haben ja riesige Wellen geschlagen, das ist so, ne? Und auch wirklich zu Reputationsschäden auch in manchen

Ländern auch geführt, dass des europäischen Arbeitsrechts, das ist so. Und es ist seitdem so 'n bisschen die Diskussion ist nicht versandet, aber ist so 'n bisschen jetzt da Druck rausgenommen, weil es sich so nicht wiederholt hat. Aber man sieht eben an solchen Entscheidungen wie hier auch, na ja, so richtig 'ne Abkehr von dieser grundsätzlichen Ansicht, ne, hat eigentlich auch gar nicht unbedingt, stattgefunden bisher.

**00:15:02 Marco Herack**

Dann haben wir noch 'n zweites Thema, da geht es um Beschränkungen für Leiharbeitsunternehmen in Norwegen. Christina, was ist denn da passiert.

**00:15:11 Christina Hiessl**

Ich würde vielleicht zum Hintergrund zuerst mal sagen: Norwegen werden sich manche vielleicht wundern, weil wir ja hauptsächlich über EU-Recht sprechen und Norwegen na ja nicht bei der EU ist. Norwegen ist aber beim europäischen Wirtschaftsraum und dementsprechend gibt es da 'n Vertrag, also das EFTA-Übereinkommen, also European Free Trade Agreement, was quasi den Freihandelsraum in Europa abdeckt. Und die drei Länder, die da dazugehören, das sind quasi Norwegen, Island und Liechtenstein, also drei relativ kleine Länder, die sind nicht gebunden durch das ganze EU-Recht. Die sind quasi frei, aber es gibt dann doch eine Reihe von Vereinbarungen im Rahmen dieses EFTA-Vertrages eben, wodurch sehr viele Bereiche, eigentlich und auch sehr wichtige Bereiche des EU-Rechts, auch auf diese Staaten anwendbar sind.

**00:15:52 Christina Hiessl**

Und das trifft eben ganz besonders auf die Freizügigkeitsregelungen zu, also eben auch die Dienstleistungsfreiheit, die Niederlassungsfreiheit, all diese Freiheiten, die eben Unternehmen haben im europäischen Raum. Und deshalb haben wir eben jetzt eine norwegische Entscheidung zu einer Frage, die aber auch für die gesamte EU relevant ist. Und darum nehmen wir das auch rein, weil es etwas ist, was eigentlich auch sämtliche EU-Staaten betreffen könnte. Und es sind eigentlich genau die gleichen Regelungen, nur es ist die direkte Rechtsquelle dann eben ein anderer Vertrag, weil sie eben nicht direkt bei der EU sind. Ja, und worum geht es? Es geht eben um diese alte umstrittene Frage, ob soziale Regelungen, Arbeitsrecht und so weiter, alles was eben in verschiedenen Staaten gilt, um Arbeitsrechte zu schützen, ob das nicht zu kompliziert ist, eventuell eben die Dienstleistungsfreiheit oder die Niederlassungsfreiheit beeinträchtigen könnte, weil diese Regelungen, die dann nur für einen Staat gelten, es eben schwieriger machen, grenzüberschreitend tätig zu sein für die Unternehmen, weil es eben unter Umständen zu Einschränkungen kommt, die dann ein bestimmten Geschäftsmodell, das ein Unternehmen in den meisten EU-Ländern normal anwenden kann, in dem Staat dann nicht funktioniert und dass dann eben die Ausdehnung auf diesen Staat auch nicht funktionieren würde.

**00:17:02 Christina Hiessl**

Also das ist so ein bisschen das Grundkonzept, das in ganz vielen Fällen auch schon, ja, sehr, ich würde sagen, heftig diskutiert wurde, auch was wir gerade erwähnt haben. Es gab in der Vergangenheit viele Fälle, wo es zum Beispiel eben um Entsendungen ging, wo eben auch wieder so ein bisschen dieses Spannungsfeld immer wieder deutlich wird, dass ein Staat versucht, eben relativ strenge oder aus Sicht des EUGH relativ, strenge arbeitsrechtliche Regelungen einzuführen.

**00:17:25 Christina Hiessl**

Und dann die Frage eben ist, darf man das, wenn es dazu führt, dass international tätige Unternehmen, die gerne in ganz Europa tätig werden und die Dienstleistungsfreiheit, die Niederlassungsfreiheit nutzen wollen, dass die dann eventuell benachteiligt werden. In dem ganz konkreten Fall geht es jetzt um Leiharbeit oder Zeitarbeit. Das ist eben etwas, was auch in vielen Ländern ein ganz heikles Thema ist, würde ich sagen, sehr sensibel bei der Regelung. Und wo wir natürlich auch wissen, dass ja in der, Praxis sehr viel schiefe geht, sehr oft eben Arbeitsrechte einfach nicht implementiert werden.

**00:17:56 Christina Hiessl**

Und wo viele Länder dann eben auch spezielle Regelungen haben, um das ein bisschen einzudämmen. Und in Norwegen ist man dann relativ weit gegangen im Vergleich zu den meisten Ländern, würde ich jetzt sagen. Also viele Länder haben hier spezielle Regelungen, aber in Norwegen ist man relativ weit gegangen. Und hat eben gesagt, ja, in manchen Gebieten ist Leiharbeit überhaupt nicht mehr zulässig, zumindest nicht mehr im Baubereich. Und außerdem ist es sowieso nur zulässig, wenn man entweder eine Vertretung braucht für ständige Arbeitskräfte oder wenn es ein spezielles Übereinkommen eben gibt mit den Arbeitnehmervertretern in den bestimmten Unternehmen.

**00:18:31 Christina Hiessl**

Sonst ist es einfach nicht zulässig, Leiharbeit zu gebrauchen. Dementsprechend natürlich eine Einschränkung und die Leiharbeitsunternehmen, die natürlich gerne auch Geschäft machen würden in Norwegen, haben dagegen dann eben auch eine Klage eingebracht, weil sie natürlich ihr Geschäftsmodell ein bisschen gefährdet sehen durch die Regelung. Und eines dieser Unternehmen war eben dann eine Tochtergesellschaft eines dänischen Konzerns und dementsprechend hatte man dann eben ein bisschen diesen grenzüberschreitenden Sachverhalt und hat dann gesagt, ja, das ist eigentlich eventuell ein Problem für die Niederlassungsfreiheit. Und dieser dänische Konzern in Norwegen dann nicht aktiv sein kann, obwohl die ja dort eine Tochtergesellschaft gründet, einfach weil sie dort zu streng sind mit der Leiharbeit.

**00:19:08 Christina Hiessl**

Ja, und die sind dann eben vor Gericht gezogen und auch hier war es eigentlich ein erstinstanzliches Gericht, das dann vorgelegt hat. Also in dem Fall eben nicht dem EuGH, weil der EuGH wirklich nur für die EU zuständig ist, sondern, dem EFTA-Gerichtshof, also gibt es einen eigenen Gerichtshof, der ist im Grunde auch verpflichtet, dem EuGH zu folgen. Also die Rechtsprechung soll im Grunde nicht abweichen, aber das war jetzt wirklich auch ein Fall, wo es schwierig ist, wirklich aus den Präzedenzfällen herauszulesen, wie die Sache beurteilt werden sollte. Im Grunde ist es im Freizügigkeitsrecht immer so, jede Einschränkung der Freizügigkeit, also in dem Fall der Freizügigkeit der Unternehmen, der Leiharbeitsunternehmen, die gerne in Norwegen tätig würden, jede Einschränkung ist im Grunde eine potenzielle Verletzung des EU-Rechts und das ist auch Primärrecht, also ganz oben quasi in der Rangordnung des EU-Rechts, außer es ist gerechtfertigt.

**00:19:55 Christina Hiessl**

Und da müssen eben die Staaten, also der Gesetzgeber oder eben auch die Sozialpartner, wenn wir einen Tarifvertrag hätten, also das kommt eben darauf an, der Regelgeber muss dann eben rechtfertigen, warum haben wir das getan, warum schränken wir die Leiharbeit ein in diesem Fall. Ja, und die Entscheidung des EuGH gibt uns da eigentlich keine ganz klare Antwort. Das ist eine der vielen Entscheidungen, wo der EuGH eigentlich sagt, ich gebe jetzt ein paar Hinweise, wie das Nationale Gericht das auflösen soll.

**00:20:21 Christina Hiessl**

Aber ich kenne ja auch den Sachverhalt nicht hundertprozentig. Ich kann die Parteien jetzt nicht selbst fragen und so weiter, aber ich gebe mal ein paar Hinweise. Und da sagt der EFTA-Gerichtshof, gibt eben ein paar Hinweise, Hinweise, wie es gelöst werden sollte, und sagt dann eben zuerst mal: Ja, das Übereinkommen ist anwendbar. Durch eben die Tatsache, dass wir diesen dänischen Mutterkonzern haben, ist die Niederlassungsfreiheit zumindest betroffen und eben potenziell auch verletzt und dadurch ist eben auch die die norwegische Regierung daran gezwungen zu rechtfertigen, warum das jetzt eingeführt ist? Und da muss das nationale Gericht eben prüfen, ob erstens einmal ein Grund dafür besteht, also ob es prinzipiell einmal eine gerechtfertigte Zielsetzung gibt, um derartige Regelungen einzuführen.

**00:20:59 Christina Hiessl**

Das kann jetzt natürlich der Schutz der Arbeitskräfte sein, das ist prinzipiell anerkannt, würde ich sagen. Außerdem muss es dann auch angemessen sein und es darf nicht über das hinausgehen, was absolut notwendig ist für diesen Zweck. Und da wird es eben dann kritisch und da gibt uns der Gerichtshof, nicht so wahnsinnig konkrete Instruktionen, wie man das dann in der Praxis beurteilen sollte. Also im Grunde ist der Ball jetzt wirklich wieder beim Nationalen Gerichtshof, um also dem Bezirksgericht ist das, glaube ich,

um zu prüfen einfach, ob es im Anwendungsfall eben wirklich notwendig war, absolut notwendig war, die in den speziellen Sektoren und in speziellen Anwendungsfällen die Leiharbeit absolut zu verbieten.

**00:21:35 Christina Hiessl**

Und dementsprechend ist der Fall natürlich auch wahnsinnig relevant, weil in vielen Ländern haben wir spezielle Verbote für die Leiharbeit. Ich denke mir, ja, Deutschland ist da ein wunderbares, Beispiel dafür, weil es eben auch die sektoralen Verbote gibt in der Bauwirtschaft oder eben auch rezenter in der Fleischwirtschaft. Und das ist ja auch nationalrechtlich im verfassungsrechtlichen Bereich immer wieder umstritten gewesen. Und da stellt sich eben europarechtlich genau dieselbe Frage. Ist es jetzt wirklich etwas, also prinzipiell als Zielsetzung ist es sicher anerkannt zu sagen, ja, wir sehen, dass es in der Praxis sehr viel Missbrauch gibt, sehr viele Fälle, in denen das Arbeitsrecht einfach nicht angewendet wird in der Praxis.

**00:22:08 Christina Hiessl**

Ja, aber ist es dann auch wirklich gerechtfertigt? Ist es notwendig, es dann absolut zu verbieten? Das ist so ein bisschen, was europarechtlich noch nicht ganz aufgelöst ist. Wir haben eigentlich, also ich kenne nur einen einzigen wirklichen Präzedenzfall zu dem Ganzen. Das war eine Entscheidung gegen Belgien, also Kommission gegen Belgien aus dem Jahr 2011 glaube ich, wo Belgien wirklich verurteilt wurde vom EuGH, weil es zu strenge Formvorschriften glaube ich gab für die Leiharbeit. Also zum Beispiel, dass eben Leiharbeit-Unternehmen keine anderen Nebenaktivitäten haben durften und die mussten auch eine bestimmte Rechtsform haben und derartiges und dann sagte der EuGH, ja, das sehe ich nicht ein, warum das wirklich notwendig ist für die Kontrolle dieser Unternehmen.

**00:22:47 Christina Hiessl**

Und da war der EUGH dann ganz klar und sagte auch, ja, das geht absolut nicht. In dem Fall sagt der EFTA-Gerichtshof, ja, ich lasse das jetzt mal offen. Das ist jetzt wirklich für die nationalen Gerichte und um das wirklich zu prüfen in der Praxis, ob es jetzt gerechtfertigt ist oder nicht. Also das wird dann in der Praxis auch noch spannend. Ich habe vor ein paar Monaten einen Vortrag gehört von einer norwegischen Kollegin, die eher in die Richtung ging, von Norwegen hat jetzt keine Pläne, das zu ändern, sondern Norwegen ist eigentlich überzeugt, dass es sehr wohl gerechtfertigt ist.

**00:23:15 Christina Hiessl**

Also höchstwahrscheinlich wird im nationalen Bereich sich nichts ändern. Und dann ist eben die Frage, ob eventuell die Aufsichtsbehörde ESA heißt, die in der Abkürzung gegen Norwegen vorgeht, wenn sie jetzt bei der Regelung bleiben, je nachdem eben, wie man es auslegt. Also das ist wirklich so ein Fall, da bestehen jetzt noch ganz viele Fragezeichen eigentlich in der Praxis.

**00:23:32 Ernesto Klengel**

Ja, ich fand das auch interessant, dass der Gerichtshof das dann so offen lässt, auch letztlich diese Entscheidung. Das Verfahren ist ja so, ne, das norwegische Gericht hat ja diese Frage an den EFTA-Gerichtshof vorgelegt und die Frage wurde jetzt zurückgespielt und jetzt kann das norwegische Gericht ja irgendwie sagen: OK, nach Maßgabe dieser Rechtsauskunft ist jetzt die norwegische Regelung entweder konform mit EU-Recht oder eben auch nicht. Also das kann es jetzt in verschiedene Richtungen begründen. Das ist eine ziemliche Macht, die jetzt das das Instanzengericht in Norwegen da im Prinzip hat. Das finde ich eigentlich eine ganz interessante Konstellation, aber das ist vielleicht auch durchaus in Ordnung, wenn man sagt, die sind vielleicht eben auch näher dran, solche Entscheidungen auch zu treffen, die nationalen Gerichte.

**00:24:09 Ernesto Klengel**

Ist vielleicht auch jetzt nicht ganz falsch, dass da nicht alles im Detail auch vorgegeben wird durch den EuGH. Ja, aber das weicht vielleicht ein bisschen davon ab, wie man, jetzt so denkt, weil das ist eigentlich bei jeder EUGH-Entscheidung so, wir kennen das in Deutschland auch, wo dann teilweise sogar, das hatten wir in der Leiharbeit eben auch im letzten Jahr, dass es da eine Entscheidung gab, wo man relativ klar gesagt hat: Ausnahmen von dem Gleichbehandlungsgebot von für Leiharbeitnehmer, die es in Deutschland gibt, das die, da hat man gesagt, EUGH-Entscheidung ist relativ klar, dass das nicht geht. Und dann hat das Bundesarbeitsgericht dann aber gesagt, wenn ich jetzt die Maßstäbe anwende, es gibt die entsprechenden Kompensationen in Deutschland, das ist doch alles unionsrechtskonform und damit ist jetzt hier Schluss und damit gibt es jetzt auch kein weiteres Verfahren vor dem EuGH oder so, sondern das ist dann die finale Entscheidung. Also da sehen wir sozusagen die Spielbälle zwischen den Instanzen, zwischen Nationalstaaten und Europa, was da auch für Luft sozusagen für die einzelnen Akteure dann eben auch ist, das fand ich ja auch ganz interessant.

**00:24:58 Christina Hiessl**

Ja, ich muss ehrlich gesagt auch gerade an dieses Verfahren denken, als ich diesen Fall las. Und da sieht man eben auch, wie es dann in der Praxis funktioniert, weil da hatte die Kommission im Grunde auch mit dem Gedanken gespielt, noch ein Follow-up-Verfahren gegen Deutschland dann zu bringen. Weil im Grunde jeder, der die Entscheidung des EuGH liest, hat das Gefühl, ja, Deutschland muss jetzt was ändern und dann geschieht es eben nicht. Ich habe damals auch ein Gutachten geschrieben über das Pro und Contra, ob es jetzt wirklich eine Verletzung des EU-Rechts ist oder nicht. Mit dem Ergebnis eigentlich, dass die Richtlinie selbst so undeutlich ist, dass man es wirklich nicht ganz genau sagen kann. Und dementsprechend im Endeffekt hat die Kommission dann eben kein Verfahren angestoßen.

**00:25:32 Christina Hiessl**

Anscheinend gab es dann entweder andere Prioritäten oder sie fanden es dann auch zu unklar. Es gibt eben oft dementsprechend diese Unklarheiten. Ich habe das Gefühl, der EUGH macht das immer öfter eigentlich. Also wenn nicht alle Informationen sofort zur Verfügung stehen, um jetzt die Entscheidung zu treffen, kommt eben so eine relativ schwammige Entscheidung auf Europaebene und dann wird es einfach zurückgespielt an die nationalen Gerichte. Anstatt jetzt zu versuchen, ein paar Anhaltspunkte zu bekommen und dann eben konkrete Aussagen darüber zu treffen, ja, das ist sicher nicht genug als Begründung zum Beispiel oder als Rechtfertigung, damit die Entscheidung dann auch wirklich ein, ein bisschen mehr Wert hat.

**00:26:03 Marco Herack**

Und warum machen die das?

**00:26:04 Christina Hiessl**

Ja, dann müsste man jetzt die Richter fragen, warum sie das machen..

**00:26:08 Marco Herack**

Es geht vielleicht habt ihr ja eine Idee, ob es einen tieferen Sinn gibt.

**00:26:11 Christina Hiessl**

Ja, ich kann mir vorstellen, dass es viel schneller geht, als wenn jetzt wirklich bei allen Entscheidungen noch mal Informationen angefragt würden: Ja was ist denn die Rechtfertigung und dann der ja sich damit auseinandersetzt oder eben hier der EFTA-Gerichtshof sich damit auseinandersetzen muss, wäre diese Begründung gut, wäre diese Begründung gut. Ja, also ich habe das Gefühl, vielleicht ist es wirklich einfach verfahrensökonomisch oder die Richter sind sich einfach sowieso nicht einig und sagen dann, ja OK, wir, können auch die minimale Variante wählen und wissen dann nicht. Ich weiß nicht Ernesto, ob du ein Gefühl hast.

**00:26:38 Ernesto Klengel**

Also das ist jetzt eine sachfremde, also keine juristische Erwägung, ne, aber es ist ja so, muss man sich auch nochmal vorstellen, der Europäische Gerichtshof, aber auch der EFTA Gerichtshof, dass die sind ja Allrounder, die entscheiden ja alles, nicht nur Arbeitsrecht, nicht nur Sozialrecht, sondern auch Kartellrecht und Wirtschaftsrecht ganz rauf und runter, ne, und eben auch Grundrechtsgericht, ne, sagen wir das Verfassungsgericht ist es ja im Prinzip auch noch, also sowohl über die Grundlagenverträge als auch, auch über die ganzen sekundären Rechtsakte entscheidet ja alles, das Europäische Gericht, der Europäische Gerichtshof und das EFTA Gerichtshof. Es ist ja auch 'ne unglaubliche Menge auch an Fallmaterial, ne, das muss man sich einfach vorstellen.

**00:27:13 Christina Hiessl**

Und 27 Richter.

**00:27:14 Ernesto Klengel**

Ja genau, und das ist von den Kapazitäten her ist das geringer als viele Gerichte, die wir jetzt in den Mitgliedstaaten sehen und man muss sich das einfach mal vorstellen und dann spielen möglicherweise dann auch diese verfahrensökonomischen Gründe, wie du gesagt hast, Christina, da wirklich auch 'ne Rolle. Also das kann man sich sicherlich vorstellen, ne, wir sind alle nicht dabei, wie da auch geurteilt wird, aber, das kann man sich vermutlich schon vorstellen, dass das eine Rolle spielt. Ich hätte noch einen weiteren Punkt, den ich auch interessant fand bei der Entscheidung, dass man sich eben dann so stark auch auf die Grundverhalten gestützt hat in der Begründung und aber nicht die Richtlinie selbst herangezogen hat.

**00:27:45 Ernesto Klengel**

Das ist ein Aspekt, der mich gefreut hat, muss ich sagen. Wir haben nämlich in dem Artikel 4 in der Richtlinie zur Leiharbeit eine Regelung eben, dass Beschränkungen der Leiharbeit wiederum rechtfertigungsbedürftig sind. Das ist ein Fremdkörper im europäischen Arbeitsrecht, weil das ja zumindest Schutzbedingungen auch regeln soll. Das ist ja der Sinn des Ganzen. Es soll ja so eine Grundlage, für eine soziale Grundlage auch für die europäische Einigung eben auch schaffen, aber es soll nicht eine Grenze für Regelungen sein, die in den Mitgliedstaaten vielleicht auch mal darüber hinausgehen, einfach um hier so eine Wettbewerbsgleichheit auf einer sozialen Grundlage eben auch zu schaffen, dass man nicht dahinter zurückfällt, was in den Mitgliedstaaten ja auch gilt.

**00:28:20 Ernesto Klengel**

Und wenn man jetzt diese Regelung so angewandt hätte und gesagt hätte, ja, das verstößt jetzt gegen Artikel 4 dieser Richtlinie, dann hätten wir dieses Prinzip durchbrochen und das hätte dann auch für andere Probleme gesorgt in anderen Bereichen. Insofern fand ich es gut, dass der Gerichtshof sagt, diese Regelung ist nur für die Behörden da und so steht es auch drin übrigens, dass die Behörden in den Mitgliedstaaten schauen, ob das Einschränkungen für die Leiharbeit irgendwie bestehen und dass man die prüft und das Ergebnis der Prüfung dann eben der Kommission mitteilt, aber dass es dann nicht rechtsverbindlich ist, dass dann so eine Regelung dann auch angewendet werden muss.

**00:28:50 Ernesto Klengel**

Ne, das hätte natürlich jetzt, wie gesagt, in Deutschland, du hast gesagt, die Fleischindustrie gibt es jetzt eben ein Verbot von Leiharbeit für die Bauwirtschaft schon lange und auch verfassungsrechtlich akzeptiert und das kann eben da entsprechend auch Bestand haben, auch vor diesem Hintergrund.

**00:29:02 Christina Hiessl**

Da spielt jetzt dann eigentlich dieses Prinzip mit, dass der EFTA-Gerichtshof ja eigentlich dem EuGH folgen muss. Und der EuGH hat die Frage ja

eigentlich schon entschieden, im finnischen Fall von 2015, glaube ich, wo eben genau die Frage schon mal gestellt wurde, wo dann ein Gericht das Gefühl hatte, ja auf Basis von Artikel 4, muss ich vielleicht jetzt individuell prüfen, ob die Einschränkungen der Leiharbeit, die es in Finnland gibt, nicht zu weit gehen. Und da hat der EuGH ganz eindeutig gesagt, nein, das muss das Gericht nicht tun. Das ist wirklich nur für die Kommission, wenn die Kommission das Gefühl hat, in einem Mitgliedsstaat sind die Regeln zu streng, dann kann die auf Basis von Artikel 4 quasi gegen den Mitgliedsstaat vorgehen, wodurch die Regelung in der Praxis auch nicht wahnsinnig viel Anwendungsbereich hat, weil das kann die Kommission ja sowieso schon tun auf Basis der Dienstleistungsfreiheit oder der Niederlassungsfreiheit.

**00:29:46 Christina Hiessl**

Also im Grunde sieht man da dann auch, wie die beiden Gerichtshöfe zusammenhängen. Also der EFTA-Gerichtshof musste wirklich auch folgen und ich glaube, das wussten dann wahrscheinlich auch die Antragsteller und haben dementsprechend das auch gar nicht, ja wirklich als Basis benutzt, sondern sind wirklich sofort auf die, Niederlassungsfreiheit gegangen in dem Fall.

**00:30:01 Ernesto Klengel**

Ist vom Ergebnis her nicht so viel anders, weil das Verhältnismäßigkeitsprinzip gilt ohnehin, ob man jetzt die Richtlinien heranzieht oder die Dienstleistungsfreiheit eben oder Niederlassungsfreiheit, aber das ist zumindest vom Ansatz her und vom Verständnis für das Arbeitsrecht eben doch mal was anderes.

**00:30:15 Christina Hiessl**

Ja und noch dazu ist ja die Dienst- und Niederlassungsfreiheit, das ist ja Primärrecht, also wenn das verletzt ist, muss es ja direkt angewendet werden, also da müsste ja sogar nationales Recht dann ganz beiseite geschoben werden durch die Gerichtshöfe, also das ist ja noch mal viel stärker, als wenn es jetzt eine Richtlinie, wäre, die ja nur Sekundärrecht ist, quasi europarechtlich. Also da muss man dann nicht sofort nationales Recht zur Seite schieben, sondern das muss man eben dann eben langfristig ändern. Aber es wird nicht in dem Fall einfach unangewendet gelassen. Also das ist noch mal ein Unterschied, würde ich sagen.

**00:30:44 Marco Herack**

Wir haben jetzt zwei, sage ich mal, große Themen rausgegriffen aus dem Report. Es gibt allerdings noch viele, viele andere Themen da drin, die auch interessant sind. Und es ist uns ja schon in früheren Folgen aufgefallen, die Aufarbeitung von Covid geht auch fröhlich weiter, die rechtliche, Aufarbeitung, wohlgemerkt, und auch dazu ist da wieder was im Report zu finden, den wir natürlich in den Shownotes verlinken, sodass ihr ihn unkompliziert erreichen könnt und dann auch nachlesen könnt.

**00:31:12 Ernesto Klengel**

Genau, lieber Marco, also der Report steht zum Download zur Verfügung. Wer über die Themen, die wir heute besprochen haben, noch was nachlesen will, Helene Langbein und Anneliese Kärcher haben die beiden Entscheidungen, die wir jetzt so ein bisschen andiskutiert haben, natürlich noch mal wissenschaftlich vertieft. Und wer da noch was nachlesen will, kann da natürlich den Report konsultieren. Und wie du sagst, es gab eine interessante Entscheidung vom EuGH zu einer Impfpflicht in Litauen, wo es eine Entscheidung gab, die da vom EuGH akzeptiert wurde. Also schon auch eine ziemliche Grundsatzentscheidung. Aber es gibt auch die ganzen Themen, die wir sonst auch drin haben, Betriebsübergang, in der Insolvenz gab es einen schönen belgischen Fall, Massenentlassungsrecht, also Themen, die wir auch schon mal diskutiert hatten und wir deswegen heute nicht so vertiefen wollten, sind da auch mit drin und natürlich auch Entscheidungen vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, wo wir dann auch beim nächsten Mal sicherlich wieder auch einen Fall ein bisschen ausführlicher vorstellen werden.

**00:32:01 Marco Herack**

In dem Sinne würde ich sagen, sind wir am Ende der Folge. Ich bedanke mich recht herzlich dieses Mal bei Ernesto Klingel und Christina Hiesel. Vielen Dank, ihr beiden.

**00:32:09 Christina Hiessl**

Ja, vielen Dank an dich.

**00:32:11 Ernesto Klengel**

Genau, vielen, Dank, Marco, und bis zum nächsten Mal.

**00:32:14 Marco Herack**

Ja, wenn ihr dazu noch 'n paar Gedanken habt, dann sendet sie uns per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also, Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch 'ne schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

**00:32:41 Einsprecher**

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