

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 270

Arbeitsrecht und Sozialrecht: Mindestlohnrichtlinie, Diskriminierung und Medikamentenpreise

Wie die EuGH-Entscheidung zur Mindestlohnrichtlinie zu bewerten ist, was es mit assoziierter Diskriminierung auf sich hat und was es für Auswirkungen hat, wenn eine Kostenübernahme bei hochpreisigen Medikamenten abgelehnt wird, diskutieren HSI-Direktor Ernesto Klengel und die Professorin für Arbeitsrecht an der KU Leuven, Christina Hiessl.

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Freitag, der 14. November 2025. Willkommen zur 270. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und Ernesto, wer hätte es gedacht, wir besprechen einen quartalsweisen Report hier und, haben heute eine Breaking News zu verarbeiten.

00:00:30 Ernesto Klengel

Ja, wir haben zu verarbeiten, dass die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Mindestlohnrichtlinie tatsächlich, die jetzt ganz frisch reingekommen ist und ja, ich denke, wir sind mit den ersten Lektüren fertig und ich glaube, da kommen wir heute nicht dran vorbei an dem Thema.

00:00:44 Marco Herack

Ja, werden wir ganz kurz drüber reden. Das war Ernesto Klengel, Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und ebenfalls mit dabei: Christina Hiessl, ich grüße dich.

00:00:59 Christina Hiessl

Schönen guten Tag aus Leuven.

00:01:00 Marco Herack

Du bist Professorin für Arbeitsrecht an der KU Leuven und Gastprofessorin für soziale Absicherung an der Yonsei Universität Seoul. Ja, und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail antickern: 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 uns in meinem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

00:01:31 Marco Herack

Ja, Ernesto, was ist denn da los? EuGH hat den Mindestlohn gekippt, habe ich gelesen. Stimmt das überhaupt?

00:01:38 Ernesto Klengel

Gekippt hat er ihn sicherlich nicht, denke ich, Marco.

00:01:42 Marco Herack

Also, so kam es rüber in den Überschriften.

00:01:45 Ernesto Klengel

Ich habe solche Überschriften auch gelesen, ja, und war dann etwas verwundert, weil also erstmal ergibt sich der Mindestlohn ja gar nicht aus der Mindestlohnrichtlinie der EU, sondern eben aus dem Mindestlohngesetz in Deutschland. So dass das jetzt erstmal gar keine direkten Auswirkungen hat, muss man sagen. Und zum anderen ist auch nicht die Richtlinie gekippt worden. Ganz im Gegenteil, sie ist zum größten Teil aufrechterhalten worden, sodass sich da jetzt, glaube ich, für die Praxis erst mal nicht viel ändert.

00:02:12 Christina Hiessl

Ich denke mir auch und vor allem, wir hatten ja diese Schlussanträge des Generalanwalts im Januar, der ja wirklich eigentlich empfohlen hat, die Richtlinie als Ganzes zu kippen. Und ich denke, im Vergleich dazu waren die meisten, die ein bisschen das verfolgt haben, eigentlich enorm erleichtert, also die prinzipiell für die Richtlinie sind, enorm erleichtert, weil die Bestimmungen, die jetzt wirklich aufgehoben sind, das sind wirklich Details. Also im Vergleich zu, wir heben jetzt die ganze Richtlinie auf, glaube ich, war es für die meisten, die jetzt wirklich das ein bisschen verfolgt haben, eine enorme Erleichterung. Von dem her, wie es kommuniziert wird, denke ich mir, sind die meisten eigentlich auch sehr auf der Seite des EuGHs. Also ich habe das jetzt nicht so erfahren als etwas, dass jetzt wirklich die Richtlinie gekippt worden wäre.

00:02:55 Ernesto Klengel

Genauso habe ich nämlich auch gesehen, als ich gehört habe, sozusagen. Es gab ja auch eine richtige Presseerklärung auch vom EuGH. Das hatten wir auch verfolgt. Wir saßen da gerade im Teamtreffen und hatten uns das zusammen angehört, hier im HSI-Team auch und war auch erstmal positiv angetan und erleichtert, muss ich auch sagen. Ich muss sagen, ein bisschen verflog die Erleichterung dann, als ich die Gründe gelesen habe, weil es doch noch mal ein bisschen einschränkend auch ausgelegt wurde, die Richtlinie. Also der EUGH hat dann gesagt, dass diese Bestimmungen in der Mindestlohnrichtlinie, die die Mitgliedsstaaten eben dazu anhalten, nicht nur Mindestlöhne nach einem bestimmten Verfahren auch einzurichten, sondern auch die Tarifbindung zu stärken, was finde ich auch ein ganz, ganz wichtiges Element dieser Richtlinie ist.

00:03:38 Ernesto Klengel

Diese Bestimmungen hat der EUGH relativ, ich sag mal, zurückhaltend ausgelegt und dann gesagt, so ist es aber noch mit der

Gesetzgebungskompetenz vereinbar, die die EU ja hat. Das Problem war ja, dass es gibt ja da bestimmte Bestimmungen, die sagen, Entgelt und Koalitionsrecht kann die EU nicht regeln und hier macht es natürlich die Mindestlohnrichtlinie, es steht natürlich in dem Zusammenhang zu diesen Themen. Und das ist natürlich so ein bisschen diese rechtswissenschaftliche Perspektive, also dass man sich dann genau anguckt, welche Regelungswirkung hat denn die Richtlinie dann noch?

00:04:08 Ernesto Klengel

Aber ich glaube, viel wichtiger und das ist mir noch mal aufgegangen, auch im Austausch dann sozusagen jetzt noch mal auch innerhalb der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Kollegen vom von WSI. Wirklich wichtiger ist eben auch noch mal wirklich diese politikwissenschaftliche Betrachtung, weil die Richtlinie auch einfach ein politisches Symbol und ein politisches Zeichen ist und die Mitgliedsstaaten einfach dazu anhält, auch mit sozusagen dann auch entsprechende Prozesse anzustoßen, eben angemessene Mindestlöhne eben auch einzurichten. Und insofern glaube ich, bleibt es bei diesem positiven Eindruck.

00:04:37 Christina Hiessl

Ja, und ich denke mir, das war auch ganz, ganz wichtig für die EU, weil die EU hat ja einen wahnsinnigen Reputationsschaden eigentlich gehabt nach allem was passiert ist in der globalen Finanzkrise und so weiter. Wo die EU ja eine ganz negative Rolle eigentlich gespielt hat und auch viele Staaten eigentlich in vielen der Staaten eigentlich verhindert hat, dass die Mindestlöhne eben angehoben worden wären. Und, die EU hat eben wirklich extrem beschränkte Kompetenzen, weil es geht um soziale Sicherheit, was eben auch in diesen Staaten dann genau beschränkt wurde und eben Mindestlöhne. Also die EU konnte kaum irgendwas tun auf dem Gebiet, hat dann doch endlich dieses Schlupfloch gefunden, um doch irgendwas Positives zu tun, was ganz, ganz wichtig war, glaube ich, für den Ruf der EU, als auch wirklich betont soziale Marktwirtschaft.

00:05:19 Christina Hiessl

Und wenn das jetzt im Gesamten aufgehoben worden wäre, ich glaube, das hätte schon eine wahnsinnige Symbolwirkung auch gehabt für die ganze Reputation der EU. Von dem her war es schon auch wirklich wichtig. Und ich denke, es ist auch wahnsinnig wichtig für die Kommission, dass der EuGH jetzt nicht sagt, ja, die Kommission darf überhaupt nicht auf Basis dieses einen Artikels, wo wir eben mit qualifizierter Mehrheit im Rat beschließen können. Das heißt, es muss nicht jedes Land zustimmen. Es muss zum Beispiel Dänemark nicht immer einer Meinung sein mit all den anderen Mitgliedsstaaten.

00:05:49 Christina Hiessl

Wir dürfen auf Basis dieser Kompetenzgrundlage so eine Richtlinie erlassen.

Und das war, glaube ich, für die Kommission auch ganz wichtig und ist auch ganz wichtig für zukünftige Gesetzgebungen, also im sozialen Kapitel quasi. Also wenn der EuGH gesagt hat, ja, das geht gar nicht. Oder wir hätten einen anderen Rechtsgrund nehmen müssen, der jetzt Einstimmigkeit verlangt, dann wäre es in Zukunft einfach viel, viel schwieriger geworden, EU-Recht im sozialen Bereich zu verabschieden. Ich glaube, das ist schon so ein bisschen die Bedeutung dieses Urteils.

00:06:17 Marco Herack

Ich muss euch jetzt leider bremsen. Weil ich ja weiß, dass in drei Monaten wir wieder hier sitzen werden.

00:06:26 Christina Hiessl

Und jetzt nur die politische Bedeutung haben und dann später die rechtliche, ist ganz schön. Ja.

00:06:31 Marco Herack

Und wir dann noch mal darüber reden werden, wahrscheinlich auch etwas ausführlicher, weil es ja doch ein recht wichtiges Urteil ist, das sich sicherlich lohnt zu verstehen und sicherlich auch sehr wichtig ist zu verstehen.

Aber wir haben ja einen gefüllten Report, den wir euch auch in den Shownotes verlinken werden, der recht viele Urteile enthält aus dem europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Und wir haben uns zwei rausgegriffen, über die wir etwas vertieft sprechen wollen. Und beim ersten, Christina, geht es um assoziierte Diskriminierung. Ich glaube, das ist ein wenig erklärungsbedürftig.

00:07:08 Christina Hiessl

Ja, das glaube ich auch. Im Grunde geht es um die Frage, also jetzt ganz konkret in dem Fall, ob eine Mutter eines behinderten Kindes, die wegen dieser Behinderung, also die war auch die hauptsächliche Betreuungsperson von dem Kind, die darum eben bestimmte Flexibilitätsbedürfnisse hat, weil eben dieses Kind auch jeden Tag bestimmte Routineprozeduren und bestimmte Bedürfnisse hat, ob die von ihrem Arbeitgeber verlangen darf, dass das eben berücksichtigt wird und dass sie dementsprechend eben auch vielleicht vorhersehbarere Arbeitszeiten bekommt. In dem Fall, das war jetzt ein italienischer Fall, sie war Stationsmitarbeiterin irgendwo bei der U-Bahn, ich weiß gar nicht mehr, welche Stadt.

00:07:50 Christina Hiessl

Aber jedenfalls war es normal in dem Betrieb eigentlich, dass alle Arbeitskräfte mehr oder weniger flexible Arbeitszeiten hinnehmen mussten. Und sie hat eben dann argumentiert, ja, aber in meiner spezifischen Situation ist es eben noch viel, viel schwieriger, weil ich eben dieses behinderte Kind habe und auch die Hauptbetreuungsperson bin. Und da würde ich jetzt noch mal ganz kurz ausholen, beim EU-Recht gibt es eben diese eine Richtlinie. Es geht um die Diskriminierung aufgrund von verschiedensten Gründen, unter

anderem Behinderung. Und wir hatten jetzt vor vielen Jahren, 2008 gab es da schon eine Entscheidung zu einer relativ ähnlichen Situation, wo es eben auch eine Mutter war mit einem behinderten Sohn.

00:08:27 Christina Hiessl

Und in der der EuGH schon einmal gesagt hat, der Schutz vor Diskriminierung, der bezieht sich jetzt eigentlich nicht nur auf behinderte Arbeitnehmerinnen, sondern eben auch auf Arbeitnehmerinnen, die ein behindertes Kind haben und darum eben diskriminiert werden im Arbeitsleben. So, das heißt, das war eigentlich schon nicht mehr wirklich strittig. Das war schon seit 2008 und das war auch noch ein Beschluss der großen Kammer des EuGH. Also das war eigentlich nicht mehr wirklich strittig. Die Frage war jetzt, ob ein ganz bestimmter Artikel der Richtlinie, das ist Artikel 5, wo eben steht, dass der Arbeitgeber bei einer Behinderung eben auch positive Pflichten hat, also die besonderen Bedürfnisse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen, ob die dann eben auch gelten, wenn es eben nicht um behinderte Arbeitnehmer geht.

00:09:12 Christina Hiessl

Sondern eben um Familienmitglieder, die behindert sind und dass da deswegen eben die Arbeitnehmerin in dem Fall besondere Flexibilitätsbedürfnisse hat. Und das war eben in dem alten Fall besonders schwierig, weil was der EuGH damals getan hat, ist etwas, ja, was ich nie wirklich verstehe, warum es das eigentlich gibt. Der EuGH hat damals eine Frage beantwortet, die ihm eigentlich gar nicht gestellt wurde. Das nennen wir im Fachjargon "Obiter dictum", wo der EuGH eigentlich damals gesagt hat, okay, ja, die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist schon verboten.

00:09:43 Christina Hiessl

Auch bei, jetzt sagen wir mal, Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen mit behinderten Kindern. Aber die besonderen positiven Pflichten, die ein Arbeitgeber hat, also um jetzt angemessene Anpassungen zu machen im Arbeitsleben, die ist spezifisch aufgrund des Wortlauts eigentlich nur für die Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben sind. Ja, die gelten dann eigentlich nicht in dem Fall. Und das ist eine Frage, die dem EuGH damals überhaupt nicht gestellt wurde, eigentlich. Das ist nur so ein kleiner Absatz, wo der EuGH zu sagen scheint, dass das eben ausgeschlossen ist.

00:10:16 Christina Hiessl

Und dadurch war jetzt eigentlich auch anderthalb Jahrzehnte lang, war eigentlich die Überzeugung bei den meisten, ja, das geht dann doch zu weit. Also dass man jetzt Anpassungen fordert im Arbeitsleben vom Arbeitgeber wegen eines behinderten Kindes, das geht überhaupt nicht. Und deshalb ist dieses, halt eben so wichtig. Also dieses in diesem neuen Urteil wurde dem EUGH eben die Frage jetzt wirklich spezifisch vorgelegt und da hat der EUGH dann seine Meinung quasi geändert.

00:10:37 Marco Herack

Und was hat er denn gesagt?

00:10:40 Christina Hiessl

Ja, der hat eben dann gesagt, in dem Fall muss also hat der Arbeitgeber ganz spezifisch auch die Verpflichtung, eventuelle Anpassungen zu machen. Also genau wie es bei einer behinderten Person selbst wäre, die jetzt im Arbeitsleben integriert werden muss, der Arbeitgeber eigentlich alle Anpassungen machen muss, die keine, außerordentliche Benachteiligung oder Belastung des Unternehmens darstellen würde. Also all diese Anpassungen müssen im Grunde gemacht werden. Und das sagt der EuGH, das ist eben jetzt doch dann auch anwendbar auf Menschen, die nicht selbst eine Behinderung haben, aber die eben Betreuungspersonen von anderen Menschen mit Behinderungen sind, spezifisch eben in dem Fall von einem Kind mit Behinderung.

00:11:17 Marco Herack

Ist das jetzt explizit auf Kinder gerichtet oder könnte man dann auch sagen, man hat eine Mutter, um die man sich kümmern muss oder andere Verwandte? Also wie dehnbar ist denn das?

00:11:26 Christina Hiessl

Das, jetzt die große Frage, weil es war eigentlich in beiden Fällen ging es um eine Mutter mit einem Sohn mit Behinderung. Also es waren nicht sehr viele verschiedene Situationen, die jetzt vor dem EuGH waren. Der EuGH hat das Urteil auch spezifisch dann immer formuliert auf Mutter eines Kindes. Also da ging der EuGH auch nicht so weit. Ich würde sagen: Wenn wir uns ein bisschen globaler die Rechtsprechung des EuGHs ansehen, dann können wir davon ausgehen, dass der Begriff eigentlich sehr weit, also diese assoziierte Diskriminierung, dass das schon sehr weit geht.

00:11:58 Christina Hiessl

Also wir haben zum Beispiel Fälle, das ist jetzt ein bisschen anders gelagert, aber im Grunde die Argumentierung ist sehr ähnlich. Wir hatten einen Fall hier im schönen Antwerpen, ganz in der Nähe von wo ich gerade sitze, hatten wir einen Fall, wo eine Vorgesetzte, also im Grunde war es eine Filialleiterin, also das war so ein Modegeschäft. Eine Filialleiterin, die hat sich beim Management eigentlich, also das war so, ja, also sie war selbst Arbeitnehmerin, aber dann doch die Leiterin der Filiale, hat sich beim Management dafür eingesetzt, dass eine Bewerberin angenommen wird, obwohl sie hochschwanger ist.

00:12:29 Christina Hiessl

Weil nach EU-Recht darf man natürlich auch nicht diskriminieren, nur aufgrund einer Schwangerschaft. Das ist quasi eine Geschlechtsdiskriminierung. Die Filialleiterin wurde jetzt selbst überhaupt nicht diskriminiert, weil sie es

ging ja nicht um ihre Schwangerschaft oder um ihr Geschlecht oder um ihre eigenen Merkmale als Arbeitnehmerin. Die hat die Bewerberin nur einmal getroffen. Also das Nahe-Verhältnis zwischen den beiden war wirklich nicht so wahnsinnig eng. Aber trotzdem sagte der EuGH dann, wenn die Filialleiterin, weil sie sich für diese eine Bewerberin einsetzt, dann selbst entlassen wird, dann ist sie auch geschützt durch das EU-Diskriminierungsrecht und speziell eben den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

00:13:00 Christina Hiessl

Den haben wir nämlich auch im Diskriminierungsrecht drin. Also da legt der EuGH das wahnsinnig weit aus. Die sind überhaupt nicht miteinander verwandt. Die haben sich genau einmal im Leben getroffen. Aber die eine setzt sich eben für den Diskriminierungsschutz der anderen ein und unterliegt deswegen dem EU-Nichtdiskriminierungsschutzes. Also, von dem her gehe ich eigentlich davon aus, dass es wirklich sehr weit ist und wirklich nur von der Situation abhängt und dass kein besonderes Nahverhältnis verlangt wird. Aber ich weiß nicht, Ernesto, ob du das anders siehst?

00:13:34 Ernesto Klengel

Ja, ich würde das auch so sehen. Wir haben ja auch in anderen Kontexten des Unionsrechts solche Bestimmungen, dass zum Beispiel eben pflegende Angehörige.. Nach der Vereinbarkeitsrichtlinie sind dann eben Arbeitnehmer, die im gleichen Haushalt leben oder eben wirklich Angehörige sind, aber eben auch im Haushalt eben leben, wie die betreffende Person und die dann entsprechend gepflegt oder unterstützt werden. Und das ist eine sehr weite Regelung, weil es eben da auf diese Beziehung, auf diese verwandtschaftliche Beziehung, eben gar nicht mehr ankommt.

00:14:05 Ernesto Klengel

Und so kann man sich das sicherlich noch mal weiter ansehen, aber es kommt eben, denke ich, diese Assoziierung der assoziierten Benachteiligung dann nicht mehr auf das konkrete Verhältnis an. Das ist natürlich so. Natürlich gehen Entscheidungen des Gerichtshofs ergehen immer aufgrund des konkreten Sachverhalts, aber muss ich eben dann eben anschauen, was sind dann eben die vergleichbaren Gestaltungen und da denke ich, kann man die in dem Fall mit einbeziehen. Ob man jetzt das Ganze noch ein bisschen weiter fassen will, finde ich, das kann man sich dann eben auch noch mal überlegen.

00:14:34 Ernesto Klengel

Also ob es auch jetzt meinerwegen für professionell Pflegende gilt, dass sie eben auch bestimmte Unterstützungsmaßnahmen dann eben auch bekommen müssen, also wie Pflegekräfte, die also das nicht im Haushalt machen, sondern man dann diesen Rahmen noch mal ein bisschen anders aufzieht dieser Diskriminierung. Das ist ja dann wirklich eine andere Konstellation, aber auch darüber finde ich, kann man mal nachdenken, dass solche

pflegende Beschäftigte gegenüber anderen Beschäftigten eben vielleicht auch nicht benachteiligt werden dürfen, sondern dass ihnen auch bestimmte Unterstützung dann eben auch zustehen muss. Das kann man finde ich auch sogar überlegen, ob man so etwas herleitet aus den Rechtsgrundlagen, die wir hier haben. Es ist sicherlich eine weite Auslegung hier denkbar.

00:15:09 Marco Herack

Eine Sache, ist mir jetzt echt noch ein bisschen unklar. Das ist die Geschichte, ist die Formulierung so, die Unternehmen müssen dann tun, was irgendwie ihren Arbeitsablauf aber auch nicht stört, aber was sie dann irgendwie beitragen können. Also das ist für mich ein bisschen arg abstrakt. Was heißt denn das?

00:15:27 Christina Hiessl

Ja, das ist jetzt schon viel strenger formuliert. Also die Formulierung sagt echt, alles, was keine unverhältnismäßige Belastung ist, muss das Unternehmen eigentlich tun. Also es ist total abstrakt. Es kann jetzt diese Arbeitszeitanpassung sein, die in dem konkreten Fall auch eigentlich verlangt wurde, dass die spezifische Person eben geregelte Arbeitszeiten will und nicht das Flexible. Kann aber auch, jetzt eine physische Anpassung sein. Man kann sich ja vorstellen, bestimmte Behinderungen kann man vielleicht bestimmte Bewegungen nicht machen, braucht einen angepassten Bildschirm oder was auch immer. Also das können jetzt auch wirklich physische Maßnahmen sein.

00:15:58 Christina Hiessl

Können auch Dinge sein, die jemanden mit, sagen wir mal, psychologischen Bedürfnissen, die den Arbeitsplatz einfach lebbar machen für diese Menschen. Also es kann wirklich alles sein. Wir haben im EU-Recht eigentlich sehr, sehr wenig. Rechtsprechung zu diesem Kriterium. Also spezifisch jetzt zu der Frage, was ist eine unverhältnismäßige Belastung für das Unternehmen? Weil wir hatten jetzt, glaube ich, so ungefähr fünf Fälle, die jetzt wirklich sich beschäftigen mit der Frage, ist in dem Fall eigentlich eine besondere Anpassung nötig?

00:16:28 Christina Hiessl

Und dann sagt der EuGH eben häufig, das ist eigentlich nötig. Aber wir haben jetzt noch keinen Fall gehabt, wo jetzt wirklich untersucht wird, ob im konkreten Fall eine bestimmte Maßnahme, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dann fordert, wirklich unverhältnismäßig ist. Und ich denke, in der Praxis ist es vor allem eine große Frage, wenn jetzt der Arbeitgeber sehr wohl den Wünschen nachkommen könnte, aber das hat jetzt, sagen wir mal, negative Konsequenzen für den Rest der Belegschaft, weil oft ist es ja so, wenn die eine Arbeitskraft jetzt sagen wir mal nicht in der Nacht arbeiten muss zum Beispiel, das ist ja oft eine Anpassung, die gewünscht wird oder eben die eine bekommt jetzt besonders attraktive Arbeitszeiten zugewiesen,

dann müssen eben alle anderen dann die unattraktiven Arbeitszeiten machen

00:17:12 Christina Hiessl

Und diese Art von Abwägung, das wissen wir noch überhaupt nicht, ob der EuGH das dann mitwägen würde, dass eben andere, die ja selbst keine Behinderung haben, dann vielleicht schlechtere Arbeitsbedingungen haben. Also das würde ich noch ganz spannend finden, ob das dann wirklich mitgewogen wird, weil ich glaube, in der Praxis kommt das doch häufig vor, dass das jetzt so ein bisschen die Entschuldigung ist auf Unternehmensseite, dass sie sagen, ja, andere sollen auch nicht drunter leiden, dass die eine Person eben eine Behinderung hat.

00:17:35 Ernesto Klengel

Genau, also und das ist ja das, was Daniel Hlava jetzt auch noch mal darstellt. Eine Anmerkung, die im Report, ja enthalten ist. Es geht ja auch dann auch um Fragen wie auch, ne, wenn man den Arbeitsplatz wechselt oder dann den Arbeitsort sozusagen auch wechselt, da hat man genau dieselbe Problematik, wie du gesagt hast, Christina, ja, dass dann jemand anderes wahrscheinlich dann wiederum auch wieder einen Wechsel vornehmen muss. Oder bei der Frage auch von mobiler Arbeit auch. Das sind ja noch so Möglichkeiten, die man auch, Menschen mit Behinderung vielleicht auch ermöglichen kann, dass sie eben mobil arbeiten. Aber dann eben gibt es wieder Einschränkungen im Arbeitsablauf für andere Beschäftigte. Das ist genau das Thema, was ich auch sehr spannend finde.

00:18:12 Marco Herack

Dann kommen wir mal zu unserem nächsten Thema. Jetzt hätte ich fast gesagt, jetzt kommen wir in die Schweiz, aber das stimmt ja immer nicht. Es ist ein Schweizer Fall, aber er wurde von dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte verhandelt, der ja nicht in der Schweiz sitzt, soweit ich weiß. Aber, da geht es um die Ablehnung der Kostenübernahme für ein hochpreisiges Medikament und das verstößt dann wohl doch nicht gegen die Menschenrechte, sage ich jetzt mal ganz flapsig, und frage Ernesto nach den Details.

00:18:40 Ernesto Klengel

Ja, und zwar geht es um ganz den konkreten Fall, wo es jetzt dann keinen Verstoß gegeben hat oder der kein Menschenrechtsverstoß anerkannt wurde vom EGMR, ja in dem Fall. Aber ich finde, es lassen sich trotzdem da einige interessante Ableitungen aus diesem Fall auch ziehen, die auch für Deutschland durchaus von Interesse sind. Das können wir dann noch mal sehen, auch weil es auch gerade so eine aktuelle Debatte gibt, finde ich, wo das genau auch wiederum reinpasst.

00:19:07 Marco Herack

Die ist, glaube ich, auch seit heute die Debatte, ne, wenn ich das richtig sehe.

00:19:10 Ernesto Klengel

Du weißt schon, worauf ich anspiele. Also es ist so, dass die im Ausgangsfall ist natürlich ein trauriger Fall erstmal. Eine Klägerin, die an einer schweren Erkrankung, auch an einer nicht heilbaren Erkrankung, eben erkrankt ist. Spinale Muskelatrophie. Ich habe mir das mal angeschaut, das ist so ein Muskelschwund, der eben fortlaufend ergeht, mit Nervenproblemen zusammenhängt und auch zur Lähmung mit führen kann. Die Klägerin wollte ein bestimmtes Medikament dafür, Nusinersen heißt das und das wurde ihr, als sie das beantragt hatte, auch von der Krankenkasse, diese Kostenübernahme, wurde ihr versagt, weil der wissenschaftliche Nutzen erstmal nicht nachgewiesen sei.

00:19:57 Ernesto Klengel

Also du hast es ja schon angesprochen, der Fall spielt, in der Schweiz. Nach dem dortigen Krankenversicherungsrecht gibt es eben einen Katalog von zugelassenen Medikamenten und da ist eben das Medikament nicht enthalten. Und wenn das der Fall ist, dann braucht es einen konkreten Nachweis, dass dieses nicht zugelassene Medikament mit dem hohen Nutzen im konkreten Fall eben verbunden sein wird. Man muss es eben auf den konkreten Einzelfall beziehen.

00:20:28 Ernesto Klengel

Ja, und hier war es jetzt sogar so, dass die Klägerin, die hatte dieses Medikament dann dennoch eingesetzt, also sie hatte das zwar nicht bezahlt bekommen, aber die hatte wohl ein Crowdfunding gemacht und wurde da eben unterstützt und hat sich das dann eben erworben, privat. Und es ist tatsächlich eine gewisse Linderung auch eingetreten. Das hat sie dann eben natürlich im Verfahren dann auch angeführt und hat gesagt, man sieht doch, dass es wirkt. Aber die Behörden haben eben da gesagt, nein, die Linderung kann ja auch aus anderen Gründen eingetreten sein. Das ist ja kein Beweis dafür, dass dieses jetzt hier medizinisch wirklich wirksam ist.

00:21:02 Marco Herack

Also keine wissenschaftliche Grundlage, sondern ein anekdotisches Erleben.

00:21:07 Ernesto Klengel

Genauso in der Richtung, ne, der Unterschied zwischen Koinzidenz und Kausalität. Also ist eben die Frage, ob es die Linderung eben wirklich daran gelegen hat und hat eben diesen Nachweis gefordert, der eben offenbar nicht hat erbracht werden können. Ich weiß auch, wie soll man das, letztlich im konkreten Fall auch beweisen. Es ist ja auch tatsächlich eben schwierig. Und die Klägerin hat dann aber auch vor den Schweizer Gerichten letztendlich nicht

Recht bekommen. Ja, eben weil das Gericht gesagt hat, na ja, die Sozialversicherung hat ja das Recht hier zutreffend angewandt.

00:21:42 Ernesto Klengel

So ist nun mal die Praxis und auch im konkreten Fall gibt es da jetzt keine Rechtsfehler, die da irgendwie aufgetreten sind. Die hat dann eben Beschwerde erhoben gegen diese Entscheidung bei dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und auch da hat sie im Ergebnis, eben wie du schon angesprochen hast, eben nicht Recht bekommen, weil das schweizerische System eben erst mal an sich in Ordnung ist. Also das entspricht erst mal den Anforderungen und es ist eben auch letztlich in der Entscheidungspraxis auch eingehalten worden, was die Anforderungen sind, eben dass man eben diesen Einzelfallnachweis für nicht zugelassene Medikamente eben braucht.

00:22:18 Ernesto Klengel

Aber interessant ist es eben jetzt noch mal sich die Gründe anzuschauen, die dahinter stehen, also die juristischen Gründe. Also einmal fand ich interessant, dass der EGMR gesagt hat, dass es eben jetzt hier schon ein Menschenrecht gibt, und zwar eben, das ist ja so gar nicht enthalten in der Charta, also ein Recht auf Gesundheit ist sozusagen so nicht unmittelbar abzulesen. Im Grundgesetz hätten wir es ja, aber in der Menschenrechtscharta eben nicht, aber es hat eben abgestellt oder er stellt eben ab auf die Achtung des Privatlebens in Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

00:22:50 Ernesto Klengel

Und das finde ich, kann man auch gut nachvollziehen, denn die Gesundheit ist natürlich auch mit sozialer Teilhabe verbunden. Und im vorliegenden Fall hat die Klägerin eben geltend gemacht, dass sie es braucht, um Computer bedienen zu können, um ihrem Beruf eben auch nachgehen zu können, finde ich, ist erstmal ein nachvollziehbarer Schritt. Das heißt, wir sind in dem Anwendungsbereich der Menschenrechte eben schon drin. Ja, und dann hat der Menschenrechtsgerichtshof zwar eben gesagt, dass es sich aus der Charta eben kein bestimmtes Niveau der Gesundheitsversorgung ableiten lässt.

00:23:21 Ernesto Klengel

Man muss sich immer noch mal vor Augen führen, die gilt ja in ganz Europa, also in ganz vielen europäischen Staaten. Gar nicht beschränkt auf die EU, sondern weit darüber hinaus. Dementsprechend haben wird den Konventionsstaaten eben auch entsprechend ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse natürlich ein gewisses Ermessen auch eingeräumt. Aber, und das ist, finde ich jetzt wirklich der Clou, ist, dass eben dieses Gesundheitsniveau beziehungsweise das Niveau der Gesundheitsversorgung, das eben der Bevölkerung eröffnet wird in einem Staat, eben auch allen gleichermaßen gewährt sein muss.

00:23:52 Ernesto Klengel

Also man darf jetzt nicht aufgrund von bestimmten Ausschlüssen bestimmte Gruppen eben benachteiligen. Und das ist eben sehr klar so formuliert worden. Und das fand ich eben jetzt hier entsprechend eben interessant und finde ich das, was man auch durchaus mitnehmen kann.

00:24:09 Marco Herack

Ja, Christina, damit sind ja alle Fragen schon beantwortet, die wir heute Morgen noch hatten, oder?

00:24:15 Christina Hiessl

Ja, ich würde vielleicht noch hinzufügen, ich habe bei dem Fall natürlich auch wieder mal die Frage gestellt, weil wir hatten ja mehrere Fälle, so die so ein bisschen ähnlich gelagert waren, auch schon im EU-Recht. Weil oft ist das EU-Recht ja so ein bisschen der letzte Hoffnungsschimmer für Kläger oder Klägerinnen, Ausländern, die so ein bisschen niedrigeres Niveau im Gesundheitsschutz haben. Weil es da eine Verordnung gibt eigentlich auf EU-Ebene, die quasi den Gesundheitsschutz und die Gesundheits-, also auch die Krankenversicherungssysteme in den Mitgliedstaaten koordiniert.

00:24:49 Christina Hiessl

Und wo es eine Rechtsprechung gibt vom EuGH, die sagt: Wenn jetzt in meinem Land quasi die Krankenversorgung so schlecht ist, dass der Gesundheitsstandard, der mir eigentlich garantiert ist, im Prinzip nach meinem Rechtssystem mir nicht gewährt wird, weil die Krankenhäuser so schlecht sind, weil die Wartelisten so lang sind und so weiter, dann habe ich eigentlich ein Recht, das in den anderen Ländern zu bekommen. Jetzt wäre es in dem Fall natürlich, sehr wohl so gewesen, dass die Klägerin in vielen anderen EU-Ländern, und die Schweiz zählt jetzt so ein bisschen als EU-Land in dem Fall, weil die Verordnung für die Koordinierung der Systeme, die gilt ja auch für die Schweiz, die hätte die in anderen EU-Ländern durchaus bekommen.

00:25:26 Christina Hiessl

Also wir haben das auch in unserem Bericht dann analysiert von den deutschen und von der österreichischen Seite, in den Ländern hätte die Klägerin das Medikament, auch spezifisch das Medikament, absolut bekommen. In der Schweiz unglücklicherweise nicht. Und in dem Fall wird ihr aber auch das EU-Recht nicht helfen. Und das wollte ich vielleicht in dem Zusammenhang auch noch einmal betonen. Weil es in dem Fall eben wirklich so ist, dass das Schweizer Recht vom Grund aus sagt eigentlich, dass sie kein Recht hat auf dieses spezifische Medikament. Also wenn es jetzt so wäre, dass das Schweizer Recht im Prinzip sagt:

00:25:58 Christina Hiessl

Ja, du hast schon recht, aber wir haben eben momentan keine Verfügbarkeit oder es ist kein Geld da oder die Wartelisten sind eben noch zu lang, dass

du das jetzt bekommen würdest, sofort. Dann könnte sie sich aufs EU-Recht stützen und sagen, okay, dann kriegst du halt einen anderen Staat und das Schweizer Gesundheitssystem muss das dann auch zurückbezahlen im Endeffekt. Aber dadurch, dass der Fall eben jetzt so gelagert ist, dass schon im Prinzip ihr der Rechtsanspruch versagt wird, nach nationalem Recht, geht dann auch dieser Ausweg nicht mehr. Also das ist dann auch interessant und da so ein bisschen, auseinanderzuhalten. Weil für viele Kläger gäbe es dann vielleicht doch noch einen Ausweg, wenn es jetzt wirklich um diese Länder geht, wo es vor allem die praktischen Probleme sind, die dann eine Rolle spielen.

00:26:36 Christina Hiessl

Aber in dem Fall ist es eben wirklich schon der Rechtsanspruch an sich, der verweigert wird. Und da sagt eben der EuGH auch, ja, wir haben eben keinen gemeinsamen Standard von Gesundheitsversorgung, selbst wenn das jetzt in der Grundrechtecharta drinnen steht. Aber die ist eben auch nur anwendbar, wenn an sich schon der Anwendungsbereich des EU-Rechts eröffnet wird. Und das wäre in dem Fall eben leider dann auch nicht. Also es gibt dann auch nicht mehr diese Hintertür über das EU-Recht, die wir in anderen Fällen durchaus konstruieren können.

00:27:01 Ernesto Klengel

Ich finde das schon echt auch nachvollziehbar, dass man jetzt den Mitgliedsstaaten da eine gewisse Einschätzungsspielräume letztlich eben auch gibt, weil es natürlich schon sehr sensible Themen auch sind und natürlich am Ende auch die Gesundheitssysteme, die Versorgungssysteme natürlich auch sehr unterschiedlich sind und man dann da entsprechende Ausgestaltung natürlich auch irgendwie eben auch hat. Aber eben trotzdem zum Beispiel dieser, dieser Rückbezug zu den Debatten vielleicht eben, die wir jetzt hier hatten. Ich meine, der bekannte Virologe und Drogenbeauftragte Streeck hat ja jetzt das in die Debatte gebracht, ne? Darauf hatte ich mich ja eingangs bezogen.

00:27:33 Ernesto Klengel

Der hat ja gesagt, dass wurde den Vorschlag gemacht, dass man jetzt Menschen letztlich aus Kostengründen, ne, dass man dann ältere Menschen von teuren Gesundheitsleistungen auch ausschließen sollte oder könnte. Und das ist natürlich so, wie er es vielleicht auch formuliert hat in dieser, dass das wirklich, er hat das glaube ich auch wirklich auf das Alter bezogen. Also er hat dann auch irgendwie gesagt, ein Beispiel gebracht von einer hundertjährigen Frau irgendwie. Und so muss man natürlich sagen, so geht es natürlich nicht. Also natürlich können Ärzte eine gewisse Einschätzung letztlich vom Gesundheitszustand und so weiter machen, ob eine Therapie irgendwie noch anschlägt oder auch so etwas. Das ist natürlich eine sehr schwierige Entscheidung, aber so jetzt sozusagen, dieser Kostenkeule draufzugehen. Ich

finde, das zeigt eigentlich, wie problematisch jetzt aktuell wirklich die Diskussionen laufen und dass das auch wirklich problematisch vor einem menschenrechtlichen Hintergrund ist am Ende.

00:28:22 Marco Herack

Und ich glaube, ich würde ergänzen, mal auf meine Kappe, wenn man da anfangen da zu separieren bei dem einen, die sind zu alt, da lohnt sich das nicht mehr. Das ist ja auch so eine alte Diskussion, glaube ich. Dann geht es ja dann später weiter: Ja, da bei Hartz IV soll man da nicht auch noch kürzen, weil die leisten ja nichts für die Gesellschaft, und so weiter. Also die Diskussion sehen wir ja im Grunde schon an anderer Stelle und die würden dann dort auch weitergeführt. Deswegen ist das, glaube ich, eine große Errungenschaft, dass man da so eine Gesetzgebung hat.

00:28:52 Ernesto Klengel

Einen allgemeinen Anspruch eben auf eine Gesundheitsversorgung, das finde ich genauso, Marco, das ist schon eine zivilisatorische Errungenschaft eigentlich, kann man sagen. Und da würde ich jetzt wirklich auch nicht dran gehen.

00:29:02 Marco Herack

Ja, Ernesto, willst du uns dann noch einen kleinen Ausblick geben? Ich habe ja in Erinnerung, dass wir da noch so ein Verfahren haben, die am Laufen sind, die dann aber erst später entschieden werden. Gibt es denn da was Schönes?

00:29:14 Ernesto Klengel

Ja, wir haben natürlich also eigentlich verschiedene Entwicklungen gerade eben auch drin. Also ich glaube auch, der nächste Report wird wieder sehr, sehr interessant werden.

00:29:22 Marco Herack

Nicht nur wegen dem Mindestlohn.

00:29:23 Ernesto Klengel

Nicht nur wegen Mindestlohn, auch wegen wirklich anderen Entwicklungen. Das sehen wir ja immer in den jeweiligen auch drin, dass wir da ja auch die Schlussanträge drin haben, wo dann irgendwann auch mal ein Urteil ergeht und die noch anhängigen Verfahren, wo erstmal noch mal die Schlussanträge ergehen müssen und so. Und wir haben ja in Deutschland gerade eine sehr spannende Entwicklung und eine Debatte, die ausgelöst worden ist durch die Entscheidung des Verfassungsgerichts zu den Nachtarbeitszuschlägen, die wir auch mit Daniel Ulber hier in dem Podcast schon mal thematisiert hatten und wo es ja dann darum geht, wie verhalten sich Tarifverträge, die ja ausgehandelt werden in einem umfangreichen Prozess zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden.

00:30:00 Ernesto Klengel

und die Diskriminierung, ja also was ist, wenn ein Tarifvertrag diskriminiert? Und hier ist die hergebrachte Auffassung auch im Unionsrecht, dass wenn solche Diskriminierung vorkommen sollten, dass die dann zur Rechtsfolge haben, dass es eben so 'ne Anpassung, nach oben gibt. Und hier ist tatsächlich ziemlich Bewegung drin. Ja, gerade diese Woche ist wieder eine Entscheidung ergangen, auch vom Bundesarbeitsgericht, das gesagt hat, die Entscheidung vom Bundesverfassungsgericht ist ja schön und gut, aber die gilt nicht, wenn ein Verfahren auf Unionsrecht beruht.

00:30:33 Ernesto Klengel

Ja, das heißt, wenn eine Diskriminierung, vorliegt aufgrund eines verbotenen Diskriminierungsmerkmals, wie eben das Geschlecht oder eben auch das Alter, was wir jetzt eben schon hart angesprochen hatten, Behinderung, das sind ja alles Kriterien, die auf Unionsrecht beruhen. Und dann sagt das Bundesarbeitsgericht, weil der EuGH ja da eine Rechtsprechung schon gefestigt hat, dass in den Bereichen dann doch eben eine Anpassung nach oben greifen soll. Das heißt, wir haben jetzt hier so ein bisschen eine Friktion oder man könnte auch sagen Widerspruch in den Rechtsordnungen und wir sehen gleichzeitig, und das ist das, was wir jetzt im aktuellen Report gesehen haben, durchaus ein paar Verfahren auch, die genau das drin haben, die so eine Dimension haben.

00:31:07 Ernesto Klengel

Da ist ein Tarifvertrag, wo die Frage ist, ob da auch eine Ungleichbehandlung drin ist, die vielleicht auch nicht gerechtfertigt ist aus juristischen Gründen. Und insofern werden wir da bestimmt auch bald mal berichten können, wie da die Entwicklung auf europäischer Ebene weitergeht.

00:31:23 Christina Hiessl

Also ich muss sagen, in diesen Fällen glaube ich, dass das BAG wahrscheinlich recht hat, weil wir hatten ja im EU-Recht schon einige Fälle, in denen es wirklich ging um Diskriminierung. Vor allem bei der Altersdiskriminierung hatten wir sehr viele Fälle, auch sehr viele Fälle aus Deutschland, wo eben die Diskriminierung wirklich im Tarifvertrag stand und wo der EuGH eigentlich wirklich keinen Unterschied macht zwischen Diskriminierungsfällen, wo es jetzt im Gesetz steht oder ein individueller Arbeitgeber diskriminiert und Fällen, in denen eben die Sozialpartner eigentlich die Diskriminierung in den Tarifvertrag geschrieben haben.

00:31:53 Christina Hiessl

Und wir hatten durchaus auch schon Fälle, wo es eben ging um einen Widerspruch zwischen, sagen wir mal, dem deutschen Verfassungsrecht und dem EU-Recht. Im Endeffekt gewinnt dann doch immer das EU-Recht. Also wir hatten zum Beispiel diesen Egenberger-Fall, glaube ich, wo ja auch, wo es ging um Diskriminierung durch religiöse Gemeinschaften, also wo es jetzt

wirklich ging um eine evangelische Kirche ging es dann: Dürfen die dann diskriminieren bei der Einstellung aufgrund der Glaubenszugehörigkeit, was nach deutscher Verfassung, nach dem Grundgesetz, absolut gerechtfertigt gewesen wäre und eben nach EU-Recht absolut nicht geht.

00:32:30 Christina Hiessl

Und da wo sowohl im Endeffekt auch der EuGH ganz eindeutig gesagt hat, ja, die Tatsache, dass das jetzt irgendwo in einem Mitgliedsstaat in der Verfassung drinsteht, das interessiert mich eigentlich überhaupt nicht. Also hier ist das EU-Recht, gerade bei der Diskriminierung ist das EU-Recht wirklich sehr, sehr streng. Und zumindest aus Sicht des EuGH, wir wissen ja, dass das deutsche Verfassungsgerichts sogar ein bisschen eine andere Auffassung hat, aber zumindest aus Sicht des EuGH, gibt es da auch überhaupt keine Ausnahmen. Also was in der Verfassung eines Mitgliedsstaats drinsteht, das interessiert den EuGH eigentlich überhaupt nicht. Also von dem her glaube ich, dass hier das BAG dann doch Recht hat in dem Fall und der EuGH dabei wahrscheinlich auch bleiben wird, weil das wirklich gefestigte Rechtsprechung ist.

00:33:07 Ernesto Klengel

Aber wir werden es auf jeden Fall mit Spannung verfolgen.

00:33:35 Marco Herack

Und damit wären wir am Ende der Folge. Wir harren der Updates für das nächste Mal. Das wird dann aber erst nächstes Jahr sein, weil wir sind ja jetzt schon im November. Die Zeit ist schnell rum und weg. In jedem Fall bedanke ich mich an der Stelle schon mal bei Ernesto Klengel und Christina Hiessl. Danke euch beiden.

00:33:32 Christina Hiessl

Danke dir.

00:33:33 Ernesto Klengel

Danke dir.

00:33:35 Marco Herack

Ja, wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns an systemrelevant@boeckler.de. Das ist die E-Mail-Adresse, also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dahin. 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 uns einen Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:34:02 Einsprecher

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