

# SYSTEMRELEVANT 178

**Ernesto Klengel und Amélie Sutterer-Kipping sprechen über aktuelle Entwicklungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht und geben Einblick in die juristische Landschaft, die unser Arbeitsleben maßgeblich beeinflusst.**

[09.02.2024]

**Marco Herack:**

Heute ist Mittwoch, der 7. Februar 2024. Willkommen zu 178. Ausgabe von Systemrelevant. Amélie Sutterer-Kipping, ich grüße dich.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Hallo Marco.

**Marco Herack:**

Du bist wissenschaftliche Referentin am Hugo-Sinzheimer-Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und du wurdest mit dem deutsch-französischen Dissertationspreis 2024 ausgezeichnet. Herzlichen Glückwunsch dazu.

**Amélie Sutterer-Kipping**

Danke schön. Ja, stimmt. Das war letzte Woche.

**Marco Herack:**

Was ist denn das? Dieser Dissertationspreis.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Also ich habe den deutsch-französischen Dissertationspreis von der deutsch französischen Hochschule in Paris bekommen, weil ich zuvor eine Doktorarbeit im Rahmen eines Cotutelle de thèse-Verfahrens abgeschlossen habe. Also, es ist eine rechtsvergleichende Arbeit, die ich sowohl in Göttingen als auch in Paris geschrieben habe. Und ja, die Verteidigung war dann auch in Paris. Und wenn man ein solches Verfahren macht, dann kann man sich auch für diesen Preis dann später bewerben. Bei der deutsch französischen Hochschule.

**Marco Herack:**

Und wir haben noch Ernesto Klengel hier. Grüß dich, Ernesto.

**Ernesto Klengel:**

Ja, hallo, Marco.

**Marco Herack:**

Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Du bist also die neue Johanna Wenckebach.

**Ernesto Klengel:**

Ja, ganz genau. So kann man das sagen.

**Marco Herack:**

Und das ist jetzt quasi unsere erste offizielle Begrüßungsfolge, deswegen erwähne ich das jetzt noch einmal und danach nie wieder. Vorweg. Ansonsten wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf X, dem ehemaligen Twitter, antickern unter @boeckler\_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Mein Name ist Marco Herack und wir möchten uns heute mit dem Report zum europäischen Arbeits- und Sozialrecht beschäftigen, den das HSI einmal im Quartal herausgibt. Und Ernesto, man hat vom Namen her ja so zumindest mal eine Ahnung, worum es geht. Aber was genau ist denn die Idee des Reports?

**Ernesto Klengel:**

Der Report berichtet alle drei Monate über die aktuellen Entwicklungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Wir stellen also die aktuellen Entwicklungen auf europäischer Ebene zusammen, und zwar eben aus einer juristischen Perspektive und beschreiben im Prinzip alles, was mit aktuellen und interessanten Verfahren zu tun hat. Stellen aber auch darin aktuelle Rechtspolitik in den Bereichen vor. Das heißt, es geht auch um neue Gesetze und neue Rechtsakte auf der europäischen Ebene. Ja, und das ist ein wirklich sehr erfolgreiches Produkt. Letztes Jahr hatten wir das 10-jährige Jubiläum, und es wird wirklich in Anwaltskanzleien, bei Behörden und in Gerichten und natürlich in der Arbeitsrechtswelt, sprich auch bei den Gewerkschaften und Betriebsräten, auch gelesen.

Insofern ist das eine tolle Sache. Und das war der Grund, weshalb wir überlegt haben, da doch mal auch mal drüber zu berichten. Denn es sind doch auch immer ganz interessante Verfahren dabei. Und das europäische Recht ist natürlich auch noch mal sehr wichtig geworden in den letzten Jahren. Wir haben die Tendenz natürlich schon lange gesehen, aber es ist so, dass viele Bereiche des Arbeitsrechts und damit auch des Arbeitslebens in einen europäischen und einen europarechtlichen Hintergrund haben. Wenn wir überlegen. Letztes Jahr war die Entscheidung vom Bundesarbeitsgericht zur Arbeitszeiterfassung. Das war natürlich auch auf Grundlage eines EuGH-Urteils ergangen und ohne dieses Urteil fast nicht denkbar. Wir haben weite Bereiche des Antidiskriminierungsrechtes, aber auch so Bereiche wie Teilzeit, Befristungen, Leiharbeit überall hier haben wir europarechtliche Grundlagen, und im laufenden Jahr haben wir natürlich die Europawahlen. Auch das hat uns ein Stück weit dazu motiviert, hier doch vielleicht mal dann auch im Podcast darüber zu sprechen.

**Marco Herack:**

So Trends kann man da dann im Lauf der Zeit dann schon ablesen über das Ganze.

**Ernesto Klengel:**

Ja, genau das haben wir auch überlegt, dass wir mal so eine kleine Draufsicht dann machen auch und gucken, was ist denn vielleicht so ein Trend auch über das Quartal, was man eben an den Entscheidungen aus dem Quartal eben auch ablesen kann. Genau das wollen wir gern vorstellen. Und wir haben immer uns überlegt, dass wir das, wenn und wenn wir es auch für die nächsten Ausgaben weiterführen, dass wir immer ein paar Entscheidungen auch mitbringen, die vielleicht von besonders großem Interesse sind.

**Marco Herack:**

Welche Verfahren und auch Gerichte schaut ihr euch denn an? Ich glaube, in Europa gibt es ja da ein paar, die man sich anschauen könnte und alle werden es nicht sein.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Das stimmt ja. Wir setzen auf jeden Fall den Fokus auf zwei Gerichte. Auf den Europäischen Gerichtshof und auf den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Also der Europäische Gerichtshof, kurz EuGH, soll die einheitliche Auslegung und Anwendung des Gemeinschaftsrechts in allen Mitgliedstaaten gewährleisten. Und ja, er hat halt die Entscheidungskompetenz bezüglich Rechtsstreitigkeiten zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten, den Unionsorganen, Unternehmen und natürlichen Personen. Und für uns ist das wichtigste Verfahren, das Vorabentscheidungsverfahren. Fast alle beim EuGH anhängigen Verfahren im Arbeits- und Sozialrecht sind Vorabentscheidungsverfahren.

Was versteht man darunter? Kurzgesagt, die nationalen Gerichte, also zum Beispiel das Bundesarbeitsgericht, haben die Möglichkeit und teilweise auch die Pflicht, bei Zweifeln über die Auslegung oder die Gültigkeit einer unionsrechtlichen Vorschrift, also zum Beispiel Richtlinie oder von Handlungen der Unionsorgane, den EuGH anzurufen. Und ja, da fällt mir in diesem Zusammenhang als Beispiel natürlich das Ultra-vires-Urteil des Bundesverfassungsgerichts ein. Also konkret ging es da um das Public Sector Purchase Program und um die Frage, ob die EZB mit dem Kauf von Staatsanleihen ihre Kompetenzen überschritten hat, also um die Gültigkeit des EZB-Beschlusses. Und da hatte der Europäische Gerichtshof ja das Anleihekaufprogramm gebilligt und keine Mandatsüberschreitung festgestellt. Ich weiß nicht. Könnt ihr euch noch an die Schlagzeilen damals erinnern?

**Marco Herack:**

Nicht wirklich. Ich glaube aber in Deutschland war das Urteil nicht sehr beliebt, würde ich mal vermuten.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ja genau. ‚Der Paukenschlag aus Karlsruhe‘, oder, ‚Kommt einer Revolution gleich‘. So ungefähr. Erstmals in seiner Geschichte stellte das Bundesverfassungsgericht fest, dass Handlungen und Entscheidungen europäischer Organe offensichtlich nicht von europäischer Kompetenzordnung gedeckt sind und daher in Deutschland keine Wirksamkeit entfalten können. Damit setzte sich dann Karlsruhe unter seinem damaligen Präsidenten Andreas Voßkuhle über ein EuGH-Urteil hinweg, obwohl die Entscheidungen des Obersten EU-Gerichts für alle Mitgliedsstaaten verbindlich sind.

Europarecht bleibt immer spannend. Und in unserem Report begleiten wir diese Verfahren vom Vorabentscheidungsersuchen der nationalen Gerichte über die Schlussanträge der Generalanwältinnen und Anwälte bis hin zur Entscheidung. Wo bei wir also, wie schon Ernesto sagte, den Schwerpunkt auf das Arbeits- und Sozialrecht legen.

Und hiervon zu unterscheiden ist der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte mit Sitz in Straßburg, der über die Einhaltung der Menschenrechte in den Mitgliedstaaten des Europarats wacht. Also die Rechtsprechung des Gerichtshofs macht die Konvention so zu einem lebendigen Instrument, um neuen Herausforderungen zu begegnen sowie Rechtsstaatlichkeit und Demokratie in Europa zu festigen. Und heute möchten wir die aktuellen Trends aufzeigen und die wichtigsten Entscheidungen des letzten Quartals kurz vorstellen.

**Ernesto Klengel:**

Ja, ich fand das total wichtig, dass du das noch mal herausgestellt hast, Amélie. Weil das sind wirklich zwei ganz verschiedene Gerichte und das wird auch in den Zeitschriften und in den Zeitungen wird das oft auch durcheinandergeworfen. Aber der eine ist eben der Menschenrechtsgerichtshof, der EGMR, der wirklich nur die Verfassung oder die Europäische Menschenrechtskonvention auslegt. Und das andere ist der EuGH, der für das gesamte Unionsrecht von A bis Z zuständig ist. Das sind zwei ganz verschiedene Institutionen.

**Marco Herack:**

Ich will mal kurz darauf hinweisen, das ist gar nicht so eine kleine Arbeit, wie man vielleicht so von außen denken mag. Also wir haben jetzt hier so einen Report mit 70 Seiten und ein paar Zerquetschte. Es ist eine recht umfangreiche Geschichte und vielleicht könnt ihr uns ja mal so einen kleinen Überblick geben, was so die wichtigsten Entwicklungen im vierten Quartal 2023 waren.

**Ernesto Klengel:**

Ja, also wir haben wirklich zahlreiche Sachen aus dem letzten Quartal, auch vom Europäischen Gerichtshof, aber eben auch vom Europäischen Gerichtshof für

Menschenrechte mit drin. Ich will mal einfach einmal eine Sache herausgreifen. Das ist das Diskriminierungsrecht.

Das ist ja so eine Paradedisziplin im EU-Recht. Damit hat es auch fast angefangen, kann man sagen, weil die Europäischen Gemeinschaften hatten ja zum Ziel, einen europäischen Binnenmarkt in erster Linie zu schaffen. Dafür war das Unionsrecht ein Mittel dafür. Und dem Diskriminierungsschutz kam da eine zentrale Aufgabe zu, weil es nämlich eben um die Diskriminierung aufgrund einer Angehörigkeit in einem anderen Mitgliedsstaat ging. Das heißt, es ging immer um Gleichbehandlung von einem Unternehmen des eigenen Landes im Vergleich zu dem aus einem anderen Land. Das ist die Idee des Diskriminierungsschutzes. Zu Beginn der Europäischen Gemeinschaften gab es keine Möglichkeiten, da Sozialpolitik zu machen. Aber der EuGH hat auch in der Rechtsprechung diese Diskriminierungsverbote halt immer weiter auch ausgebaut und sie immer bedeutender gemacht, kann man sagen. Und durchaus eben auch dann im Bereich gerade von Entgeltgleichheit zum Beispiel dann eben auch angewandt. Also das ist auch eine Gleichbehandlung, aber eben nicht aufgrund einer Staatsangehörigkeit, sondern eben aufgrund des Geschlechtes, was damals dann eben auch in den Grundlagenverträgen enthalten war.

Nach und nach kamen immer weitere Kompetenzen für die EU, für das Arbeits- und Sozialrecht hinzu, die sogenannte Sozialpolitik. Das ist so ein Oberbegriff, der alles miterfasst. Das hat aber eben nicht dazu geführt, dass Diskriminierungsschutz in den Hintergrund tritt.

Also wir haben jetzt wieder einige Entscheidungen dabei, wo es also um Diskriminierung geht. Eine ist die Lufthansa CityLine-Entscheidung. Da ging es darum, dass auch Tarifverträge diskriminieren können. Das war also die Frage.

Eine andere. Da ging es um eine Altersdiskriminierung, weil eine Person, die aufgrund einer körperlichen Behinderung auf eine Assistenz angewiesen war, also auf eine Person, die ihr im Alltag hilft. Die wollte gern da eine Person haben, die ihr Alter hat. Und die Frage war geht das? Oder wäre man dann schon in der Altersdiskriminierung drin?

Und wir haben eine Entscheidung zum Kopftuchverbot, um das mal so ein bisschen zugespitzt zu sagen. Auch da prüft der Europäische Gerichtshof eine Frage, eine Diskriminierung aufgrund der Religion.

Und das zeigt uns eben, dass die Kompetenzen in der Sozialpolitik sich nicht auf das Diskriminierungsschutz mehr beschränken, heute. Aber es hat trotzdem weiterhin große Bedeutung und eben noch so eine sozialpolitische Funktion gewonnen.

**Marco Herack:**

Interessant. Das wirkt sich ja dann auch auf alle europäischen Staaten dann entsprechend aus. Das heißt, im Lauf der Zeit findet dann ja so eine so eine Glättung statt zwischen den verschiedenen Regelwerken.

**Ernesto Klengel:**

Genau das ist die Idee von dem europäischen Arbeitsrecht und dass sich eben die Rechtsordnung der Mitgliedsstaaten ein Stück weit angleichen. Und da haben wir gerade in der Sozialpolitik so eine Regelungstechnik, dass man sagt: Ja, wir wollen auf europäischer Ebene Mindeststandards schaffen. Wir wollen gar nicht übergreifende Regelungen oder strengere Regelungen, besseres Arbeitsrecht irgendwie verhindern. Aber wir wollen Mindeststandards schaffen und darüber so ein bisschen diese Harmonisierung dann auch erreichen.

**Marco Herack:**

Würdest du denn sagen, dass das funktioniert, oder ist das dann eher so eine Sache, wo dann in Staaten, die vielleicht vorher ein gutes Recht hatten, dann so eine Erosion der Werte stattfindet?

**Ernesto Klengel:**

Gute Frage. Ich denke im Zuge, dass eben wirklich dieser Binnenmarkt, der wirklich geschaffen wurde, das muss man sich ja wirklich mal vorstellen, dass es ja eigentlich Einzelmärkte waren, in den verschiedenen Nationalstaaten. Und da ist es unheimlich wichtig, dass es so was gibt. Und zu einem gewissen Grad funktioniert das schon auch. Wir haben aber, wie du sagst, auch schon natürlich große Defizite, die eben darauf beruhen, dass die wirklich grundlegenden Fragen, also Fragen, kollektives Arbeitsrecht, auch Entgelt, die sind gar nicht auf europäischer Ebene geregelt und die sind auch ausgenommen von den Grundlagenverträgen von so einer Regelung. Das heißt, so eine wirkliche Harmonisierung in den ganz wichtigen Bereichen kann über Recht gar nicht erfolgen.

**Marco Herack:**

Gut, dann kommen wir mal zur - ja vielleicht der Frage, ob es da besonders wichtige Entscheidungen gab oder die euch besonders wichtig waren? Also wir hatten ja schon mal so einen kleinen Überblick, aber wo ihr gesagt habt: Mensch, also das ist gut, dass das jetzt mal entschieden wurde.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ernesto hatte ja eingangs schon die Lufthansa CityLine Entscheidung erwähnt. Die ist sehr wichtig und vor allem auch sehr interessant. Also Hintergrund ist die Klage eines teilzeitbeschäftigten Lufthansa Piloten. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag für das Cockpit-Personal bekommen Pilotinnen und Piloten eine Zusatzvergütung, also eine Bonusleistung, wenn eine bestimmte Anzahl an Flugdienst Stunden im Monat geleistet wird und die Grenze für diese Mehr-Flugdienststundenvergütung,

also sogenannte Auslösegrenze, ist für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte laut Tarifvertrag identisch. Und die tariflichen Bestimmungen sehen nicht vor, dass diese Auslösegrenzen für Arbeitnehmende, die Teilzeitarbeit leisten, ihren Teilzeitanteil dann auch entsprechend verringert werden. Und die zentrale Frage an dieser Rechtssache war daher, ob die Vergütung der Flugdienststunden, also was über die Auslösegrenzen hinaus geleisteten Stunden angeht, Teilzeitbeschäftigte, Pilotinnen und Piloten im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Pilotinnen und Piloten unzulässig diskriminiert, weil es sich dabei um eine einheitliche Grenze handelt.

Nun hat der EuGH klargestellt, dass Lufthansa ihre Pilot\*innen in Teilzeit unangemessen benachteiligt, wenn diese für eine Zusatzvergütung die gleiche Anzahl an Flugstunden leisten müssen wie vollzeitbeschäftigte Kollegen und Kolleginnen. Und eine derartige Ungleichbehandlung könne nur durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt werden. Und ja, ob ein solcher dann gegeben ist, muss nun das Bundesarbeitsgericht entscheiden.

**Marco Herack:**

Achso okay, da geht es dann quasi fröhlich weiter.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Der EuGH entscheidet immer nur über die ihm gestellte Rechtsfrage, also nie über den gesamten Fall. Das nationale Gericht, also hier das Bundesarbeitsgericht, ist natürlich bei seiner Schlussentscheidung dann an die Vorgaben des EuGH bei der Lufthansa CityLine gebunden, aber nur insoweit, als sie das Ergebnis prädestinieren. Also das Gericht subsumiert dann, also das Bundesarbeitsgericht, den übrigen Fall dann doch selbst. Also das Vorabentscheidungsverfahren ist so ein bisschen, ja, wie so ein Zwischenverfahren zur Klärung europäischer Rechtsfragen.

**Marco Herack:**

Hast du noch was, Ernesto?

**Ernesto Klengel:** Ja, ich habe auch noch einen Fall mitgebracht. Diesmal aber nicht vom EuGH, also nicht von der EU-Ebene, sondern vom EGMR. Da hat es ein lang erwartetes Urteil gegeben, und zwar zum Beamtenstreik, und zwar zum deutschen Beamtenstreik. Das wurde vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz dann zum EGMR gebracht. Da gab es ein Verfahren, da haben verbeamtete Lehrkräfte an einem Streik teilgenommen und wurden dafür von ihrem Dienstherrn sanktioniert. Dagegen hatten sie sich gewehrt und hatten vor deutschen Gerichten aber kein Recht bekommen. Das waren so Zahlungen, die sie leisten mussten im Bereich von 200-300 Euro, aber die hatten eben Bestand.

Und der rechtliche Hintergrund für diese Sanktionierung war, dass es in Deutschland ein Verbot gibt, dass Beamte streiken dürfen. Und das ist schon was Besonderes, weil man könnte jetzt überlegen, das Streikrecht ist ja im Grundgesetz enthalten. Artikel 9, Absatz 3. Aber dieses Beamtenstreikverbot, das findet sich nirgendwo im Grundgesetz. Das ist



nirgendwo so ausdrücklich formuliert. Aber man zieht da den Artikel 33 im Grundgesetz heran, wo die Grundsätze des Berufsbeamtentums einfach nur in Bezug genommen werden und gesagt wird: Ja, diese Grundsätze, wie sie schon immer bestanden, sozusagen auch vor der Geltung des Grundgesetzes, also vor dem Bestand der Bundesrepublik. Diese Grundsätze haben einfach nach wie vor Bestand. Böse Stimmen sagen, dass das sozusagen die verfassungsrechtliche Verankerung des Grundsatzes ist, das haben wir schon immer so gemacht. Also dieser Grundsatz wird tatsächlich auch von der Rechtsprechung und auch vom Bundesverfassungsgericht noch hochgehalten und wird gesagt: Ja, das steht so im Grundgesetz. Und deshalb können nach wie vor Beamte eben nicht streiken, um das mal so ganz kurz auszudrücken.

Und wie gesagt, die GEW hat da ein Verfahren bis zum Bundesverfassungsgericht geführt, ist dort unterlegen. Also auch da hat das Gericht entschieden: Es keine Rechtsverletzung, die da zum Tragen kommt. Und dann ist man eben zum EGMR gekommen und der hat jetzt entschieden, und das hat mich tatsächlich auch ein Stück weit überrascht. Auch der hat gesagt, dass die deutsche Rechtslage in Ordnung ist und dass es so bleiben kann, wie es ist. Es gibt zwar dieses Streikrecht, und das ist auch in der Europäischen Menschenrechtskonvention enthalten, aber in dieses Grundrecht kann eben eingegriffen werden. Und das macht das deutsche Recht in einer verhältnismäßigen Weise. Denn, sagt der EGMR, die Beamten dürfen ja einer Gewerkschaft durchaus beitreten, sie können dann halt nur nicht streiken. Aber sie haben eben auch Möglichkeiten, auf andere Weise auf die beamtenrechtlichen Regelungen Einfluss zu nehmen. Da gibt es über das Gesetz ein paar Mitbestimmungsregelungen, und der EGMR sagt, so was gibt es ja in keinem anderen Staat. Und insoweit hat der Staat hier einen gewissen Beurteilungsspielraum, so ein Streik dann eben auch auszuschließen.

Und zu der Entscheidung haben wir sogar eine etwas längere Anmerkung in unserem Report. Das ist von Klaus Lörcher, der wirklich da sehr fundiert zu Stellung nimmt. Und er kritisiert diese Entscheidung sehr scharf, weil es einfach natürlich so ist, dass de facto für die Beamten und ich sage mal, ob eine Lehrkraft verbeamtet ist, oder ob sie eben wirklich den Arbeitnehmerstatus, also auf einer privatrechtlichen Grundlage irgendwie angestellt ist, das macht ja am Ende keinen Unterschied. Aber der Staat kann einfach durch die Entscheidung: Wir verbeamten jetzt unsere Lehrkräfte sich eigentlich dieses Streikrechts und dieses Streikrecht komplett entziehen. Und er kritisiert außerdem, dass das Streikrecht natürlich auch in anderen völkerrechtlichen Garantien auch enthalten ist. Und da gab es Spruchkörper, die da Deutschland weiter, also bereits auch kritisiert hatten, dafür, dass eben dieses Streikrecht so ausgeschlossen ist.

Und ganz generell ist es natürlich eine, doch so eine obrigkeitsstaatliche Konzeption von Streikrecht. Man muss natürlich sagen, Streikrecht ist ja eigentlich was Demokratisches. Und wenn man sagt, man will irgendwie für eine demokratische Verwaltung eben auch stehen, da gehört das Streikrecht natürlich dazu. Aber gut, der EGMR hat es so akzeptiert, hat gesagt: Wir funken euch da nicht rein und damit müssen wir jetzt erst mal leben.



**Marco Herack:**

Also, du bist da nicht zufrieden, höre ich raus?

**Ernesto Klengel:**

Ja, ich bin nicht zufrieden und hoffe, dass das sozusagen nicht Schule macht. Vor allem, dass man, dass es wirklich eben beschränkt, ist, dann eben auf die Fälle und dass man nicht ausweitet. Und das sehe ich auch so, ja, er hatte wirklich sehr spezifisch eben mit dem Sachverhalt argumentiert, aber ich finde das aus den Gründen kann man nicht zufrieden sein. Und das, finde ich, macht auch die für den sonstigen öffentlichen Dienst, die Arbeitskämpfe auch schwieriger, weil die ja im Prinzip immer für die Beamten auch mit streiken müssen. Die Beschäftigten, weil viele Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst ja auf Beamte dann eben auch übertragen werden. Und das macht es dann schwieriger, in der Kalkulation, da wirklich auch Erfolge auch zu erringen.

**Marco Herack:**

Jetzt haben wir also ein positives und ein negatives. Amélie, hast du noch ein positives?

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ich weiß nicht, ob es positiv ist. Aber ihr erinnert euch doch sicherlich: Während der Corona-Pandemie kam es doch zu zahlreichen neuen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen und unter anderem ging es da auch immer um die Frage, ob Urlaubstage einem Arbeitnehmenden, der nicht erkrankt ist, im Fall einer angeordneten Quarantäne vom Arbeitgeber wieder gutgeschrieben werden kann.

In der Rechtssache Sparkasse Südpfalz hatte ein Arbeitnehmer, der bei der Sparkasse angestellt war, einen Tag vor seinem Urlaub Kontakt mit einer Covid-19 infizierten Person am Arbeitsplatz und erhielt daraufhin dann eine Quarantäne-Anordnung von der Kreisverwaltung. Und er musste seinen Urlaub zu Hause verbringen. Wobei er selbst, das muss man auch dazu sagen, weder infiziert noch krank war. Ja, das ist wichtig zu erwähnen, denn eine ärztliche bescheinigte Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs verpflichtet den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dann gemäß Paragraph 9 Bundesurlaubsgesetz, den Urlaub nachzugewähren. Und ja, der EuGH hat nun entschieden, dass Arbeitnehmer\*innen, die während ihres bezahlten Jahresurlaubs unter Quarantäne gestellt worden sind, ihren Jahresurlaub nicht auf einen späteren Zeitraum übertragen können. Also weil man, wenn man in Quarantäne ist, kann man sich ja zu Hause ausruhen. Das wäre nicht vergleichbar wie bei einem Krankheitszustand.

**Marco Herack:**

Seufz...

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ja, ich höre schon.

**Marco Herack:**

Da könnte man ja drüber streiten, ob man sich daheim ausruhen kann.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ja, kann man.

**Marco Herack:**

Wenn man dann noch die Verlusterfahrung hat, abgesehen von vielleicht Umbuchungskosten und ähnlichem.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ich habe aber noch eine gute Neuigkeit. Also inzwischen ist in Paragraf 49 Infektionsschutzgesetz jedoch geregelt, dass der Urlaub innerhalb einer Quarantäne nicht verfällt. Und das gilt natürlich jetzt für Deutschland. Also das hat sich inzwischen bei uns positiv geklärt.

**Marco Herack:**

Also das ist dann halt noch die Alternative, wenn es dann vor Gericht nicht klappt, sich durchzusetzen, zu hoffen, dass die Politik es dann positiv regelt in der Zukunft.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Genau.

**Marco Herack:**

Und Ernesto, du hast dann jetzt noch den negativen Endpunkt hier, oder?

**Ernesto Klengel:**

Ich habe auch noch ein weiteres Verfahren vom EGMR mitgebracht, aber das ist zwar hart, also das Thema ist hart, aber es ist gut ausgegangen. Zum Glück. Da ging es nämlich um Zwangsprostitution in Bulgarien. Und es war so, dass 2012 und 2013 eine Frau als Zwangsprostituierte arbeiten musste. Es wurde dann aber der Zuhälter gefasst und strafrechtlich verurteilt. Die Frau verlangt nun im Nachhinein ein fiktives Arbeitsentgelt von ihm und hat das sozusagen dann auch eingeklagt. Das ist also einer der seltenen Fälle, wo dann so was dann eben auch wirklich mal vor Gericht kommt und das Gericht hat dann aber gesagt, in Bulgarien: Nein, so ein Anspruch besteht nicht, weil es ja kein richtiges Arbeitsverhältnis war.

Das, was da passiert war, war ja sittenwidrig oder auch sozusagen die rechtliche Konstruktion, wenn man dann so eine annehmen will, wäre eben unwirksam. Und aus einer unwirksamen Rechtsbeziehung kann man ja keinen Lohn irgendwie ableiten. Und hier hat der Gerichtshof dem zum Glück eben auch eine klare Schranke

vorgesetzt und hat gesagt: Nee, nee, das ist nicht so, sondern es muss eine Entschädigung geben, wie auch immer man sie rechtlich auch herleiten will. Insofern hat sich hier dieses Verfahren eben zum Guten gewendet und es muss eben eine entsprechende Entschädigung gezahlt werden.

Das ist eine Situation, die wir in Deutschland auch schon hatten. Bis 2001 war es so, dass auch in Deutschland Prostitution oder Sexarbeit, wie man das auch bezeichnen will, war als sittenwidrig auch angesehen worden und entsprechende Vereinbarungen eben auch unwirksam mit negativen Folgen. 2002 haben wir da eine Gesetzesänderung gehabt und das Entgelt ist dann eben einklagbar.

**Marco Herack:**

Okay, das sind dann wahrscheinlich auch wieder längere Rechtsprozesse, die dann dazu führen, dass man am Ende dann vielleicht irgendwo Geld bekommt, wenn man den Mut aufgebracht hat, gegen solche Leute zu klagen. Also das scheint mir ja auch nicht so häufig vorzukommen.

**Ernesto Klengel:**

Ja, das ist natürlich das alte Problem von Recht haben und Recht bekommen und Recht mobilisieren. Und diese gesamte Durchsetzungsebene ist generell im Recht krass und im Arbeitsrecht natürlich auch was, was man immer noch mit mitdenken muss und mitdiskutieren muss, das ist klar. Aber: Es ist natürlich immerhin auch ein wichtiges Signal, finde ich, wenn solche Verfahren dann eben auch gewonnen werden, darüber kann dann eben auch eine Veränderung auch erfolgen, auf gesellschaftlicher Ebene.

**Marco Herack:**

Da machen wir zum Ende noch vielleicht die Frage, Amelie, was rechtspolitisch denn so ansteht, Denn ich vermute mal nicht, dass es mit dem vierten Quartal 2023 dann auch endet, sondern fröhlich weitergeht.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Ja, nee, also bemerkenswert sind auch die aktuellen Entwicklungen im Rahmen der Rechtsetzung auf EU-Ebene. Und ja, die EU-Mitgliedsstaaten haben im Ausschuss der ständigen Vertreter. Ich weiß nicht, ob dir das ein Begriff ist. Es handelt sich ganz kurz um ein Gremium des Rates der Europäischen Union, dass die Arbeiten des Rates vorbereitet, also so eine Art Vorbereitungsgremium. Und das hat einstimmig die KI-Ordnung gebilligt, mit der Entwicklung und Nutzung von künstlicher Intelligenz stärker geregelt werden sollen. Also, es handelt sich um das weltweit erste umfassende Regelwerk zu diesen Fragen.

Dann habe ich noch. Ja, lasst uns über die Plattformrichtlinie reden. Ich habe das Gefühl, das ist über Weihnachten ein bisschen untergegangen. Die in den Trilog-Verhandlungen, also das sind so informelle Verhandlungstreffen, vorläufige

Einigung über eine Richtlinie zu Plattformarbeit zwischen der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlaments und der spanischen Ratspräsidentschaft, konnte am 22. Dezember 2023 nicht die erforderliche Mehrheit im Ausschuss der Ständigen Vertreter erreichen, so dass der formelle Beschluss erst gar nicht auf die Tagesordnung gekommen ist. Und ja, jetzt versucht die belgische Ratspräsidentschaft noch bis zu den Europawahlen Anfang 2024 eine Einigung herbeizuführen.

Was gab es noch? Ende des Jahres haben der Rat und das Europäische Parlament auch eine vorläufige Einigung über die Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit, die auch als europäisches Lieferkettengesetz bezeichnet wird, erzielt. Ziel der Richtlinie ist es, Umwelt und Menschenrechte in der EU und weltweit zu schützen. Die vorläufige Einigung, die der Rat und das Europäische Parlament erzielt haben, muss noch von beiden Seiten gebilligt werden und förmlich angenommen. In Deutschland gibt es bereits seit 2023 ein Lieferkettengesetz, das sogenannte Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetz. Aber dass jetzt auf europäischer Ebene soll stärker eingreifen.

**Marco Herack:**

Okay, Ernesto, willst du noch was ergänzen?

**Ernesto Klengel:**

Ja, ich habe auch noch eine aktuelle Entwicklung. Zum Schluss noch mal so einen kleinen Punkt, an dem man noch was erkennen kann. Wir haben ja vorhin noch drüber gesprochen, über die die Frage, dass es gar nicht immer so leicht ist, das Recht was gilt, auch irgendwie zur Durchsetzung zu bringen. Und genau zu diesem Zweck ist eine europäische Behörde eingerichtet worden. Die European Labor Authority. Die hat im letzten Quartal verschiedene Aktionswochen durchgeführt, wo dann einmal im Straßenverkehrssektor, aber auch im Bau, in verschiedenen Mitgliedsstaaten gleichzeitig Kontrollen stattgefunden haben, wo es auch bestimmte Verstöße gegen Vorschriften des europäischen Rechts dann eben auch kontrolliert hat. Und ja, ich finde, das ist ein guter Anfang.

**Marco Herack:**

Und mit diesem guten Anfang würde ich vorschlagen, entfleuchen wir aus der Sendung. Das heißt Ernesto Klengel. Vielen Dank.

**Ernesto Klengel:**

Ja, vielen Dank an dich, Marco.

**Marco Herack:**

Und Amélie Sutterer-Kipping. Vielen Dank fürs Dabeisein.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Dankeschön, Marco.

**Marco Herack:**

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns systemrelevant@boeckler.de ist unsere E-Mail-Adresse und ihr könnt uns aber auch auf X, dem ehemaligen Twitter antickern @boeckler\_de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen sendet sie uns und wir freuen uns natürlich, wenn ihr es in ein Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

**Ernesto Klengel:**

Tschüss.

**Amélie Sutterer-Kipping:**

Tschüss.