

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 282

Update Arbeitsrecht: Mindestlohn, Massenentlassungen und Datenschutz

Was besagt das EuGH-Urteil zur europäischen Mindestlohnrichtlinie, was muss bei Massenentlassungen beachtet werden und was bei der beruflichen Handynutzung hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre?

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Montag, der 2. Februar 2026. Willkommen zur 282. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und wir laufen ja fröhlich auf den Karneval zu. Aber heute wird es nicht ganz so lustig, Ernesto, unser Hauptthema ist der Mindestlohn.

00:00:30 Ernesto Klengel

Genau, die Entscheidung des EuGH zur Mindestlohnrichtlinie hat große Wellen geschlagen und wir wollen uns das heute mal ein bisschen genauer anschauen, zusammen vielleicht noch mit weiteren der aktuellen Entscheidung aus dem neuesten HSI Report zum europäischen Arbeits und Sozialrecht.

00:00:45 Marco Herack

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. Grüß Gott.

00:00:55 Christina Hiessl

Schöner Gruß aus Leuven.

00:00:57 Marco Herack

Du bist Professorin für Arbeitsrecht an der KU Leuven und Gastprofessorin für soziale Absicherung an der Yonsei University in Seoul. Und Malte Lübker.

00:01:07 Malte Lübker

Hallo, ja, guten Morgen.

00:01:09 Marco Herack

Guten Morgen. Du bist Leiter des Referats Tarif- und Einkommensanalysen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, also dem WSI an der Hans-Böckler-Stiftung. Und auch wenn es heute um ein HSI-Produkt geht, hat das WSI natürlich auch, sehr viel zum Thema Mindestlohn zu sagen.

Und an unsere Hörerinnen und Hörer, vorweg wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte per E-Mail senden. In den

Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts.

00:01:40 Marco Herack

Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst.

Ja, der Mindestlohn. Ernesto, vielleicht können wir da mal ganz kurz unsere Hörerinnen und Hörer, erinnern. Wir hatten zwar schon ein, zwei Folgen zum Thema, aber es gab eine Entscheidung des EuGH zum Mindestlohn. Was ist da passiert?

00:02:01 Ernesto Klengel

Ja, vielleicht noch mal wirklich zum Hintergrund: Es gibt ja seit Oktober 2022 eine EU-Richtlinie zum Mindestlohn. Da geht es darum, also wenn man in den Text mal reinschaut, geht es darum, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union zu verbessern, indem die Angemessenheit der Mindestlöhne der Arbeitnehmer geregelt werden und mit diesem Ziel dann eine soziale Aufwärtskonvergenz erzielt wird. So heißt es in der Richtlinie selbst. Das heißt, dass man also wirklich sozial Rückenwind für ein soziales Europa damit schaffen möchte, mit dieser Richtlinie.

00:02:34 Ernesto Klengel

Und diese Richtlinie hat im Prinzip 2 Kernteile. Sie hat einmal den Artikel 4 und da geht es um die Förderung der Tarifverhandlung zur Lohnfestsetzung. Das finde ich schon mal ganz interessant, dass man sagt, man möchte in Europa gerechte und angemessene Löhne schaffen und dafür Rückenwind geben und eben als Erstes daran denkt, dass man eben die Tarifverhandlungen stärken möchte, ne? Und da geht es darum, wirklich, dass festgeschrieben ist in dieser Richtlinie, dass die Abdeckung mit Tarifverträgen gestärkt wird und dass die Mitgliedstaaten dafür Maßnahmen ergreifen.

00:03:06 Ernesto Klengel

Und für den Fall, dass eine Abdeckung in einem Mitgliedstaat mit Tarifverträgen unter 80 Prozent vorliegt, das heißt, dass weniger als 80 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse tariflich abgedeckt sind, dann muss der Mitgliedstaat einen Aktionsplan erlassen. Er muss gewisse Maßnahmen ergreifen, da ist der Mitgliedsstaat relativ frei, was er tut, aber er sollte eben also einen Aktionsplan eben erlassen. Und dann führt es natürlich dazu, dass es 'ne gewisse Transparenz gibt, dass es also dann 'ne Evaluation auch geben muss, ob diese Maßnahmen dann eben Erfolg hatten und in dem Sinne so gewisse öffentliche Kontrolle.

00:03:42 Ernesto Klengel

Ne, es ist also keine, wie wir es oft kennen und oft hier auch im Rahmen des Podcasts diskutieren, keine harten Vorgaben, was die Mitgliedstaaten zu tun haben. Aber sie müssen sich irgendwie zumindest mal bewegen. Und dann

haben wir den Artikel 5 in der Mindestlohnrichtlinie. Da geht es jetzt darum, wirklich auch dem Titel, der der Richtlinie auch entspricht, eben da geht es wirklich um die Mindestlöhne an sich als absolutes Mindestniveau an Vergütung in den Mitgliedstaaten. Das ist aber eigentlich diese Aufteilung zwischen Mindestlöhnen und Tarifverträgen.

00:04:13 Ernesto Klengel

Die Mindestlöhne schaffen eben ein Mindestniveau. Und auch hier gibt es jetzt nicht etwas, was man irgendwie denken könnte, dass es jetzt irgendwie in europäischen einheitlichen, Mindestlohn im Sinne einer festen Vorgabe gibt ja, es gibt auch nicht 'ne Pflicht, dass jeder Mitgliedstaat einen Mindestlohn haben muss. Aber die Mindestlohnrichtlinie gibt jetzt vor, gewisse Verfahrensvorschriften, gewisse Verfahrensvorgaben dafür, wenn ein Mitgliedstaat eben sich entscheidet, einen Mindestlohn zu haben, dass dann bestimmte Dinge berücksichtigt werden müssen. Einmal sagt sie eben: Ja, was ist denn ein Ziel von so einem Mindestlohn? Das sagt sie, eben einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen.

00:04:50 Ernesto Klengel

Die Armut zu verringern, trotz Arbeit hat man ja dieses Phänomen vielfach und eben den sozialen Zusammenhalt zu fördern und auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. Das sind also Ziele eines Mindestlohns und dafür, das steht jetzt so in der in dem Artikel 5 eben auch drin, müssen eben bestimmte Kriterien berücksichtigt werden. Dazu zählt die Kaufkraft, das allgemeine Lohnniveau und die Wachstumsrate der Löhne in den Mitgliedstaaten. Und das Produktivitätsniveau in einem Mitgliedsstaat.

00:05:23 Ernesto Klengel

Es sind ja verschiedene auch Stufen, sagen wir mal, der Entwicklung der Wirtschaft in den Mitgliedstaaten und das kann durchaus eben auch mitberücksichtigt werden oder muss berücksichtigt werden. Und weil es sozusagen jetzt im gleich darauf nochmal ankommen wird, steht in dem Absatz 3 von dem Artikel 5 auch noch eine Vorschrift, wonach die Mitgliedstaaten auch den Mindestlohn indexieren können. Das heißt, sie können bestimmte makroökonomische, Kriterien nutzen, um zu sagen, dass der Mindestlohn automatisch in Zukunft steigen wird. Hier könnte man natürlich an die Inflationsrate denken.

00:05:54 Ernesto Klengel

Und dann steht ein Satz dazu, dieser Index darf aber nicht dazu führen, dass der Mindestlohn sinkt. Ja, also er muss zumindest immer zumindest gleichbleiben. So steht es in der Richtlinie. Das ist erstmal der rechtliche Hintergrund der Mindestlohnrichtlinie. Und im Zuge dieser Richtlinie oder dieser Einführung der Richtlinie hat es dann juristische Debatten gegeben. Darüber, ob diese Mindestlohnrichtlinie, obwohl sie eigentlich so von der

Regelungswirkung juristisch relativ schwach ist und sich eher auf so 'ne Politikebene bewegt.

00:06:25 Ernesto Klengel

Deswegen ist auch so toll, dass Malta heute dabei sein kann, obwohl das so nicht sehr scharf ist. Hat es eben 'ne juristische Debatte gegeben, ob die EU das durfte. Denn es gibt eine Kompetenzgrundlage der EU. Diese Kompetenzgrundlage erlaubt es der EU tätig zu werden. Das ist der Artikel 153, der insbesondere die Sozialpolitik erfasst. Und dazu zählen eben auch Arbeitsbedingungen. Und jetzt haben wir aber bestimmte Restriktionen in dieser Grundlage, in dieser Ermächtigungsgrundlage, also bestimmte Beschränkungen, und da ist eben aufgenommen das Arbeitsentgelt und die Koalitionen.

00:07:00 Ernesto Klengel

Die EU, darf nicht das Arbeitsentgelt regeln und das Recht der Koalitionen. Und hier war es nun eben so, dass die Kläger in dem Verfahren, das wir jetzt vor dem EuGH gesehen haben, was jetzt, sagen wir mal, endlich und lang erwartet entschieden wurde vom EuGH. Die Kläger, das waren Dänemark und Schweden und die berufen sich jetzt darauf, dass die Mindestlohnrichtlinie diese Ausnahmen nicht beachtet, sondern weil sie eben gerade das Arbeitsentgelt und letztlich auch Tarifverträge und damit ja irgendwie auch Koalition Fragezeichen auch regelt. Und der EuGH hat jetzt eben Gelegenheit darüber zu entscheiden.

00:07:36 Marco Herack

Ja, Malte, vielleicht können wir da mal ganz kurz drüber reden, weil das, was Ernesto gerade gezeichnet hat, klingt ja nach einem politisch tatsächlich sehr schweren Gewicht, das da kreierte worden ist. Ist da mein Eindruck richtig?

00:07:49 Malte Lübker

Ja, ich denke, was Ernesto gesagt hast und was du auch sagst, das stimmt, das hat politisch Gewicht. Also, diese Mindestlohnrichtlinie ist erstmal ein wichtiges Signal aus Brüssel, wo die gemeinsame Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die dem ja alle zugestimmt haben, mit Ausnahme von Dänemark und Schweden, wo es hingehen soll. Und zwar, die Reise soll hingehen zu angemessenen Mindestlöhnen. Und das hat sehr breit gewirkt, auch schon im Vorfeld in den politischen Debatten. Die wichtigste Vorschrift ist in dem Mindestlohnartikel drin. Da steht, dass die Mitgliedsländer einen Referenzwert ansetzen müssen, um die Angemessenheit von Mindestlöhnen zu beurteilen

00:08:23 Malte Lübker

Dieser Referenzwert kann sein, das international übliche 60% des Medianlohns oder 50% des Durchschnittslohns, das ist eine Empfehlung, würde ich mal sagen, wo es auf jeden Fall dann richtlinienkonform ist. Aber das ist eine Neuerung, also das haben wir bisher nicht. Im Mindestlohngesetz steht drin,

dass die Mindestlohnkommission, die bei uns ja zuständig ist, eine Gesamtabwägung macht und sich orientiert nachlaufend an der Entwicklung der Tarifabschlüsse, also der Tarifentwicklung.

00:08:54 Malte Lübker

Das gibt einen Prozentwert, mit dem man oder mit dem die Kommission dann den existierenden Mindestlohn anpassen kann. Das hat sie in der Vergangenheit ganz überwiegend so gemacht. Und wir erinnern uns alle, dass der Gesetzgeber sagte, na ja, die Höhe des Mindestlohns, die wir damals bei der Einführung beschlossen hatten mit 8,50 Euro, die war offenbar ein bisschen sehr vorsichtig. Die Mindestlohnkommission ist da nie rangegangen, weil sie immer nur eine prozentuale Anpassung gemacht hat und das ändert sich jetzt. Wir haben jetzt einen Referenzwert, das ist eine Muss-Vorschrift. Insofern ist die schon ziemlich stark.

00:09:26 Malte Lübker

Wir müssen einen Referenzwert ansetzen, um die Angemessenheit zu beurteilen. Wie hoch er ist, das ist den Mitgliedsländern überlassen. Da gibt es einen Brief des Bundesarbeitsministers, der sagt, bei uns sind es 60% des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten. Das hat die Mindestlohnkommission so in die Geschäftsordnung aufgenommen und bei der letzten Entscheidung hat dieses Kriterium 60% Median schon eine große Rolle gespielt. Im Vorfeld gab es da viele Berechnungen, wir haben eine gemacht und haben dann mit Fortschreibung, auf ungefähr 15€ müssten das sein, gekommen, das IW in Köln, das arbeitgebernahe Institut hat auch eine Fortschreibung gemacht mit etwas anderen Daten, ist auch auf ungefähr 15,00€ gekommen für den angemessenen Mindestlohn.

00:10:08 Malte Lübker

Die Mindestlohnkommission hat ein bisschen andere Daten genommen, die haben die Daten vom April 2025 genommen von Destatis, dem Medianlohn der Vollzeitbeschäftigten da, und sind dann halt auf diese 14,60€ gekommen, die zum nächsten Jahr eingeführt werden sollen. Das ist ein Zeichen, dass die Mindestlohnrichtlinie wirkt. Das hat, nicht nur Freunde gefunden, insbesondere auch bei den Juristen, die sagen, das ist alles nicht koscher gewesen, das ist alles so gar nicht in Ordnung, weil es doch nicht im Gesetz steht. Aber das sind erstmal sozusagen Fachdebatten, wenn ich das in die Richtung der Juristen zu denen sagen darf. Politisch wirkt das erstmal.

00:10:43 Marco Herack

Ja, dann würde ich sagen, kommen wir mal zu dem eigentlichen Hauptereignis heute, nämlich der Frage, was das EuGH entschieden hat in Sachen Mindestlohnrichtlinie, Christina.

00:10:55 Christina Hiessl

Der Fall wurde ja gebracht und im Grunde von Dänemark und Schweden hat

sich dem ein bisschen angeschlossen gegen die große Mehrheit eigentlich der anderen Mitgliedstaaten. Also, es waren dann auch 7 Staaten, die sich dann der Verteidigung der Richtlinie angeschlossen haben, an Seite des Rates und des Europäischen Parlaments. Was man zuerst einmal, als überraschend beurteilen könnte, weil man könnte ja sagen, also diese nordischen Staaten, wer sich ein bisschen auskennt mit Mindestlohntraditionen der verschiedenen Mitgliedstaaten, weiß, dass in den nordischen Ländern normalerweise eben keine gesetzlichen Mindestlöhne bestehen.

00:11:27 Christina Hiessl

Und so wie Ernesto das vorher auch schon erklärt hat, verlangt die Richtlinie ja auch überhaupt nicht, dass die eingeführt werden. Also Schweden, Dänemark und so weiter haben weiterhin keinen gesetzlichen Mindestlohn und werden den auch nicht haben, müssen den auch nicht einführen durch die Richtlinie. Was Dänemark speziell gestört hat und wahrscheinlich immer noch ein bisschen stört an der Richtlinie, ist eigentlich vor allem diese Bestimmungen zur Tarifbindung. Also wo es eben darum geht, dass der Staat sich eigentlich einmischt und dann eben auch eingreift und wenn es jetzt weniger als die 80 Prozent sind und Dänemark sitzt so ungefähr ganz genau, also sehr knapp an den 80 Prozent, dann muss der Staat zusammen mit den Sozialpartnern muss sich eigentlich darum kümmern, dass man diesen Aktionsplan aufstellt.

00:12:07 Christina Hiessl

Obwohl das eigentlich eine relativ schwache Verpflichtung ist. So wie Ernesto das auch schon gesagt hat, ist es doch etwas, was ein bisschen gegen die Tradition geht, zumindest in Dänemark und Schweden. Also, das ist ein bisschen im Hintergrund und darum haben wir jetzt diese Klage. Und die 3 Argumente, also es sind wirklich 3 Argumente, die Schweden und Dänemark vor allem jetzt vorgebracht haben. In denen geht es jeweils um die Kompetenzen der EU. Also darf die EU überhaupt so eine Richtlinie erlassen, wie sie jetzt vorliegt eben.

00:12:35 Christina Hiessl

Und ich glaube, der größte Fokus in der Berichterstattung zum Urteil und dem ganzen Verfahren war eigentlich immer auch diese Frage: Ja, darf die EU überhaupt irgendwas sagen zum Mindestlohn? Weil das ist eigentlich so ein bisschen das auf der Hand liegende, was in dem Vertrag steht, so wie Ernesto das schon ganz kurz angesprochen hat. Im Vertrag steht ja im Grunde, die sozialen Kompetenzen der EU gelten nicht für das Arbeitsentgelt. Das steht echt im Wörtlichen so da, das Arbeitsentgelt darf nicht reguliert werden durch die EU. Dann war eben jetzt die Frage, wenn man jetzt so eine Richtlinie hat, die den Mindestlohn nicht vereinheitlicht natürlich in Europa, aber die doch was sagt zum Mindestlohn und die auch Mindestlohn im Titel stehen hat, geht das dann schon zu weit?

00:13:14 Christina Hiessl

Und da gab es eben diese, viel diskutierten und für viele auch ein bisschen überraschenden Beschlussanträge des Generalanwalts auf EU-Ebene im Januar voriges Jahr, der eben eigentlich vorgeschlagen hat, in den wichtigen EuGH-Fällen gibt es immer so Vorschläge, Beschlussanträge vom Generalanwalt, und der hat vorgeschlagen, der EuGH möge entscheiden, die Richtlinie vollständig aufzuheben, weil das einfach zu weit geht. Wir können nicht 'ne Richtlinie haben, die schon im Titel das Wort Mindestlöhne stehen hat, wenn doch die EU überhaupt nicht kompetent ist für Mindestlöhne.

00:13:44 Christina Hiessl

Also das ist die erste Frage, ist schon da. Ist deswegen die ganze Richtlinie eigentlich rechtswidrig und dazu hat der EuGH eigentlich ganz klar gesagt: Nein, das ist nicht so. Also die meisten Bestimmungen der Richtlinie sind überhaupt nicht problematisch in dieser Hinsicht. Problematisch ist nur, was jetzt wirklich 'n unmittelbaren Eingriff des Unionsrechts in die Festlegung der Arbeitsentgelte in den Mitgliedstaaten darstellt. Das ist quasi so 'ne Formel, die hatten wir schon in der Rechtsprechung. Da waren wir uns nicht sicher, was es jetzt wirklich bedeutet, was der EuGH dann draus gemacht hat, ist, dass der EuGH eben sagt, ja, 2 kleine Aspekte der Richtlinie stören uns da schon und die werden wir jetzt auch aufheben und die sind jetzt eben auch durch dieses Urteil aufgehoben worden.

00:14:25 Christina Hiessl

Das eine war, was Ernesto vorher auch schon beschrieben hat, das ist, das sind eben diese 4 ganz spezifischen Kriterien, die die Richtlinie selbst schon vorschreibt, also dass die Richtlinie selbst schon sagt, ja, es sollen Kriterien berücksichtigt werden auf nationaler Ebene, es sollen eben fixe Kriterien, bestehen. Es soll keine politische Entscheidung sein, wie hoch die Mindestlöhne sind, sondern es soll möglichst Kriterien geben. Das ist an sich nicht problematisch und das wurde eben auch nicht aufgehoben. Sehr wohl aufgehoben wurden die 4 ganz spezifisch definierten Kriterien, die schon in der Richtlinie standen, also dass eben Kaufkraft und das allgemeine Lohnniveau und das Produktivitätsniveau, dass die verpflichtend zu berücksichtigen sind.

00:15:02 Christina Hiessl

Das hat der EuGH aufgehoben. Auch aufgehoben als zweiten kleinen Punkt hat der EuGH, was Ernesto so auch schon erwähnt hat, nämlich, dass so 'n automatischer Indexierungsmechanismus nie dazu führen sollte, dass die Löhne abgesenkt werden, weil das ist eben auch für den EuGH schon ein direkter Eingriff in das Lohnniveau, das den Mitgliedstaaten nicht mehr genug Spielraum lässt. Also die 2 Dinge sind aufgrund dieses spezifischen Ausnahmegrunds wirklich aufgehoben worden.

00:15:33 Christina Hiessl

Also das war die erste Frage. Ich, Ich glaub, darauf war der Hauptfokus

eigentlich in den Medien auch, wenn es um die Berichterstattung ging, zu der Richtlinie. Ich glaub, für die Zukunft der europäischen Gesetzgebung, um das mal so hochtrabend zu sagen, sind eigentlich die anderen Punkte, die so 'n bisschen außen vor blieben, noch viel spannender. Denn in den anderen Punkten geht es eigentlich um Dinge, die in der Rechtsprechung des EuGH bisher noch überhaupt nie besprochen wurden. Eins davon ist, dass Dänemark eben auch sagte, speziell dieser Artikel 4, da geht es um die Förderung der Tarifbindung.

00:16:03 Christina Hiessl

Das verstößt eben auch gegen einen anderen Ausnahmegrund, der noch nie besprochen wurde in der Rechtsprechung, nämlich, dass die EU auch nicht kompetent ist für das Koalitionsrecht. Und dazu haben wir jetzt eben in diesem Urteil eine ganz klare Aussage vom EuGH, dass Förderung der Tarifbindung und generell Sachen, die zuerst was zu tun haben mit Tarifverhandlungen, nicht zum Koalitionsrecht gehören. Also die EU darf sehr wohl im Prinzip Rechtsinstrumente erlassen, die Fragen von Tarifverhandlungen regeln, weil das ist nicht dasselbe wie Koalitionsrecht.

00:16:34 Christina Hiessl

Also das war 'ne ganz wichtige Aussage, sagen wir mal, für zukünftige Gesetzgebung. Das Zweite, was auch, sagen wir mal, ganz neu ist, weil auch noch nie besprochen wurde, ist dann eben die Frage, ob, ob die EU sich auf die richtige Kompetenzgrundlage gestützt hat. Weil die EU hat einerseits die Kompetenzgrundlage Arbeitsbedingungen und die hat sie verwendet für die Richtlinie. Das ist recht angenehm für die EU, weil auf dieser Kompetenzgrundlage, also Arbeitsbedingungen, kann die EU agieren mit, sagen wir mal, nicht mit Einstimmigkeit im Rat, sagen wir mal, so vereinfacht.

00:17:05 Christina Hiessl

Also da konnte die EU die Richtlinie auch verabschieden, obwohl Schweden und Dänemark eigentlich dagegen waren, weil hier eigentlich mit Mehrheiten, agiert wird. Und Dänemark und Schweden haben dann eben argumentiert, eigentlich hätte die Richtlinie auf zwei Kompetenzgrundlagen gestützt werden müssen. Also nicht nur die Arbeitsbedingungen, wo die EU eben diese breite Kompetenz hat, sondern auch einen zweiten zusätzlichen Grund. Und das ist Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer und Arbeitgeberinteressen. Und das war speziell wieder gerichtet auf diese Förderung der Tarifbindung, wo eben die beiden Mitgliedstaaten argumentiert haben, ja, das geht ja eigentlich weniger um Arbeitsbedingungen hier, sondern da geht es eigentlich schon mehr um kollektive Wahrnehmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerinteressen.

00:17:46 Christina Hiessl

Und wenn das durchgegangen wäre, dann wäre die Richtlinie tatsächlich nicht mit den richtigen Mehrheiten verabschiedet worden, weil dafür

brauchen wir sehr wohl Einstimmigkeit im Rat, wenn die EU irgendwas machen will zu kollektiver Wahrnehmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerinteressen. Und dazu haben wir eben jetzt auch die ganz wichtige Aussage, dass der EuGH in dem Urteil, wo er eben sagt, eigentlich in Übereinstimmung mit, sagen wir mal, bestehender Rechtsprechung, aber meistens eben in anderen Gebieten, nicht zum Sozialrecht, das sind viele sich dessen auch noch nicht so gut bewusst, dass, wenn eine Richtlinie im Prinzip zwei Themengebiete berührt, aber das eine ist ganz eindeutig das Hauptziel und das andere wird nur so ein bisschen nebenbei auch noch tangiert, dass dann die EU absolut berechtigt ist, einfach nur die Kompetenz für das Hauptziel in Anmerkung zu nehmen und die ganze Richtlinie eben zu verabschieden auf Basis der Mehrheiten, die für das Hauptziel gelten.

00:18:38 Christina Hiessl

Und das Hauptziel der Richtlinie sind ganz eindeutig eben angemessene Mindestlöhne. Das gehört zu den Arbeitsbedingungen und darum war die Richtlinie nach diesem neuen EuGH-Urteil absolut auf der richtigen Grundlage verabschiedet und es musste die EU eben nicht einstimmig agieren, was mit Dänemark und Schweden nie möglich gewesen wäre. Also in dem Sinne, denke ich, ist es auch wirklich eine ganz richtungsweisende Entscheidung, was auch für die Zukunft, sagen wir mal, der europäischen Gesetzgebung ganz wichtige Auswirkungen haben kann und eben auch darauf, wie viel die Kommission sich in Zukunft trauen wird, im sozialen Bereich auch Vorschläge zu machen, die gewisse Themengebiete tangieren, wo die EU jetzt nicht die besten Kompetenzen hat. Also in dem Sinne denke ich mir, ist die Entscheidung sicher ganz richtungsweisend.

00:19:19 Ernesto Klengel

Christina, und das ist ja was, was du auch noch mal ein bisschen ausführlicher beschrieben hast in deinem Beitrag für den Report. Du hast sie ja direkt selbst auch kommentiert, die Entscheidung. Ein Beispiel ist eben die Plattform-Arbeitsrichtlinie auch, wo EU recht zurückhaltend eben gewesen ist in der Regulierung, weil sie eben befürchtet hat, dass sie eben nicht zuständig ist, wenn man jetzt diese Bestimmungen eben über das Arbeitsrecht hinaus auch auf die soziale Absicherung über Sozialversicherungssysteme zum Beispiel auch mit regelt und zwar die Absicherung der Plattformbeschäftigten. Da war sie sehr zurückhaltend. Und hier könnte man jetzt das Urteil dann heranziehen und sagen: "Ja, für solche, sagen wir mal, Regelungen, die im Zusammenhang stehen, kann die EU eben auch mitregeln."

00:19:57 Christina Hiessl

Ja, absolut und deswegen glaub ich auch, dass das Urteil ganz, ganz starke Auswirkungen haben wird in Zukunft, weil man eben jetzt 'ne ganz klare Aussage des EuGH hat, dass man nicht immer diese unglaubliche Nervosität braucht, wenn man sozusagen mal Nebenthemen in einer Richtlinie auch nur

tangiert, weil das nicht sofort bedeutet, dass die Richtlinie auf 2 oder mehr Grundlagen verabschiedet werden müsste, von denen eine oder 2 vielleicht ganz andere Mehrheiten erfordern oder eben sogar ausgenommen sind von der Kompetenz der EU. Also ich denk mir, das ist schon ganz wichtig für die Zukunft.

00:20:27 Ernesto Klengel

Und auch finde ich die kollektive Dimension im europäischen Arbeitsrecht. Das ist jetzt nicht unantastbar, sondern da sind schon auch Dinge denkbar, dass man das entweder mitregelt oder eben auch mal einen Rechtsakt schafft, auch wenn mit der Einstimmigkeit das sicherlich schwierig werden wird. Aber ich habe den Eindruck, dass, wir beschäftigen uns ja wirklich jetzt viel mit dem europäischen Arbeits- und Sozialrecht, und diese Einigung und diese Harmonisierung der Rechtsvorschriften, die geht ja immer weiter voran und macht das Ganze schon auch letztlich im Ergebnis auch recht kompliziert, wenn man immer im mehr im System auch schauen muss. Meine Idee wäre ja, dass sozusagen auch Tarifverträge, die auch mal so grenzüberschreitenden Bezug notwendigerweise mittlerweile auch haben müssen, dass man da sozusagen 'ne Rechtsebene auch schaffen kann, die das Ganze so 'n bisschen auch vereinfacht und dass wir so langsam auf so 'ner auf so 'nem Standard sind, wo das nötig ist, auch zu koordinieren. Also diese kollektiven Rechte und hier hätte man jetzt auf Grundlage des bestehenden Rechts dann sicherlich schon noch mal ein paar Ansatzpunkte, um da Schrittweise auch weiterzugeben.

00:21:24 Christina Hiessl

Wobei eine Richtlinie, die jetzt wirklich hauptsächlich das Thema der Tarifverhandlungen betreffen würde, dann doch einstimmig verabschiedet werden müsste. Wie wahrscheinlich das ist, kann man sich natürlich fragen.

00:21:34 Ernesto Klengel

Ja genau, deswegen war ich auch sehr vorsichtig in meiner Formulierung. Das sehe ich auf jeden Fall auch so.

00:21:38 Marco Herack

Gut, also die Bedeutung für das soziale Europa und dahinterstehend dann die Rechtsordnung für eben jenes, ist dann positiv zu werten, wenn ich euch jetzt richtig verstehe?

00:21:49 Christina Hiessl

Ja, das Glas ist doch mehr als halb voll, würd ich sagen.

00:21:52 Marco Herack

Ja, weil ich bin ja so 'n bisschen irritiert, ne, weil als das Urteil kam, hieß es ja erstmal, der Mindestlohn ist abgeschafft. Das haben wir ja schon früher festgestellt, dass das nicht stimmt. Und jetzt finden wir doch noch mehr positive Punkte in dem Urteil, als es am Anfang vielleicht doch geschieden hat.

Welche Bedeutung hat das dann aber für den Mindestlohn als solchen? Also ist der jetzt shaky oder bleibt es einfach so, wie es ist? Wie muss man das sehen?

00:22:16 Christina Hiessl

Also ich denk mir, was ganz wichtig ist, dass gewisse Punkte, also ganz wichtig ist eigentlich, was der EuGH nicht aufgehoben hat, würde ich sagen. Jetzt im Vergleich zu den Schlussanträgen des Generalanwalts. Und dazu gehören eben auch, was Malte vorhin besprochen hat, also diese Referenzwerte, die sind weiterhin gültig und die stehen weiterhin in der Richtlinie. Eben weil der EuGH sagt, die sind so vorsichtig formuliert, da stehen nur irgendwelche Referenzwerte und wir empfehlen eben diese 50%, 60% des Median- bzw. Durchschnittslohns, aber das ist jetzt nicht verpflichtend.

00:22:47 Christina Hiessl

Es kann auch ein ganz anderer Referenzwert sein, darum hat das EuGH das nicht aufgehoben, weil es eben kein unmittelbarer Eingriff in die Festsetzung der Mindestlöhne ist. Aber gerade da sehen wir eben, dass das in der Praxis eigentlich in den meisten Mitgliedsstaaten eigentlich die stärkste Auswirkung der Richtlinie bisher zu sein scheint, weil ganz, ganz viele, Mitgliedstaaten haben sich eben dann dieser Empfehlung angeschlossen und haben eben jetzt neue Kriterien eingeführt, also neue Referenzwerte, die größtenteils wirklich diesen 50% oder 60% entsprechen. Also das ist eigentlich das das Interessante, auch das, was nicht aufgehoben wurde und das scheint eben jetzt wirklich doch relativ starke Auswirkungen zu haben in verschiedenen Mitgliedstaaten.

00:23:26 Malte Lübker

Das würde ich genauso sehen, Christina. Also die Bestimmung, Indizierung betrifft uns in Deutschland überhaupt nicht, weil wir das nicht anwenden. Die 4 konkreten Kriterien, sind sinnvoll. Das kann die Mindestlohnkommission bei uns auch so machen. Das Entscheidende ist tatsächlich aus Mindestlohn-sicht dieser Referenzwert. Und die Entscheidung des EuGHs ist auch insofern wichtig, als wir so ein bisschen die Verteidigungslinien der der alten Schule, der Bremser in Deutschland, die bricht zusammen. Der Ausgangspunkt war, die Mindestlohnrichtlinie kommt mit diesem Referenzwert um die Ecke und alle sind aufgeschreckt.

00:23:57 Malte Lübker

Bedeutet das 15€ Mindestlohn? Und dann war das erste Abwehrargument: 'Na ja, das ist sowieso alles illegal. Die Richtlinie ist völlig europarechtswidrig, das dürfen wir gar nicht machen, müssen wir nicht machen, das können wir komplett ignorieren.' Das war sozusagen die erste Position. Da hatte EuGH jetzt gesagt: 'Nee, also das mit dem Referenzwert ist schon OK, das ist 'ne Verpflichtung, können die Mitgliedsstaaten selbst auswählen, was sie da machen.' Also, das steht und jetzt kommt 'n zweites Argument zum

Tragen, der Gegner sozusagen, dass die sagen: 'Na ja, das ist ja so neu mit diesem Referenzwert.'

00:24:28 Malte Lübker

„Und die Mindestlohnkommission hat das jetzt gemacht und jetzt wird in der Rechtswissenschaft diskutiert, darf die Mindestlohnkommission das eigentlich, diesen Referenzwert, berücksichtigen?“ Und die Sache da ist ganz kurios, weil irgendjemand muss in Deutschland diesen Referenzwert ansetzen. Also die Frage ist, wer macht das, soll das die Arbeitsministerin machen, die dann sagt, der Vorschlag entspricht jetzt nicht dem Referenzwert, ich mach meinen eigenen Vorschlag und da ist eigentlich ja bei uns in dem deutschen System klar, dass die Mindestlohnkommission zuständig ist. Also wenn jemand den Mindestlohn setzt in Deutschland, dann ist es im Normalfall die Mindestlohnkommission.

00:25:02 Malte Lübker

Folglich muss die auch zuständig sein, einen Referenzwert zu berücksichtigen. Dann ist die Frage, wie hoch ist der Referenzwert und auch da sind eigentlich alle einig, dass das 60% Medianlohn der Vollzeitbeschäftigten sind. Das steht im Koalitionsvertrag so drin. Das steht in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission so drin. Das steht auch in Anträgen von den Oppositionsparteien Linke und Bündnis 90/Die Grünen so drin. Also auch die Höhe ist eigentlich klar. Was nicht klar ist, ist das Mindestlohngesetz. Da steht nach wie vor die alte Formulierung drin, dass sich die Mindestlohnkommission bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung orientiert und von diesem Referenzwert ist da halt nicht die Rede und die machen das trotzdem.

00:25:42 Malte Lübker

Und zwar gibt es eine Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags, der sagt: Na ja, in so einem Fall muss man halt das deutsche Recht europarechtskonform auslegen und diesen Referenzwert da einfach reinlesen. Das hat die Mindestlohnkommission gemacht, das war für die bestimmt nicht ganz einfach. Verworrene Ausgangslage, sie sollen es machen, dann steht es aber nicht im Gesetz. Also die haben da sich sehr konstruktiv verhalten und jetzt werden sie dafür angegriffen. Also es gibt Aufsätze von deutschen Rechtsprofessoren, die sagen, dass das verfassungswidrig ist, was die Mindestlohnkommission gemacht hat.

00:26:12 Malte Lübker

Eventuell ist auch die ganze Mindestlohnerhöhung deswegen nichtig und unwirksam. Das ist von innen betrachtet vielleicht eine interessante juristische Fachdebatte. Von außen betrachtet ist das erstmal skandalös, ne, dass die Legitimität der Mindestlohnkommission so angegriffen wird, dass die Arbeitgebervertreter und Gewerkschaftsvertreter und die Wissenschaftler in der Kommission jetzt Vorwürfe haben, dass sie nicht mehr auf dem Boden der

Verfassung stehen und irgendwie rechtswidrig handeln. Das ist keine gute Lage und da gibt es eigentlich eine ganz einfache Abhilfe, und zwar wäre das, diesen Referenzwert in das Mindestlohngesetz zu schreiben.

00:26:47 Malte Lübker

Paragraph 9 Absatz 2 Satz 2 einfach zu sagen: 'Na ja, die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung sowie am Referenzwert von 60% des Bruttomedianlohns der Vollzeitbeschäftigten.' Wenn der Gesetzgeber das da so reinnehmen würde, wie es schon in der Geschäftsordnung steht, wäre das Problem in Deutschland gelöst.

00:27:07 Ernesto Klengel

Ja, Malte, genau, ich sehe das genauso wie du. Du warst ein bisschen vorsichtig noch mal mit der juristischen Debatte. Du hast gesagt, ja, ja, das ist vielleicht eine interessante juristische Debatte. Ich halte das auch aus juristischen Gründen schon für schwer zu begründen, zu sagen, dass die Mindestlohnkommission das können soll, auch europäische Kriterien dazu berücksichtigen. Einmal, wie du sagst, die Mindestlohnkommission soll ja gerade die Aufgabe haben den Fortgang der der Festsetzung des Mindestlohns eben auch zu bestimmen, das ist einfach die politische Aufgabe von der Mindestlohnkommission und die hat sie aufgrund von Paragraph 9 eben auch übertragen bekommen.

00:27:41 Ernesto Klengel

Also, da steht ja auch was drin, dass sie im Rahmen einer Gesamtabwägung die Mindestlöhne festsetzen kann, eben auch mit einem politischen Prozess aufgrund der Zusammensetzung. Das heißt, da ist auf jeden Fall 'ne Wertung drin und dass man dann in der Geschäftsordnung festlegt, nach welchen Kriterien so 'ne Wertung erfolgen kann, das finde ich ist völlig nachvollziehbar und logisch, sodass man da, jetzt eigentlich auch aus juristischen Gründen jetzt eigentlich keine Zweifel haben sollte. Und wenn man sie hat, wie du sagst, malte, dann sollte man eben das Gesetz eben noch mal klarstellen. Das ist genau das, was du ja auch im Bundestag bei der Anhörung auch gesagt hast, ne? Und das ist absolut auch, finde ich juristisch auch sehr nachvollziehbar.

00:28:16 Malte Lübker

Genau, also Ernesto du, ich würde das auch so sehen, wenn man die Schlussfolgerung zieht, dass die Mindestlohnkommission das nicht darf mit diesem Referenzwert. Und das ziehen ja einige, dann kann man ja eigentlich nicht schlussfolgern: OK, dann soll sie es halt auch nicht tun und dann brechen wir halt Europarecht und machen das mit der Umsetzung dieses Referenzwerts in Deutschland einfach nicht, auch wenn wir es müssen, sondern dann muss ja die Forderung sein, dann müssen wir es ins Gesetz schreiben. Also die Kritiker der Mindestlohnkommission müssten eigentlich fordern:

Gesetzgeber, handle und schreibe es ins Gesetz, damit wir Europarecht umsetzen können und sozusagen ich von der anderen Seite komme und sag natürlich, aus politischen Gründen wäre das sinnvoll, das auch ins Gesetz zu schreiben. Im Prinzip müssten sich also alle einig sein, das in das Gesetz zu schreiben und an der Arbeitsweise der Kommission würde sich dadurch eigentlich auch nichts ändern, weil die das ja eh schon so machen.

00:29:04 Ernesto Klengel

Wie ist denn deine Einschätzung, Malte? Kommt das dann jetzt? Ist es so, weil du warst ja im Bundestag, wie gesagt, und hast da mitdiskutiert.

00:29:10 Malte Lübker

Ja, ich war bei der Anhörung jetzt im Januar des Ausschusses für Arbeit- und Soziales. Die Anträge der Grünen und, der Linken ging ein bisschen weiter noch, also die waren vor der EuGH-Entscheidung eingereicht worden und die forderten noch auf 15€ zu erhöhen und hatten auch noch so ein paar andere Detailregelungen, auf die sich die Gegner sozusagen gestürzt haben. Es ging also immer darum, ja, wenn wir den Mindestlohn zu hoch machen, dann verlieren wir Arbeitsplätze et cetera, was ja so ein bisschen auch alte Kamellen sind, inzwischen. Trotzdem wurden die wieder aufgewärmt. Mein Eindruck war, dass da erstmal sich kein Konsens abzeichnet.

00:29:44 Malte Lübker

Der Konsens besteht eigentlich auf dem Papier. Also, wenn man den Koalitionsvertrag nimmt, steht es genauso drin, wie es auch in der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission steht. Das müsste eigentlich der kleinste gemeinsame Nenner sein, zu dem sich eigentlich alle bekannt haben. Aber mein Eindruck so von den Fragen und der Diskussion in dann anderthalb Stunden da im Ausschuss war eher, dass die Unionsparteien sich damit nicht anfreunden können und dass die Chancen tatsächlich das Mindestlohngesetz so anzupassen, nicht so doll sind, erstmal von der Dynamik her der Diskussion.

00:30:16 Malte Lübker

Trotzdem muss man es natürlich fordern, ne, weil es einfach die sinnvolle Schlussfolgerung ist aus dem Kuddelmuddel, das wir im Moment haben. Und dieser komischen Behelfslösung, die wir haben, dass die Richtlinie normalerweise in den anderen europäischen Ländern, Christina, du hast es schon gesagt, umgesetzt worden ist und zwar per Gesetz. Per Verordnung werden die Referenzwerte festgelegt. Bei uns ist es ein Brief des Bundesarbeitsministers, eine wissenschaftliche Ausarbeitung und dann eine Geschäftsordnung, die ja auch mit der Amtszeit der Mindestlohnkommission endet. Ne, deswegen haben wir im Prinzip keine nachhaltige Umsetzung dieses Muss-Kriteriums, dieser Muss-Anforderung aus der Europäischen Mindestlohnrichtlinie.

00:30:51 Christina Hiessl

Hier vielleicht ganz kurz dazu: Es ist durchaus nicht so, dass in allen Mitgliedstaaten alles per Gesetz umgesetzt würde. In manchen Mitgliedstaaten haben wir auch eigentlich nur eine kurze, ja, politische Aussage dazu, dass sowieso alles in Ordnung ist und nichts umgesetzt werden muss.

00:31:04 Malte Lübker

Ja, das stimmt.

00:31:05 Christina Hiessl

Ja, also das ist jetzt nicht wirklich so, dass allein in Deutschland die Richtlinie problematisch wäre. Ich denke, aus europarechtlicher Sicht ist es nicht unbedingt erforderlich, dass Richtlinien immer per Gesetz umgesetzt werden. Der EuGH ist da eigentlich sehr, überall und sagt ja, solange es in der Praxis umgesetzt wird, also selbst wenn es jetzt nur in der Rechtsprechung ist und überhaupt nirgends niedergeschrieben wird, oder wenn es nur eben wirklich nur in gewissen Verordnungen oder eben noch niedriger rangigen Rechtsinstrumenten steht, das ist das für den EuGH eigentlich nicht wichtig, solange es umgesetzt wird.

00:31:36 Christina Hiessl

Also aus europarechtlicher Sicht würde ich sagen, wenn die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission dafür sorgt, dass es in der Praxis so verläuft, ist aus europarechtlicher Sicht wahrscheinlich nicht zu beanstanden. Die Frage ist natürlich, was politisch wünschenswert wäre und was auch dem nationalen Verfassungsrecht entspricht.

00:31:51 Malte Lübker

Genau, man kann es so machen, vielleicht Christina. Du hast Recht, es steht nicht in allen Ländern inzwischen ein Referenzwert im Gesetz, aber in vielen. Also da, wo der neu eingeführt worden ist, findet man das schon in Gesetzen oder Verordnungen. Wir haben da gerade eine Übersicht gemacht, das Europäische Gewerkschaftsinstitut hat auch eine schöne Broschüre dazu gemacht. Also das ist schon ein gängiger Weg, halt das per Gesetz oder Verordnung zu fixieren und das wäre natürlich aus politischen Gründen wichtig. Europarechtlich mag das alles noch OK sein, das sagt ja auch diese Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes, dass man das auch, anders machen kann, aber weil das so eine politisch zentrale Frage ist: Wie machen wir das mit dem Mindestlohn?

00:32:26 Malte Lübker

Es gibt ja auch das Ziel, das so ein bisschen zu befrieden, also was zu haben, auf das sich alle einigen können, wie das weitergehen soll mit dem Mindestlohn. Und wir haben jetzt in Deutschland tatsächlich doch die erfreuliche Situation, dass wir diese Einigung eigentlich haben. Die Arbeitgeber und die Gewerkschaften in der Mindestlohnkommission haben sich geeinigt, ja, wir

machen das so, wir nehmen nach wie vor die Tariforientierung, aber wir nehmen auch den Referenzwert von 60% des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten. Das ist anzuerkennen, das ist erst mal gut, dass es da eine Einigung gibt und jetzt würden sie halt angegriffen von Juristen dafür, dass sie das machen, dass sie sich geeinigt haben.

00:33:04 Malte Lübker

Die Frage steht im Raum, dürfen sie das und da kann man natürlich immer juristisch gegen argumentieren, ja, die dürfen das, wie du das gemacht, das ist wichtig, aber natürlich wäre das für die Kommission viel, viel besser, wenn die einfach sagen können, guck doch ins Gesetz, da steht es auch und, das Gesetz ist ja änderbar. Der Gesetzgeber kann ja das Gesetz einfach so ändern, indem er diese 10 Wörter da noch mit aufnimmt und dann haben wir Klarheit und die Debatte um die Rechtmäßigkeit des Handelns der Kommission ist vorbei.

00:33:32 Marco Herack

Gut, aus meiner Erfahrung heraus sind es dann nie 10 Worte, die nur geändert werden. Sondern das wird dann immer 'n größeres Fass.

Ich will euch eigentlich auch nicht unterbrechen, allerdings müssen wir noch zumindest ein weiteres Thema besprechen, das nicht ganz unwichtig ist. Es geht um das Recht der Massenentlassung und da hat das EuGH ein Urteil gefällt. Ernesto, vielleicht kannst du uns da ganz kurz einführen in das Thema.

00:33:59 Ernesto Klengel

Ja, sehr gerne. Das ist nämlich ein oder sind sogar 2 Entscheidungen, die wir, ich glaub in sonstigen Fällen, immer ausführlich hier besprochen hätten und uns da die Köpfe heiß diskutiert hätten darüber, weil es einfach wirklich auch Verfahren sind, die aus Deutschland kommen und für das gesamte Rechtsgebiet der Massenentlassungen eine große Bedeutung haben. Ich würde es jetzt trotzdem versuchen, mal so ein bisschen auf den Punkt zu bringen an der Stelle, weil wir jetzt diese große Entscheidung zum Mindestlohn hatten und die erstmal alles überstrahlt hat.

00:34:30 Ernesto Klengel

Insofern jetzt hier in aller Kürze. Also es geht um Massenentlassungen und das ist ja also was anderes als der allgemeine Kündigungsschutz, sondern es geht darum, die Frage, was ein Arbeitgeber zu beachten hat, wenn er eine größere Zahl von Beschäftigten entlässt und damit sind nicht nur Kündigungen gemeint, sondern eben auch Aufhebungsverträge. Da gibt es also Schwellenwerte. Wenn man abhängig von der Größe des eigenen Unternehmens eine bestimmte Zahl von Beschäftigten in einem Zeitraum entlässt, dann ist es eben eine Massenentlassung und das hat dann letztlich zwei Folgen für den Arbeitgeber.

00:35:03 Ernesto Klengel

Er muss einmal eine Mitteilung an die Agentur für Arbeit geben, damit die sich so ein bisschen drauf einstellen kann und gucken kann, ob die Vermittlungsbedarfe irgendwie jetzt schon mal vorbereitet werden und also, dass sie bestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen schon ergreifen kann. Das ist so die Idee dieser Mitteilungspflicht und der Arbeitgeber muss den Betriebsrat konsultieren. Also der Betriebsrat kann da nicht wirksam widersprechen, aber er muss eben zumindest da diese Mitteilung bekommen. Und das hat eben dann auch zum Ziel, dass der Betriebsrat auch Vorschläge machen kann, um diesen ganzen Prozess auch vielleicht auch zu verhindern, also um noch vielleicht den Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass es vielleicht auch andere Wege gibt Beschäftigung eben auch zu sichern.

00:35:47 Ernesto Klengel

Also es gibt eine Massenentlassungsrichtlinie, die das vorgibt und sie wurde umgesetzt in Paragraph 17 des deutschen Kündigungsschutzgesetzes. In Deutschland ist so ein bisschen die Frage, was ist eigentlich, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten aus der Massenentlassungsrichtlinie oder eben aus dem Gesetz dann dagegen verstößt, wenn er einfach Fehler macht bei der Konsultation des Betriebsrats. In Klammern, das ist klar, dann ist die Kündigung unwirksam, die dann ausgesprochen wird.

00:36:16 Ernesto Klengel

Der Arbeitgeber muss dann noch mal den Betriebsrat ordentlich konsultieren und dann kann er erst die Kündigung aussprechen. Die zweite Frage ist die Entscheidende. Welche Folge hat es, wenn der Arbeitgeber diese Mitteilung an die Arbeitsagentur nicht ordentlich erstattet? Also, wenn da entweder er das ganz vergisst oder es einfach nicht macht oder eben da Angaben fehlen oder falsch sind. Da war bisher die Rechtslage, dass Fehler, erhebliche Fehler, in dem Bereich dann eben zur Unwirksamkeit auch der Kündigung führen.

00:36:48 Ernesto Klengel

Und das Bundesarbeitsgericht hatte jetzt aber vor, also auch verschiedene Senate hatten davor, davon abzurücken, weil die gesagt haben: Die Richtlinie gibt es ja gar nicht so richtig vor, dass die Kündigungen dann unwirksam sind. Und man könnte diesen Eingriff, man könnte dem doch auch anders begegnen, indem man eben die Wirksamkeit der Kündigung nicht ganz aufhebt, sondern eben erst eintreten lässt, wenn der Arbeitgeber das Ganze nachgeholt hat. Also wenn er das alles ordnungsgemäß im Nachgang noch mal wiederholt hat, dann wird dann die Kündigung irgendwann zu einem späteren Zeitpunkt dann wirksam werden.

00:37:24 Ernesto Klengel

Dann muss er nicht erneut kündigen. Aber weil da so unionsrechtliche Zweifel eben auch bestanden, ob das wirklich mit der Richtlinie konform geht.

Wenn man da jetzt das so ändert, und letztlich auch, weil 2 Senate des Bundesarbeitsgerichts betroffen waren und sich im Detail gar nicht so einig waren, gab es 2 Vorlagen jetzt an den EuGH. Um es kurz zu machen, hat der EuGH in seiner Entscheidung jetzt gesagt: Alles zurück zum Ausgangspunkt. Die Massenentlastungsrichtlinie gibt eben vor, dass also die Vorgaben auch wirksam sanktioniert sein müssen.

00:37:55 Ernesto Klengel

Auch diese Pflicht, diese Mitteilung an die Agentur für Arbeit zu geben, die muss auch wirksam sanktioniert werden. Das funktioniert nicht, wenn das einfach dann irgendwann nachgeholt wird, weil dann hätte der Arbeitgeber ja letztlich keine Konsequenzen für diesen Rechtsverstoß. Und es gibt auch diese Entlassungssperre, die dann ja innerhalb von einem Monat, nachdem die Anzeige erstellt wurde, kann eben 'ne Kündigung nicht wirksam werden. Und wenn man das sozusagen zu einem frühen Zeitpunkt schon zulässt, dann ist die letztlich gegenstandslos und daraus hat er abgeleitet, dass zumindest, wenn die Massenentlastungsanzeige völlig unterblieben ist, dann muss das zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führen, sodass der EuGH das Bundesarbeitsgericht an der Stelle zurückgepiffen hat und wir jetzt wieder in einer Rechtslage sind, die dem entspricht, was sozusagen auch vor dieser angeplanten oder angedachten Rechtsprechungsänderung eben bestanden hat.

00:38:47 Christina Hiessl

Zu der Entscheidung würde ich sagen, vielleicht, um das europarechtlich so ein bisschen auch zu kadern: Die Bestimmung der Massenentlastungsrichtlinie, die ist ja ganz was ganz besonderes eigentlich im EU-Recht. Also das EU-Recht hat ja ganz ganz selten eigentlich konkrete Vorschriften dazu, was passiert, wenn die Verpflichtungen aus den arbeitsrechtlichen EU-Richtlinien nicht erfüllt werden. Und das ist eigentlich genau umgekehrt, wie du das vorher für das deutsche Recht beschrieben hast, Ernesto. Also für den einen Teil der Massenentlastungsrichtlinie, also den, Teil der rechtzeitigen Verständigung oder Konsultierung der Arbeitnehmervertreter zum Beispiel gibt es in der Richtlinie überhaupt keine Vorgaben dafür, was passiert, wenn das nicht rechtmäßig passiert.

00:39:28 Christina Hiessl

Das ist eigentlich den Mitgliedstaaten überlassen. Da hat der EuGH dann so seine Kriterien, das Äquivalenzprinzip und das Effektivitätsprinzip. Und da sind die Mitgliedsstaaten eigentlich relativ frei, die Sanktionen oder die Rechtsfolgen zu bestimmen, wenn Europarecht eben nicht angewandt wird in der Praxis, solange es eine abschreckende, eine Form von wirklich abschreckenden Sanktionen gibt, die eben dafür sorgt, dass die ArbeitgeberInnen sich bemühen, eben dem Europarecht zu entsprechen.

00:39:55 Christina Hiessl

Also es ist eigentlich meistens extrem schwammig und extrem schwierig festzustellen, ob die Sanktionen, wenn es stark genug ist und die Massenentlassungsrichtlinie ist da wirklich ganz besonders in dem Sinne, dass sie wirklich sagt, wenn jetzt diese Anzeige an die Arbeitsmarktbehörden nicht rechtzeitig erfolgt und eben nichts in dem Sinne, die 30 Tage, sie sind absolut verpflichtend, dann ist die Entlassung nicht gültig. Und das ist eben insofern auch ein schönes Urteil, dass wir, hierzu eben dann auch eine eindeutige Aussage des EuGH haben. Ja, wenn die Richtlinie schon so deutlich ist, dann werden wir das eben auch ganz streng auslegen. Also in dem Sinn eigentlich 'ne richtig schöne Entscheidung zu lesen.

00:40:30 Marco Herack

Ja, dann haben wir noch 'n dritten Komplex, den wir jetzt in aller Kürze noch uns anschauen möchten und zwar gab es 'ne Entscheidung des EGMR, die die Beschäftigtenrechte bei der Überwachung behandelt. Und das ist, wenn ich das richtig sehe, ein Fall aus der Ukraine, Christina.

00:40:50 Christina Hiessl

Ja, in der Tat, also es ist Guyvan gegen die Ukraine. Ich werde es jetzt auch wieder ganz kurz machen, weil wir da schon 'n bisschen fortgeschrittene Zeit haben. Also, es geht in der Entscheidung um Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, wo es eigentlich um Privat und Familienleben geht, das ja auch, ein Artikel ist eigentlich, der ganz breit ausgelegt wird und in den verschiedensten ja Kontexten auch ganz interessante Wirkungen haben kann und eben auch in der Arbeitswelt, obwohl es jetzt vielleicht nicht danach klingt, weil es ja Privat und Familienleben eben heißt. In der Arbeitswelt ist es eben besonders dieser Schutz der Privatsphäre, der ja auch im Arbeitsleben nicht unwesentlich ist, obwohl es eigentlich nicht hundertprozentig das Privatleben ist, so wie man sich das vielleicht vorstellt.

00:41:30 Christina Hiessl

Und der EGMR hat da schon einige Urteile eigentlich dazu gefällt, was das jetzt im Konkreten bedeuten soll, dass eben jeder und jede ein Recht auf Schutz des Privat und Familienlebens hat und eben auch unter Umständen am Arbeitsplatz, sofern das proportional ist zu der jeweiligen Situation. Im vorliegenden Fall ging es dann eben um ein Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitgeber ein Diensthandy zur Verfügung gestellt hat. Also ich glaub, es war ursprünglich sogar nur 'n Privathandy und der Arbeitgeber hat eben gesagt:

00:42:00 Christina Hiessl

OK, die Kosten für berufliche Telefonate, beruflichen Gebrauch des Handys, da übernehme ich und deshalb will ich eben auch wissen, was der Arbeitnehmer in dem Fall mit dem Handy eigentlich tun und welche Anrufe jetzt privatlich und welche dienstlich sind und dementsprechend hat der Arbeitgeber in dem Fall; also das ist schon einige Zeit her, das war im Jahr 2015, hat der

Arbeitgeber eben direkt bei dem Telekombetreiber nachgefragt. Eine Reihe von Daten hat er eigentlich abgefragt zu: Wo hat der Arbeitnehmer das Handy gebraucht? Wie lange? Welche Telefonnummern wurden angerufen? In welchem Staat? Welche Dauer? Und so weiter.

00:42:36 Christina Hiessl

Also wirklich relativ detailliert und dagegen ist eben dann vor den ukrainischen Gerichten 'n Rechtschreiben entstanden, ob der Arbeitgeber eben so detailliert ja Einsicht nehmen durfte. Und die ukrainischen Gerichte haben dann eben, überraschend vielleicht aus Sicht eines Rechtshintergrunds, wo wir eigentlich gewohnt sind mit der DSGVO in den EU-Staaten, haben die ukrainischen Gerichte eben gesagt: Ja, wir sehen diese Daten, die der Arbeitgeber abgefragt hat, überhaupt nicht als persönliche Daten an. Deshalb gilt eben überhaupt kein Datenschutz für diese Form der Datenabfrage.

00:43:07 Christina Hiessl

Und dagegen hat sich diese Beschwerde auch gewandt. Und im Endeffekt dadurch, dass die ukrainischen Gerichte das alle abgewiesen haben, ging der Fall dann weiter an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und der hat eben in diesem Urteil einmal ganz spezifisch und ganz deutlich gesagt: Ja, es geht absolut um persönliche Daten. Also, wenn es verschiedene Daten sind, die meine Gesprächsverläufe wiedergeben in der Vergangenheit, dann ist es, sind das absolut persönliche Daten. Und was die ukrainischen Gerichte hätten tun müssen, ist eben diese Abwägung zu machen, die wir eigentlich fast immer haben in menschenrechtlichen Angelegenheiten, dass wir eben einerseits den Schutz des Menschenrechts haben, in dem Fall eben Familien und Privatleben.

00:43:47 Christina Hiessl

Und andererseits eben Rechtfertigungsgründe und zu den Rechtfertigungsgründen kann natürlich gehören, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat zu wissen, welche Kosten er übernehmen muss und welche nicht. Aber der Eingriff muss dann eben auch so vorsichtig möglich sein, also er muss so wenig möglich die privaten Familienleben des Arbeitnehmers beeinträchtigen, also der mildestmögliche Eingriff muss vorgenommen werden, um das Ziel gerade noch zu erreichen, diese Abgrenzung machen zu können zwischen den privaten und den dienstlichen Gesprächen.

00:44:20 Christina Hiessl

Und das ist eben eigentlich auch ja der Ausgang des Verfahrens. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sagt jetzt nicht konkret, diese und diese Daten hättet ihr abfragen dürfen und diese nicht. Aber einfach die Tatsache, dass man es als persönliche Daten ansehen muss und dass die ukrainischen Gerichte dementsprechend auch diese Abwägung machen müssen im Rahmen der, bisherigen Rechtsprechung des Gerichtshofs. Ich glaub, das

war so 'n bisschen das Wichtigste. Ernesto, hast du da noch Dinge zuzufügen?

00:44:46 Ernesto Klengel

Ja, vielleicht noch mal so Perspektive auch noch mal, ne, weil das ist ja schon noch mal was Besonderes, dass wir jetzt eben den ukrainischen Fall haben. Der wird im Report vorgestellt von Klaus Lürcher und wir haben und da bin ich wirklich stolz drauf, wir haben Ivan Yatskevych gewinnen können von der Universität in Kiew dazu, sozusagen auch wirklich noch mal die Binnenperspektive aus dem ukrainischen Recht dazu vorzustellen. Und ich finde einfach, dass diese Entscheidung zeigt, dass die Ukraine eben auf dem Weg ist in den europäischen Rechtsraum. Es ist eine grundsätzliche Frage, wie du gesagt hast, Christina, wie man jetzt den Begriff der personenbezogenen Daten, insbesondere eben im Arbeitsverhältnis, versteht. Da gab es offenbar eben ein Defizit im ukrainischen Recht und Yatskevych beschreibt, dass in der Ukraine jetzt ganz aktuell auch es eben ein Arbeitsgesetzbuch gibt, das da jetzt eben erarbeitet wird und was trotz dieser schlimmen Situation, in der sich das Land befindet, eben jetzt erlassen wird und offenbar eben dann auch europäische Standards einhält und beachtet oder umsetzt.

00:45:45 Marco Herack

Vielen Dank für das Gespräch an Ernesto Klengel, Christina Hiessl und Malte Lübker. Danke euch.

00:45:50 Christina Hiessl

Danke dir.

00:45:51 Malte Lübker

Ja, herzlichen Dank. Ciao.

00:45:53 Ernesto Klengel

Danke Marco.

00:45:54 Marco Herack

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns an systemrelevant@boeckler.de, also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. 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 so in einem Podcatcher eure Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören, euch 'ne schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

00:46:22 Einsprecher

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