

■ DIE GEFAHR DER SOZIALEN GLEICHBEHANDLUNG

Die Bedrohung war groß und sie wurde ernst genommen. Schließlich ging es um die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in den Aufsichtsräten. Die Argumentation war auf den ersten Blick überzeugend: Warum ist es allein denjenigen ArbeitnehmerInnen der TUI-Gruppe, die in Deutschland beschäftigt sind, vergönnt, ein aktives und passives Wahlrecht für die Aufsichtsratsmitglieder der ArbeitnehmerInnen auszuüben? Und warum müssen diese Aufsichtsratsmitglieder ihr Amt aufgeben, sobald sie eine Stelle in einem anderen Mitgliedstaat antreten? Die Zahlen dahinter verdeutlichen den Missstand: knapp 80% der ArbeitnehmerInnen der TUI-Gruppe sind nicht in Deutschland, sondern in einem anderen Mitgliedsstaat angestellt.

Die Antwort des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auf die ihm vorgelegten Fragen fiel knapp aus: Das allgemeine Diskriminierungsverbot aus Art. 18 AEUV sei auf diesen Sachverhalt nicht anwendbar, da hier ein besonderes Diskriminierungsverbot in Form des Art. 45 AEUV greife. Dieser gelte jedoch nicht für die ArbeitnehmerInnen, die außerhalb der Bundesrepublik angestellt seien, da sie „nie von ihrer Freizügigkeit innerhalb der Union Gebrauch gemacht haben oder Gebrauch machen wollen“.



Auch für ArbeitnehmerInnen, die im Aufsichtsrat sitzen und durch ihren Umzug in einen anderen Mitgliedsstaat dieses Amt verlieren würden, verneinte der EuGH eine Einschränkung der Freizügigkeit. Das Primärrecht der Union könne den ArbeitnehmerInnen nicht garantieren, dass ein Umzug „in sozialer Hinsicht neutral ist“. Da es auf Unionsebene bislang keine entsprechenden Vorschriften gäbe, dürften die Mitgliedstaaten bestimmen, dass entsprechende Vorgaben nur für ArbeitnehmerInnen inländischer Betriebe gelten. Allerdings gelte dies nur unter der Voraussetzung, dass „eine solche Beschränkung auf einem objektiven und nicht diskriminierenden Kriterium beruht“. Ohne im Einzelnen näher zu begründen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sind, bezeichnet der Gerichtshof die Anwendung der Mitbestimmungsregelungen lediglich auf in Deutschland beschäftigte Personen als „legitime Entscheidung der BRD“.

Die Frage, warum Angestellte der Tochtergesellschaften von TUI in anderen Mitgliedstaaten von den Entscheidungen des Aufsichtsrates unmittelbar betroffen sind, ohne dass sie in diesen Aufsichtsräten repräsentiert werden, bleibt offen. Die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in deutschen Aufsichtsräten ist somit vorerst gerettet. Auf Europäischer Ebene wird ein Großteil der ArbeitnehmerInnen jedoch auch in Zukunft nicht gehört werden.

Hannah Findenegg, Freiburg

■ DIE GRENZEN DER ERFINDUNG NEUER STEUERN

Bereits im Juni dieses Jahres entschied das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinem Beschluss vom 13. April 2017 -2 BvL 6/1, dass die seit 2011 bestehende Kernbrennstoffsteuer, eingeführt durch das gleichnamige Gesetz, verfassungswidrig sei.



Juristisch ist die Entscheidung des BVerfG schnell zusammengefasst. Dem Bund werde durch Art. 105 Grundgesetz (GG) in Verbindung mit Art. 106 GG die Gesetzgebungskompetenz in Steuersachen zugewiesen. Dabei wurden für die in Art. 105, 106 GG aufgeführten Steuern und Steuerarten Typusbegriffe verwendet, z.B. Verbrauchssteuer. Innerhalb dieser Begriffe könne der Gesetzgeber neue Steuern erfinden, außerhalb dessen aber nicht. Die Besteuerung des unternehmerischen Verbrauchs eines Produktionsmittels, wie dem Kernbrennstoff, sei keine Verbrauchssteuer im Sinne des Art. 106 Abs. 1 Nummer 2 GG. Der Gesetzgeber habe daher keine Gesetzgebungskompetenz, um eine solche Steuer zu erheben, da sie keinem der Typusbegriffe entspreche.

Politische Brisanz erlangte die Entscheidung, da das BVerfG die Freiheit des Gesetzgebers, neue Steuern „zu erfinden“ und damit auch den Gestaltungsspielraum auf diesem Gebiet, erheblich eingeschränkt hat. Es sei hier darauf hingewiesen, was zwei Richter in einem Sondervotum ausführten: der Gesetzgeber habe sehr wohl ein Recht dazu, Steuern auch außerhalb der Typenbegriffe neu zu erfinden. Diese neuen Steuern unterfallen dann lediglich dem Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung und erfordern eine Zustimmung des Bundesrats.

Die praktische Konsequenz dieser Einschränkung zeigt sich daran, dass dem Gesetzgeber die Möglichkeit genommen wird, die privatwirtschaftlichen Verursacher der Kosten des Atomausstiegs an diesen stärker zu beteiligen. Auch die bisherigen Einnahmen aus der Steuer in Höhe von ca. 6,2 Mrd. € müssen nun zurückgezahlt werden.

Es handelt sich bei dem aktuellen Urteil aber nicht um das erste im Rahmen des Atomausstiegs. So klagten die Kernkraftwerksbetreiber nicht nur gegen die Kernbrennstoffsteuer, sondern u.a. auch gegen den „schnellen“ Atomausstieg. Auch hier hatte das BVerfG in seiner Entscheidung vom 6. Dezember 2016 festgestellt, dass die Kernkraftwerksbetreiber zu entschädigen sind. In dieser Entscheidung stellte das BVerfG ebenfalls fest, dass das Dreizehnte Gesetz zur Änderung des Atomgesetzes vom 31. Juli 2011 die Konzerne nicht enteignet. Angesichts der erheblichen rechtlichen und finanziellen Probleme bei der Organisation des Atomausstiegs wäre dies aber eine alternative Lösung gewesen, da dann nicht nur die Kosten sozialisiert worden wären, sondern auch die Gewinne.

Henning Meinken, Frankfurt/Main

■ NOCH MEHR MACHT DER MEHRHEIT

Die Arbeitskämpfmaßnahmen der sogenannten „Spartengewerkschaften“ wie der Gewerkschaft für Lokomotivführer (GDL) und der Pilotenvereinigung Cockpit wurden von großen Teilen der Öffentlichkeit schnell als „Exzess“ gewertet und vor allem von Unternehmerverbänden wurde die Tarifeinheit per Gesetz gefordert. Als Reaktion darauf legitimierte der Gesetzgeber 2015 das Tarifeinheitsgesetz, indem § 4a in das Tarifvertragsgesetz eingefügt wurde. Dieser regelt, dass im Fall einer Kollision von Tarifverträgen innerhalb eines Betriebs stets der Tarifvertrag gilt, den die im Betrieb mitgliederstärkste Gewerkschaft verhandelt hat („betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip“). Folglich ist es nicht möglich, dass zwei oder mehr Gewerkschaften für die gleiche Berufsgruppe Kollektivvereinbarungen mit den Unternehmen treffen. Vielmehr bleibt der Minderheitsgewerkschaft nur noch ein Anspruch auf nachträgliche Unterzeichnung des verdrängenden Tarifvertrages.

Daraufhin erhoben mehrere Gewerkschaften Verfassungsbeschwerden und rügten vor allem einen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG).

Nun entschied das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 11.07.2017, Az.: 1 BvR 1571/15, dass das Tarifeinheitsgesetz weitgehend mit dem Grundgesetz (GG) vereinbar sei. Dabei stellt das Gericht zunächst klar, dass dem Gesetzgeber Regelungskompetenz bezüglich der Verhältnisse von Gewerkschaften untereinander zukomme, insbesondere aus Gründen des Gemeinwohls. Weiter bestehe zwar ein Eingriff in die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG, indem sich die drohende Verdrängung des eigenen Tarifvertrags, sowie die gerichtliche Feststellung im Betrieb eine Minderheit zu sein, nachteilig auf deren Mitgliederwerbung und die Mobilisierung zu Arbeitskämpfmaßnahmen auswirke.



Dies stelle jedoch eine überwiegend zumutbare Belastung dar, da der Nachzeichnungsanspruch bestehe und das Streikrecht davon nicht berührt werde. Das Gericht fordert daher lediglich eine Nachbesserung von Schutzvorkehrungen, damit die Interessen von Angehörigen einzelner Berufsgruppen und Branchen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, „nicht einseitig vernachlässigt“ werden. Damit wird dem Gesetz zwar etwas an „Schärfe genommen“, dennoch bedeutet das Urteil für kleine Gewerkschaften eine enorme Einschränkung, denn ohne die Möglichkeit einen Tarifvertrag abzuschließen zu können, wird ihnen die Hauptaufgabe ihrer Existenz genommen.

Was bleibt ist die Feststellung, dass sobald in Deutschland einmal ernsthaft gestreikt wird, es nicht lange dauert bis die Koalitionsfreiheit angetastet wird. Das Bundesverfassungsgericht hat dies nun gebilligt.

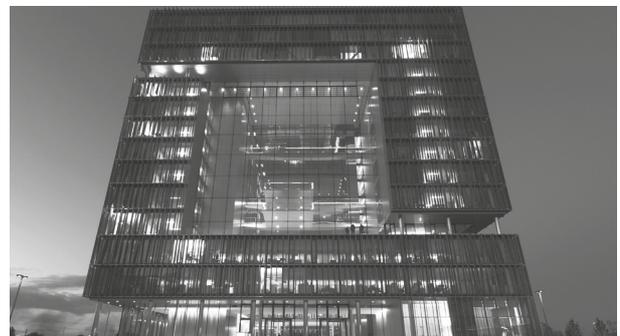
Julika Walter, Freiburg

■ DEM STAAT ZUM WOHL

Die Bundesregierung muss Auskunft über die Rolle von V-Leuten im Zusammenhang mit dem Oktoberfestattentat 1980 geben – teilweise. So ein Urteil (Az.: 2BvE 1/15) des Bundesverfassungsgerichtes von Juni 2017 zu zwei kleinen Anfragen der Grünen und der Linken. 13 Menschen waren bei dem Anschlag auf der Wiesn gestorben, und so ganz aufgeklärt ist er bis heute nicht. Die gerichtlichen Ermittlungen kamen zwar zu dem Schluss, der Rechtsextreme Gundolf Köhler habe alleine gehandelt, jedoch wurde dies von Beginn an bezweifelt. Angesichts der Aktivitäten Köhlers in der rechtsextremen „Wehrsportgruppe Hoffmann“ schien es naheliegend, dass er dort Helfer hatte. Nach neuen Zeugenaussagen nahm 2014 die Bundesanwaltschaft die Ermittlungen wieder auf.

Ungeklärt ist auch die Rolle des Verfassungsschutzes. Ob, und wenn ja wie viele V-Leute es in der „Wehrsportgruppe Hoffmann“ gab, wollten Grüne und Linke wissen. Besonders die Rolle des Neonazis Ernst Lembke war zu klären. Er galt als Waffenbeschaffer der rechten Szene und hatte möglicherweise den Sprengstoff für das Oktoberfestattentat besorgt. Die Bundesregierung verweigerte die Auskunft auf die Anfragen und verwies dabei auf das „Staatswohl“: Die Bekanntgabe solcherlei Informationen würde die Funktionsfähigkeit der Nachrichtendienste insgesamt beschädigen. Diese seien nämlich auf den Einsatz von V-Leuten angewiesen, und sie müssten zur Anwerbung glaubhafte Geheimhaltungszusagen machen können. Überdies bestehe die Gefahr, dass enttarnte V-Leute Opfer von Vergeltungsaktionen würden.

Eine grundsätzlich plausible Argumentation, befand das Verfassungsgericht. Zu pauschal aber dürfe ein Verweis auf die Geheimhaltungsinteressen trotzdem nicht ausfallen. Die Regierung müsse eine konkrete Gefährdung im Einzelfall darlegen können. Dies sei ihr in zweierlei Hinsicht nicht gelungen: Zum einen könne sie gefahrlos darüber Auskunft geben, ob Ernst Lembke als V-Mann aktiv war. Da dieser sich bereits 1981 in der Untersuchungshaft erhängt hatte, drohten ihm ersichtlich keine Vergeltungsaktionen mehr. Zum anderen könne die Regierung auch die Anzahl der V-Leute in der „Wehrsportgruppe Hoffmann“ bekannt geben. Angesichts der Tatsache, dass die Gruppe immerhin 400 Mitglieder hatte, sei es fernliegend, dass zu Vergeltungszwecken Rückschlüsse auf die Tätigkeit eines einzelnen gezogen werden könnten.



Die Bundesregierung ist nun verpflichtet, die entsprechenden Informationen herauszugeben – es bleibt abzuwarten, ob sie der Wahrheitsfindung dienen können.

Malte Stednitz, Phnom Penh

■ SOZIOKULTURELLES EXISTENZMINIMUM KANN GEKÜRZT WERDEN

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass Asylbewerber*innen keinen Anspruch auf ein soziokulturelles Existenzminimum haben, wenn sie ihren ausländerrechtlichen Mitwirkungspflichten zuwiderhandeln (Urteil vom 12.05.2017, Az. B7 AY 1/16R). Geklagt hatte ein 49-jähriger Asylsuchender aus Kamerun. Nachdem sein Asylantrag 2004 abgelehnt wurde, scheiterte die Abschiebung an fehlenden Ausweisdokumenten. Der Kläger weigerte sich in der folgenden Zeit, einen kamerunischen Pass zu beschaffen und somit aktiv an seiner eigenen Abschiebung mitzuwirken. Daraufhin strich die Behörde das soziokulturelle Existenzminimum. Statt des Bargelds, das ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben sichern sollte, wurden ihm nunmehr lediglich eine Unterkunft sowie Gutscheine für Kleidung und Essen bereitgestellt.



Das BSG bestätigte nun die behördliche Maßnahme und stellte fest, dass das soziokulturelle Existenzminimum an das Verhalten der asylsuchenden Person geknüpft sei: Erst wenn sich der Kläger entsprechend seinen ausländerrechtlichen Mitwirkungspflichten wieder kooperativ zeige, werde ihm die volle Leistung zugesprochen. Eine solche Maßnahme sei in § 1a Nr. 2 Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) vorgesehen, nach dem bei Verletzung der Mitwirkungspflicht eine Kürzung auf das „unabweisbar Gebotene“ zulässig sei. Diese Regelung sei auch verfassungsrechtlich unbedenklich.

Dass das BSG die Frage der Verfassungskonformität derart übergeht, überrascht, hat doch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seiner Entscheidung vom 18.07.2012 klargestellt, dass allen Menschen, damit auch Asylbewerber*innen, das Grundrecht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum zusteht (Az. 1 BvL 10/10 und 2/11). In dieser Entscheidung hatte das BVerfG ausdrücklich betont, dass migrationspolitische Erwägungen, die Leistungen an Asylbewerber*innen niedrig zu halten, um Anreize für Wanderungsbewegungen zu vermeiden, das Absenken des Leistungsstandards unter das physische und soziokulturelle Existenzminimum nicht rechtfertigen können. Es sei vielmehr nach Lebensort, nicht nach dem Status des Individuums zu berechnen. Damit wären auch Kürzungen des Existenzminimums aufgrund solcher migrationspolitischer Erwägungen verfassungswidrig, die die Asylsuchenden zur Mitwirkung an ihrer eigenen Abschiebung anhalten sollen. Es scheint daher mehr als fraglich, ob die Regelung vor dem BVerfG Bestand haben wird. Bis dahin wird jedoch das Urteil des BSG höchstwahrscheinlich die Behörden zu restriktiven Maßnahmen ermutigen.

Antonia Strecke, Freiburg

■ SEX FÜR FRAUEN ÜBER 50 IST NICHT WICHTIG – ODER DOCH?

Eine 1945 geborene Portugiesin litt nach einer fehlerhaften gynäkologischen Operation in den 90er Jahren an starken Schmerzen beim Gehen und Sitzen, an Inkontinenz und Gefühlsverlust beim Geschlechtsverkehr. Zurückzuführen waren die Beschwerden auf eine Nervenverletzung bei der OP. Sie verlangte im April 2000 von dem Krankenhaus, in dem sie behandelt worden war, eine finanzielle Entschädigung. Im Oktober 2014 reduzierte der Supremo Tribunal Administrativo (das oberste portugiesische Verwaltungsgericht) die der Klägerin ursprünglich zugesprochene Entschädigungssumme von 80.000 auf 50.000 Euro. In dem Urteil heißt es dazu, dass nicht vergessen werden sollte, dass die Klägerin zum Zeitpunkt des Eingriffs schon 50 Jahre alt gewesen sei und schon zwei Kinder bekommen habe und daher die Sexualität „nicht die Wichtigkeit“ habe wie „in jüngeren Jahren“ – diese reduziere sich mit dem Alter. Dieses Urteil wurde 2015 nochmals bestätigt.

Am 25. Juli 2017 entschied nun der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) mit fünf zu zwei Stimmen, dass das Urteil des portugiesischen Gerichts gegen das Diskriminierungsverbot



aus Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) in Verbindung mit dem Schutz des Privat- und Familienlebens aus Art. 8 EMRK verstößt (Az.: 17484/15). Zu Unrecht hätten Alter und Geschlecht der Klägerin eine tragende Rolle für das entscheidende Gericht gespielt. In zwei vergleichbaren Fällen (2008 und 2014) habe die portugiesische Justiz die Wichtigkeit des Sexuallebens auch in fortgeschrittenem Alter anerkannt – nur handelte es sich dabei um das Sexualleben von Männern. Die damit getroffene Differenzierung zwischen Männern und Frauen ist mit der Gleichstellung der Geschlechter in Europa unvereinbar. Im abweichenden Sondervotum werfen die Richter_innen Ravarani und Bošnjak der urteilsbildenden Mehrheitsmeinung methodische Fehler vor: Das Gericht hätte die eigenen methodischen Standards zur Überprüfung einer Ungleichbehandlung nicht eingehalten, sondern Politik betrieben. Die Summe, die der Klägerin für immaterielle Schäden zugesprochen wurde, fiel indes sehr gering aus: von den geforderten 174.459,05 Euro wurden ihr 3.250 zugesprochen. Anzumerken ist, dass die Höhe der vom EGMR gewährten Ersatzsummen bei immateriellen Schäden grundsätzlich eher bescheiden ausfällt. Der Betrag soll dem Gewicht der Verletzung angemessen sein, dabei werden in ähnlichen Fällen zugesprochene Beträge berücksichtigt. Für die Bemessung gibt es interne Richtlinien, die aber nicht veröffentlicht sind.

Senta Hirscheider, Nürnberg