

regeln, welches mitgliedstaatliche Recht auf den grenzüberschreitenden Sachverhalt anzuwenden ist³⁵.

Daher ist die praktische Bedeutung des § 3 ASVG bei Sachverhalten mit Auslandsbezug gering. Diese Regelung ist nur in Bezug auf Staaten, die keine Mitglieder der EU oder des EWR sind und mit denen Österreich kein zwischenstaatliches Abkommen geschlossen hat, von Bedeutung³⁶.

Im österreichischen Recht ist außerdem eine Regelung zur Erhebung von Krankenversicherungsbeiträgen von ausländischen Renten in § 73a Abs. 1 ASVG normiert, wenn der Rentenbezieher Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung hat³⁷. Nach nationalem österreichischen Recht löst der Bezug einer österreichischen Pension eine Beitragspflicht zur Krankenversicherung aus. Diese Regelung erstreckt sich, aufgrund der allgemeinen Sachverhaltsgleichstellung im Sinne des Art. 5 lit. a der VO 883/2004, auch auf Pensionen anderer Mitgliedstaaten³⁸. Aus Gründen der Gleichberechtigung ist auf Fälle des § 73a ASVG der Beitragssatz gemäß § 73 Abs. 1 und 1a ASVG anzuwenden, das heißt, es sind wie bei nationalen Pensionen 5 % einzubehalten. Die Beiträge dürfen dabei nicht über den Betrag hinausgehen, den eine Person – die denselben Pensionsbetrag ausschließlich im Inland beziehen würde – nach nationalem Recht zu zahlen hätte³⁹.

V. Eigene Stellungnahme

In der vorliegenden Entscheidung legt der EuGH schlüssig dar, dass aufgrund des Grundsatzes der Anwendbarkeit des Rechts nur eines Mitgliedstaats keine Abzüge auf Zusatzrenten in einem Mitgliedstaat vorgenommen werden können, in dem der Rentner keinen Wohnsitz hat. Dabei ist der Gerichtshof seiner bisher strengen Entscheidungslinie in Bezug auf den genannten Grundsatz⁴⁰ treu geblieben. Meines Erachtens ist diese Linie der Rechtsprechung des EuGH weiterhin begrüßenswert, um jene Schwierigkeiten zu vermeiden, die sich in Kollisionsfällen – etwa Doppelbelastungen durch Versicherungsbeiträge – ergeben.

Zusammenfassend hat der EuGH daher seine Entscheidung schlüssig begründet und dargelegt, dass der Kläger den sozialrechtlichen Vorschriften des Wohnsitzmitgliedstaats unterliegt. Es ist anzunehmen, dass der EuGH bei Berücksichtigung der geltenden Rechtslage zu demselben Ergebnis gelangt, da die Normen der VO 883/2004, in Bezug auf die in der Entscheidung genannten Aspekte, der VO 1408/71 entsprechen.

Mag. Magdalena Hartl,

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Linz

Kurz notiert

Tagungsbericht zum Vierzehnten Göttinger Forum für Arbeitsrecht

Unter dem Titel „Der demographische Wandel in der Arbeitswelt – Herausforderungen für das Arbeits- und Sozialrecht“ veranstaltete der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrecht e.V. zusammen mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen am 27. Oktober 2016 das Vierzehnte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Die rund 150 Teilnehmer aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter zahlreiche Vertreter der Sozialpartner, der Wissenschaft und der Praxis, wurden vom Vorsitzenden des Fördervereins Prof. em. Dr. Hansjörg Otto (Universität Göttingen) herzlich begrüßt und mit den Leitfragen des Forums vertraut gemacht. Zugleich gratulierte er Prof. Dr. Rainer Schlegel zur Ernennung zum Präsidenten des Bundessozialgerichts zum 1. Oktober 2016.

Als erste Referentin sprach Prof. Dr. Frauke Brosius-Gersdorf, LL.M. (Leibniz Universität Hannover) zum Thema „Demographischer Wandel und Beschäftigung – Herausforderungen für die Rechtsordnung“. Bereits in ihrer Habilitationsschrift hatte sie sich mit dem demographischen Wandel befasst und war von 2014 bis 2016 Mitglied des Demografiebeirats „Zukunftsforum Niedersachsen“ der Niedersächsischen Landesregierung. Brosius-Gersdorf lenkte den Blick zunächst auf die Bevölkerungsentwicklung hinsichtlich der Altersstruktur der Bevölkerung. Bereits seit Anfang der 1970er-Jahre liege die Sterberate über der Geburtenrate, sodass – zusätzlich bedingt durch die höhere Lebenserwartung – der Anteil älterer Menschen gegenüber dem Anteil jüngerer Menschen ansteige. Stellte die grafische Darstellung der Bevölkerungsstruktur 1960 noch eine Pyramide dar, nehme sie 2060 selbst unter Berücksichtigung einer starken Zuwanderung die Form einer „Urne“ an. Diese Entwicklung, die allenfalls verlangsamt, aber nicht mehr aufgehalten werden könne, habe tiefgreifende Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und die Produktivität sowie in der Folge auf die Grundlagen des Sozialversicherungssystems und der öffentlichen Haushalte. Ein Fachkräftemangel ergebe sich eher im hochqualifizierten Bereich und in pflegerischen sowie erzieherischen Berufen, während bei einfacheren Berufen ein Personalüberhang entstehe. Brosius-Gersdorf betonte jedoch, dass es sich dabei um vorsichtige Schätzungen handelt, die regional unterschiedlich ausfallen könnten. Als Grundannahme ließe sich festhalten, dass der demographische Wandel auf dem Land stärker als in der Stadt und im Osten stärker als im Westen zuschlage. Die unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ zusammengefassten Entwicklungen einer digitalisierten Wirtschaft gingen Hand in Hand mit dem demographischen Wandel. Insbesondere einfache Arbeiten seien von beiden Entwicklungen betroffen, was zu einem weiteren Auseinanderklaffen der Lohnlücke führe. Diesem Trend könne nur mit einem Ausbau der Fort- und Weiterbildungs-

35 Eichenhofer, Sozialrecht der Europäischen Union, 6. Aufl. 2015, Rn. 87.

36 Müller/Spiegel in Mosler/Müller/Pfeil, SV-Komm (Stand: 1.3.2014), § 3 ASVG, Rn. 4.

37 ASVG, BGBl. 1955/189 zuletzt geändert durch BGBl. I 2015/162.

38 Spiegel in Mosler/Müller/Pfeil, SV-Komm (Stand: 1.7.2014), § 73a ASVG, Rn. 8.

39 Spiegel in Mosler/Müller/Pfeil, SV-Komm (Stand: 1.7.2014), § 73a ASVG, Rn. 21.

40 EuGH, Rs. C-102/76 (Perenboom); EuGH v. 5.12.1967, Rs. C-19/67 (Bestuur der Sociale Verzekeringbank/J. H. van der Vecht), Slg. 1967 00445, EU:C:1967:49.

möglichkeiten entgegengewirkt werden. *Brosius-Gersdorf* wies jedoch darauf hin, dass Prognosen in Bezug auf die Auswirkungen einer zunehmenden Digitalisierung mit Vorsicht zu genießen seien. Aus dieser Gesamtschau folgte *Brosius-Gersdorf*, dass sich gesetzgeberisches Handeln vor allem auf Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots richten muss. Bisherige Reformen wie die Rente mit 67 und eine Anpassung des Rentenfaktors seien zwar dringend nötig, in ihrer Wirkung aber nur ein Tropfen auf den heißen Stein gewesen. Maßnahmen müssten sich auf die stärkere Beteiligung von Frauen und Älteren am Arbeitsmarkt und die gezielte Anwerbung von Zuwanderern konzentrieren. Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen schlummere eine große stille Reserve, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde, wenn die Rahmenbedingungen ansprechender wären. Im Vergleich leisteten verheiratete Frauen in Deutschland 34% weniger Arbeitsstunden als in den USA. Die im internationalen Vergleich geringe Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen lässt sich dabei vor allem mit der Zusammenveranlagung von Ehegatten im Steuerrecht erklären. Das Ehegattensplitting macht die Erwerbsarbeit für Ehefrauen unattraktiv, denn nach Abzug von Steuern und Kinderbetreuungskosten verbleibt nur ein geringer Rest, der das in der Ehe verfügbare Einkommen unwesentlich steigert. In Bezug auf die Erwerbstätigkeit Älterer seien bei steigender Lebenserwartung das Renteneintrittsalter anzuheben und Anreize zur Frühverrentung abzubauen. Damit müsse die Möglichkeit verbunden werden, nach Erreichen des Renteneintrittsalters durch Erwerbsarbeit die Rentenhöhe zu erhöhen. Weiter hält *Brosius-Gersdorf* betriebliche Gesundheitsprogramme, die mit Anreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht verbunden sind, für eine sinnvolle Ergänzung des bestehenden Rechtsrahmens.

Auf diesem Vortrag aufbauend ging *Prof. Dr. Rainer Schlegel* (Kassel) auf die „Arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für die Bewältigung des demographischen Wandels“ ein. Er hob zunächst hervor, dass nicht nur das System der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern durch steigende Arbeitsausfälle auch das Gesundheitssystem unter enormem Druck steht. Auf der einen Seite müsse Ersteres durch ein höheres Renteneintrittsalter und Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Regelaltersrente entlastet werden. Auf der anderen Seite müsse Letzteres durch einen verbesserten Arbeitsschutz, Unfallprävention und Gesundheitsförderung geschützt werden, was gleichzeitig das Erwerbspotenzial erhalte. Bei allen Maßnahmen dürfe die Wettbewerbsfähigkeit jedoch nicht durch die Lohn- und Abgabenhöhe eingeschränkt werden, denn ein Sozialversicherungssystem, das vom Volksaufkommen getragen wird, könne nur das ausschütten, was zuvor durch Beiträge erbracht wurde. *Schlegel* gab sodann einen Überblick über Steuerungsmöglichkeiten, die auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene bestehen. Der Gesetzgeber habe mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters einen Schritt in die richtige Richtung gemacht. Hingegen sei die abschlagsfreie Rente mit 63 gem. § 236b SGB VI eine kontraproduktive Maßnahme gewesen, die allein zehn Jahrgängen zugutekomme. Das am 21.10.2016 vom Bundestag beschlossene

Flexirentengesetz begrüßt *Schlegel* hinsichtlich seiner Stoßrichtung, Kritik äußerte er allerdings an der unklaren Ausgestaltung. Auch sei § 46 S. 3 SGB VI nicht angepasst worden, der es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, das Arbeitsverhältnis über die Regelaltersgrenze hinaus befristet fortsetzen zu können. Aufgrund der strengen Voraussetzungen könne eine Befristung des Arbeitsvertrags von Rückkehrern, die einige Zeit nach Auslaufen des Arbeitsverhältnisses wieder arbeiten wollen, nicht auf § 46 S. 3 SGB VI gestützt werden. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG sei in diesen Fällen nicht möglich, weil bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. *Schlegel* wandte sich dann der Finanzierung der gesetzlichen Rente zu. Allein eine Ausweitung auf alle Erwerbstätigen könne das Problem der Unterfinanzierung nicht lösen, denn mit einer Einzahlung sei auch immer ein Anspruch auf Leistungen im Versicherungsfall verbunden. Um die insbesondere von Altersarmut betroffenen Solo-Selbständigen zu schützen, sei eine verpflichtende Altersvorsorge für diese Erwerbsgruppe sinnvoll. Die Alterssicherung könne dabei über die gesetzliche Rentenversicherung oder einen alternativen Vorsorgevertrag laufen. Eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs sei hingegen nicht notwendig. Werde eine Versicherungspflicht beschlossen, sei zu überlegen, wie dem Problem offener Beiträge begegnet werden könne. Hier müsse über einen Quellenabzug nachgedacht werden. An die Sozialpartner gewandt forderte *Schlegel* dazu auf, weiter spezielle „Demographietarifverträge“ abzuschließen. Die Chemiebranche sei in dieser Hinsicht Vorreiter und habe schon früh für eine nachhaltige (Ab-)Sicherung der Belegschaft gesorgt. Wie auf tariflicher Ebene müsse auch auf betrieblicher Ebene eine Bereitschaft für lebenslanges Lernen geschaffen werden.

In der anschließenden Diskussion, die von *Prof. Dr. Olaf Deinert* (Universität Göttingen) geleitet wurde, betonte *Brosius-Gersdorf*, dass gesetzgeberisches Handeln im Arbeitsrecht nur dann zielführend sei, wenn die sonstigen Rahmenbedingungen die Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitszeitmodellen ermöglichen. Teilzeitarbeit, insbesondere am Nachmittag, sei nicht möglich, wenn die Kinderbetreuung in dieser Zeit nicht sichergestellt werden könne.

Nach dem Mittagessen erläuterte *Melanie R. Hack*, Ph.D. vom Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik (München) den Umgang mit dem demographischen Wandel in Norwegen. Die Auswirkungen des demographischen Wandels träfen Norwegen genauso wie Deutschland. Daher wurde 2011 eine Rentenreform durchgeführt, die neben der Anpassung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung mehr Flexibilität für die Rentenbezieher ermöglicht. So kann vom 63. Lebensjahr an eine Altersteilrente mit der Erwerbstätigkeit kombiniert werden. Daneben können auch zusätzliche Rentenpunkte gesammelt werden, sodass sich das Hinausschieben des Rentenbezugs positiv auf die Rentenhöhe auswirkt. In der Folge stieg in allen Altersgruppen zwischen 60 und 74 die Erwerbstätigenquote an. Im Zuge der Rentenreform wurden auch die Altersgrenzen im norwegischen Arbeitsrecht überprüft und teilweise angehoben. Dabei haben die norwegischen Gerichte bei der Kontrolle von Altersgrenzen seit der Kystlink

Entscheidung des Obersten Gerichtshofs von Norwegen (Høyesterett) vom 18.2.2010 die Rechtsquellen zu beachten, die Anwendung fänden, würde die Entscheidungsfrage dem EuGH vorgelegt.

In der von Prof. Dr. Rüdiger Krause (Universität Göttingen) geleiteten Podiumsdiskussion veranschaulichten die Teilnehmer, Dr. Klaus-Peter Stiller (Hauptgeschäftsführer BAVC), Ralf Sikorski (Geschäftsführender Hauptvorstand der IG BCE), Peer-Michael Dick (Hauptgeschäftsführer Südwestmetall) sowie Alexander R. Zumkeller (Leiter HR Policies, ABB AG), welche Wege die Sozialpartner bisher beschritten haben und welcher Weg in Zukunft einzuschlagen sei. Dabei kristallisierte sich im Verlauf der Diskussion heraus, dass Arbeit 4.0 kein Schlagwort der Angst sein dürfe, sondern die sich ergebenden Chancen genutzt werden müssen. In den Belegschaften müsse ein Mentalitätswandel hin zu lebenslangem Lernen und längerem Arbeiten stattfinden. In seinem Schlusswort verdeutlichte Stiller nochmals, dass der demographische Wandel nicht homogen ablaufe. Mit einheitlichen Gesetzen seien die Folgen daher kaum zu erfassen, sodass die Gestaltung der Arbeitsregeln verstärkt dort erfolgen müsse, wo Arbeit verrichtet wird. Die Veranstaltung schloss mit einem Blick auf das Fünfzehnte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht, das am 26. Oktober 2017 zum Thema „Lohngerechtigkeit“ stattfinden soll.

Philipp Matzke,
Universität Göttingen

Schrifttum

Antonio Ojeda Avilés
Transnational Labour Law,
2015, 344 S., 142,- Euro
ISBN: 978-9-04115-858-1
Wolters Kluwer

Das hier anzuzeigende Werk aus der Feder von Professor Ojeda Avilés, Universität Sevilla, ist dem von dem Amerikaner Philip Jessup begründeten Ansatz eines *Transnational Law* (so der Titel auch des Hauptwerkes von 1956) verpflichtet. Diesen Ansatz greift der Autor für das Arbeitsrecht auf, indem er das transnationale Arbeitsrecht mit seinen zahlreichen Rechtsquellen erschließt. Nach einer kurzen Darstellung der Geschichte des transnationalen Arbeitsrechts kommt er auf die Struktur seines Werkes zu sprechen, die er in einer Unterscheidung zwischen prozeduralem Recht (*procedural law*) und Sachrecht (*substantive law*) angelegt wissen will. In dieser Weise ist auch das Buch gegliedert. Teil II beschäftigt sich mit dem prozeduralen Recht, das vor allem die Vorschriften der für das Arbeitsrecht relevanten Materien des internationalen Privatrechts,

aber auch die prozeduralen Regelungen einschließt, die in Richtlinien des europäischen Arbeitsrechts enthalten sind. Der Schwerpunkt des Werkes liegt aber in Teil III auf dem transnationalen Sachrecht. Dieses betrifft zum einen die Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation, zum andern – und dies ist auch quantitativ der umfangreichste Bereich – die zahlreichen arbeitsrechtlichen Richtlinien auf europäischer Ebene. Im Rahmen dieser kurzen Besprechung sei besonders das Kapitel 9 hervorgehoben, das sich mit transnationalen Kollektivverhandlungen beschäftigt. Über dieses Thema gibt es ja einen schon vor vielen Jahren begonnenen und auch heute noch nicht beendeten Diskurs, von dem viele sagen, dass er keine spürbaren Ergebnisse erbracht hat. Umso interessanter ist die Darstellung dieses Themenbereichs, weil es im Gegensatz zu manchen sonstigen Beiträgen nicht nur das Problemfeld umfassend beschreibt, sondern auch durch Einbeziehung unternehmener Schritte und Maßnahmen die Möglichkeiten aufzeigt, die trotz einer weitgehend fehlenden legislativen Verankerung hohe praktische Bedeutung insbesondere für die Regelung der Arbeitsbeziehungen erlangt haben. Die Darstellung wird durch zahlreiche Fallstudien angereichert. Das Werk beinhaltet eine umfangreiche Bibliographie, verzichtet allerdings auf einen Fußnotenapparat.

Durch die Weite des Ansatzes setzt sich das Werk naturgemäß der Gefahr aus, dass es von mancher Seite wegen Mangels an theoretischer Tiefe und Fehlens eines dogmatischen Instrumentariums kritisiert wird¹. Vielleicht hätte der Autor deshalb gut daran getan, in einer Schlussbetrachtung den Ertrag seiner Untersuchung herauszustreichen und einen perspektivischen Blick in die Zukunft des Konzeptes eines transnational labour law zu werfen. Ich selbst sehe den Ertrag des Werkes darin, dass es über Jussup hinausgehend den Begriff des transnational law auf Regeln aller Art erstreckt, welche die Beziehungen zwischen Rechtssubjekten gestalten, die grenzüberschreitenden Charakter haben, wobei die Quellen der Gestaltung durch den Verzicht auf den dem Recht üblicherweise zugeschriebenen Zwangscharakter („without imperium“) in umfassenderweise auf die gesamte Gestaltungsrealität ausgedehnt werden (S.6). So werden neben den Rechtsdokumenten des internationalen Arbeitsrechts (Rechtsakte der IAO und der EU) auch grenzüberschreitende kollektive Vereinbarungen, Verhaltenscodices, Unternehmensentscheidungen und -praktiken miteinbezogen. Das Werk überwindet so die Beschränkung, die sich viele andere Werke des internationalen Arbeitsrechts auferlegen.

Prof. em. Dr. Maximilian Fuchs,
Regensburg

¹ Siehe dazu Krebber, SR 2016, S. 171 (173), der diese Kritik auch gegenüber dem etwa gleichzeitig erschienenen *Research Handbook on Transnational Labour Law*, hg. von Blacket/Trebilcock, erhebt.