

Exposé des Dissertationsvorhabens:

"Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen am Beispiel von Vergütungssystemen beim wechselseitigen grenzüberschreitenden Einsatz von Personal zwischen Österreich und Deutschland"

Verfasserin: Sandra Koch

Betreuer: Prof. Walter Schrammel

Dissertationsgebiet: Rechtswissenschaften/Arbeitsrecht

Studienkennzahl: A 783 101

Matrikelnummer: a0846382

Inhalt der geplanten Dissertation:

Die weltweite Globalisierung, die zunehmende Internationalisierung der Märkte, Fusionen und Firmenkooperationen sind aus dem heutigen Wirtschaftsleben kaum mehr wegzudenken. In diesem neuen arbeitsrechtlichen Kontext wird auch von den betroffenen Arbeitnehmern ein viel größeres Maß an Flexibilität verlangt. Das Dissertationsvorhaben möchte in diesem Kontext die rechtliche Situation der betroffenen Arbeitnehmer untersuchen und beleuchten, wie die nationalen Rechtsvorschriften den neuen Arbeitsmarktsanforderungen gerecht werden und in welcher Form Komplexitäten abgebaut werden können. Dabei konzentriert sich die Dissertation auf zwei Formen der länderübergreifenden Tätigkeit. Zum einen wird die dauerhafte Arbeitsaufnahme im Ausland infolge eines grenzüberschreitenden Betriebsüberganges untersucht und dabei geprüft, ob die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache "Klarenberg" neue entscheidende Anreize für einen grenzüberschreitenden Betriebsübergang gibt. Zum anderen soll die nur vorübergehende grenzüberschreitende Tätigkeit in Form einer Entsendung beleuchtet werden, um im Anschluss beide Formen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Personal miteinander zu vergleichen. Dabei konzentriert sich die Arbeit auf den wechselseitigen Einsatz von Arbeitskräften zwischen Österreich und Deutschland und beleuchtet, wie die beiden Länder, trotz der einheitlichen europarechtlichen Vorgaben, nationale Regelungen gefunden haben, die den nationalen Rechtsordnungen Rechnung tragen. Häufig ist gerade die mögliche Einsparung von Personalkosten für einen grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften entscheidend, so dass untersucht werden soll, welche Möglichkeiten bestehen, das Entgeltniveau infolge grenzüberschreitender Tätigkeit zu verringern. Dabei ist folgende Gliederung geplant:

Gliederung der geplanten Dissertation:

A: rechtlicher übernationaler Rahmen

- I. europarechtliches Primärrecht
- II. europarechtliches Sekundärrecht
 1. Richtlinien im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit
 2. „Betriebsübergangsrichtlinie“ (RL 2001/23)
 - a. Darstellung des Regelungsgehalts
 - b. keine Aussage zu grenzüberschreitenden Betriebsübergängen
 - c. Diskussion über Erweiterung der Richtlinie
 - d. Notwendigkeit der Klärung des anwendbaren Rechts über Rom I Verordnung
 - aa: Änderungen gegenüber EVÜ
 - bb: Darstellung des Regelungsgehalts
 - (1): Auch bei einem Betriebsübergang in einen Nichtmitgliedstaat bleibt es infolge Art 2 bei der Anwendung von Rom I
 - (2): Rechtswahl möglich, Art. 8 Abs. 1
Allerdings dürfen Schutzvorschriften nicht umgangen werden
 - (3): wenn keine Rechtswahl getroffen wurde, ist das Recht des Staates anwendbar in bzw. von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit verrichtet, Art. 8 Abs. 2

- (4): Ist keine Bestimmung des Rechts über Arbeitsort des Arbeitnehmers möglich, unterliegt der Vertrag dem Recht, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, Art. 8 Abs. 3
 - (5): neu eingefügter Zusatz in Art 8 Abs. 3 Rom I Verordnung „von dem aus“ trägt nur bei wechselnden Arbeitseinsätzen zur Klärung bei, hilft aber nicht bei dauerhafter Änderung des Arbeitsortes
 - (6): Gesamtheit der Umstände ergibt eine engere Verbindung zu dem Recht eines anderen Staates Art 8 Abs. 4
Ist Sonderanknüpfung für §§ 3ff AVRAG bzw. § 613a BGB notwendig?
 - cc: Zusammenfassung: Bis zum Betriebsübergang folgt nach den Grundsätzen von Rom I das Recht des Veräußererstaates als Anknüpfungspunkt, erst infolge des Betriebsüberganges und des damit verbundenen Ortswechsels wechselt das anwendbare Recht. Das anwendbare Recht lässt sich über Art 8 Abs. 1 Rom I Verordnung bestimmen, so dass es einer Sonderanknüpfung nicht bedarf.
3. „Entsenderichtlinie“ (RL 96/71)
 - a. Vereinbarkeit mit Primärrecht
 - aa. zutreffende Ermächtigungsgrundlage
 - bb. unzulässige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit
 - b. Darstellung des Regelungsgehalts
 - c. Im Gegensatz zur Betriebsübergangsrichtlinie ist die Regelung des anwendbaren Rechts wesentlicher Teil der Richtlinie
 5. Zusammenfassung: „Normenflickenteppich“ ohne einheitlichen europäischen arbeitsrechtlichen Rahmen

B: Richtlinienkonforme Umsetzung der zentralen Richtlinien

I: Betriebsübergangsrichtlinie

1. Umsetzung in Deutschland
2. Umsetzung in Österreich
3. Darstellung der wesentlichen Unterschiede in der nationalen Umsetzung und deren Bedeutung
 - a: Erfordernis eines rechtsgeschäftlichen Übergangs/ Unerheblichkeit der rechtlichen Form des Überganges
 - b: ausdrückliches Kündigungsverbot/ Regelungen innewohnendes Kündigungsverbot
 - c: Entgeltniveau unterliegt den allgemeinen Bestimmungen kollektiver Regelungen/ über allgemeine Bestimmungen zu kollektiven Regelungen hinaus ergibt sich gesonderte Entgeltsicherung
 - d: allgemeines Widerspruchsrecht/ Widerspruchsrecht nur unter best. Voraussetzungen
 - e: Keine Sonderregelungen/ Sonderregelungen für Fall der Insolvenz

II: Entsenderichtlinie

1. Umsetzung in Deutschland
2. Umsetzung in Österreich

3. Darstellung der wesentlichen Unterschiede in der nationalen Umsetzung und deren Bedeutung
 - a: aus deutscher Regelung über Geltung von Tarifverträgen folgt eine im Vergleich zu der österreichischen Regelung über Kollektivverträge komplizierte Umsetzungsregelung
 - b: Deutschland beschränkt im Gegensatz zu Österreich die Geltung auf bestimmte Tätigkeitsfelder (sofern keine Regelung in Gesetz oder Verordnung)
 - c: in den deutschen Regelungen findet sich kein sog. Montageprivileg von 3 Monaten
 - d: die österreichische Umsetzung enthält gleichzeitig Regelungen zur Informationspflicht gegenüber Behörden

C: Möglichkeiten, Entgeltbemessung zu vereinheitlichen, um Komplikationen abzubauen

I: Betriebsübergang

1. bei grenzüberschreitender Tätigkeit von Deutschland nach Österreich
 - a: Vorliegen eines Betriebsüberganges oder Stilllegung und Neugründung bei Verlagerung ins Ausland
Betriebsübergang bei Wahrung der Betriebsidentität, allerdings unter Berücksichtigung der neuen Rspr. des EuGH
 - b: Betriebsübergang ins Ausland möglich bei Bestimmung eines inländischen Leistungsortes
Änderung des Arbeitsortes ist nicht im Wege des Direktionsrechts möglich, sondern nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers oder bei Vorliegen der Voraussetzungen einer Änderungskündigung möglich
 - c: Weigerung des Arbeitnehmers, im Ausland zu arbeiten
Behandlung als Widerspruch mit Ausspruch betriebsbedingter Kündigung infolge fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim Veräußerer
 - d: Kollektive Fortgeltung von in Tarifverträgen normierten Entgeltregelungen möglich?
 - aa: Grenze durch Territorialitätsgrundsatz
 - bb: Allgemeinverbindliche Tarifverträge
 - cc: Zugehörigkeit des Erwerbers zu Arbeitgeberverband des Veräußerers
 - dd: kollektive Fortgeltung infolge nicht notwendiger beiderseitiger Tarifgebundenheit für Verlagerung nach Österreich
 - ee: i.E: keine kollektive Fortgeltung möglich
 - e: Transformation kollektiver Vergütungsregelungen in einzelvertragliche Regelungen
 - f: für in Betriebsvereinbarungen geregelte Vergütungsregelungen erfolgt eine Transformation in einzelvertragliche Regelungen
 - g: Möglichkeiten der Entgeltanpassung
 - aa: Änderung durch widerspruchslöse Aufnahme der Arbeit?
keine konkludente Änderung der Entgeltregelung möglich
 - bb: die Möglichkeiten der Entgeltanpassung richten sich nach deutschem Recht, sofern eine entsprechende Rechtswahl vereinbart wurde

- cc: Gelangen deutsche Kündigungsregelungen auch ohne Rechtswahl zur Anwendung, da es sich um Eingriffsnormen handelt? i.E. ist dies nicht der Fall
- dd: ohne die Vereinbarung einer Rechtswahl richten sich die Möglichkeiten der Entgeltvereinheitlichung nach österreichischem Recht
 - scheidet eine einvernehmliche Änderung aus, kommt danach eine Änderungskündigung zur Vereinheitlichung der Entgeltbedingungen als wirtschaftlicher Grund in Betracht, allerdings ist Kündigungsschutzbarriere des § 105 Abs. 3 ArbVG zu beachten
 - (1): Abgrenzung zwischen Anfechtung nach § 105 ArbVG und Nichtigkeit nach § 879 ABGB: hier Anfechtung da Betriebsübergang nicht ausschlaggebendes Motiv
 - (2): Diskussion der Veränderungssperre von einem Jahr
 - (3): Das bloße Bestreben, der Vereinheitlichung zur Abschaffung einer 2-Klassen-Gesellschaft hinsichtlich des Gehalts rechtfertigt keine Änderungskündigung
 - (4) Verringerung des Gehalts ist bei dringendem Sanierungsbedarf möglich
 - dabei müssen die wirtschaftlichen Gründe nicht so gravierend sein, dass bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses der Zusammenbruch des Betriebes zu erwarten ist
 - eine Änderung ist zumutbar, wenn diese nur geringfügig ist oder eine Kompensation durch eine Ausgleichzahlung enthält
 - Eine Vereinheitlichung wird sich daraus in der Regel aber nur dann ergeben, wenn ein insgesamt neues Lohn- und Gehaltssystem für alle Arbeitnehmer eingeführt wird

2. bei grenzüberschreitender Tätigkeit von Österreich nach Deutschland

- a: Vorliegen eines Betriebsteils als Grundvoraussetzung
- b: Verlagerung des Arbeitsortes in das Land des Erwerbers
 - aa: Folgepflicht des Arbeitnehmers an neuen Arbeitsort besteht nur, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich so vereinbart wurde; in Einzelfällen kann auch auf die Zumutbarkeit der Ortsveränderung abgestellt werden (Grenzbereich)
 - bb: Ist Arbeitnehmer nicht zum Ortswechsel bereit, bleibt das Arbeitsverhältnis beim Erwerber aufrecht, der wegen mangelnder Beschäftigungsmöglichkeit über Kündigungsrecht verfügt
 - cc: Bei Kündigungsrecht des Erwerbers ist zu diskutieren, ob es sich um eine Umgehung des sich bereits aus geltendem Recht ergebenden Kündigungsverbotes infolge Betriebsüberganges handelt
 - iE. Keine Kündigung wegen Betriebsüberganges, darüber hinaus kann der Arbeitnehmer selbst eine rechtsunwirksame Kündigung gegen sich gelten lassen und stattdessen Ansprüche auf ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen
- c: Ausübung des Widerspruchsrechts möglich bei Verlagerung des Arbeitsortes ins Ausland?

AVRAG nennt nur zwei ausdrückliche Widerspruchsgründe.
Diskussion, ob ein über die gesetzlichen Fälle geregeltes
Widerspruchsrecht besteht

- d: Vereinheitlichung der Entgeltregelungen durch gleichlautende
Kollektivregelung des Erwerberlandes (hier: Deutschland)
 - aa: Anwendungsbereich des § 4 AVRAG
 - bb: Diskussion, ob deutscher Tarifvertrag österreichische
Kollektivvereinbarung ersetzen kann: i.E. ist dies zu bejahen
 - cc: keine Schmälerung des kollektivvertraglichen Entgelts
 - dd: Diskussion des Schutzbereiches von § 4 Abs. 2 AVRAG,
Weiterentwicklung des kollektiven Entgeltanspruchs und
Qualifikation dieses Anspruchs i.E. als einzelvertragliche
Fortgeltung
- e: Vereinheitlichung von Vergütungsbestandteilen, die in
Betriebsvereinbarungen geregelt sind durch Aufnahme eines
Betrieb(-steils) durch einen bestehenden Betrieb
 - aa: Regelungsbereich nur bei leistungsbezogenen Löhnen
(notwendige Betriebsvereinbarungen) oder bei Gratifikationen,
Jubiläumsgeldern, sonstigen Zuwendungen (freiwillige
Betriebsvereinbarungen) evtl. auch bei freien
Betriebsvereinbarungen eröffnet, da Lohngestaltung
kollektivvertraglicher Gestaltungsmöglichkeit vorbehalten bleibt
 - bb: Fortgeltung der bisherigen Betriebsvereinbarung nur, wenn
Regelungsgehalt beim Erwerber nicht ebenfalls geregelt ist,
ansonsten gilt auch schlechtere Betriebsvereinbarung des
Erwerbers, wobei der Arbeitnehmer über ein außerordentliches
Kündigungsrecht verfügt
 - cc: Diskussion der Ablösung einer österreichischen
Betriebsvereinbarung durch eine gleichlautende deutsche
möglich: i.E. ist dies zu bejahen
 - dd. Abschaffung bzw. Vereinheitlichung von vom Veräußerer
übernommenen Betriebsvereinbarungen ist nur einvernehmlich
oder im Wege einer Änderungskündigung möglich, allerdings ist
die Veränderungssperre von einem Jahr zu beachten
- f: einzelvertragliche Anpassung der Entgeltbestandteile möglich?
Es ist ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen, wenn Arbeitgeber
einzelvertraglich Abänderungssperre des § 4 Abs. 1 S. 1 AVRAG
umgehen möchte. Dabei ist eine Kompensation einzelner
Verslechterungen durch insgesamt bessere Arbeitsbedingungen
möglich
Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Vereinheitlichung auf diesem
Wege durchzuführen ist, da eine verschlechternde Vereinheitlichung
ausscheidet
Diskussion eines möglichen Widerspruchs zur EuGH-Rspr. bsp.
Daddy's Dance Hall
- g: scheidet eine einvernehmliche Regelung aus, kommt eine
Änderungskündigung in Betracht
 - aa: Diskussion, ob österreichisches Kündigungsschutzrecht
Eingriffsnorm ist

- bb: Vereinbarung österreichischen Rechts infolge Rechtswahl, dann erfolgt Vereinheitlichung nach österreichischen Rechtsgrundsätzen
- cc: ohne Rechtswahl richtet sich wegen Änderung des Arbeitsstatuts die Vereinheitlichung nach deutschem Recht, d.h. § 2 KSchG
 - (1): Erfüllen der Voraussetzung einer Änderungskündigung
 - (aa): Diskussion, ob Berücksichtigung des in § 613a BGB enthaltenen Jahresschutzes für verschlechternde Änderungen erforderlich ist
 - (bb): Ausreichen von organisatorischen Gründen als Grund für Änderungskündigung:
 - Organisatorische Gründe können keine Änderungskündigung zur Absenkung rechtfertigen, allenfalls können sie zur Vereinheitlichung der Entgeltregelungen insgesamt dienen
 - (cc): schlechte wirtschaftliche Lage als Grund für Änderungskündigung:
 - Eine schlechte wirtschaftliche Lage ist geeignet eine Änderungskündigung zur Entgeltsenkung zu rechtfertigen; allerdings erfolgt durch Absenkung i.d. R. keine Vereinheitlichung

3: Darstellung der abweichenden Ergebnisse und deren Bedeutung

II: Entsendung

1. bei grenzüberschreitender Tätigkeit von Deutschland nach Österreich
 - a: grds. Anwendung des Rechts des gewöhnlichen Arbeitsorts, sofern keine Rechtswahl zulässig vereinbart wurde
 - b: Geltung des Rechts des Entsendungsortes für „Kernbereich“ der Arbeitsbedingungen, sofern Anwendungsbereich des § 7 AVRAG eröffnet
 - aa: vorübergehende Entsendung zu einer fortgesetzten Arbeitsleistung in Österreich, die über einem Achtages- bzw. Dreimonatszeitraum liegt
 - bb: Sitz des Arbeitgebers ist im Ausland (hier: Deutschland)
 - cc: Arbeitgeber ist nicht Mitglied einer kollektivvertraglichen Körperschaft
 - dd: Liegen diese Voraussetzungen vor, hat der entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf das durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag festgelegte Mindestentgelt
 - ee: Umfang des Mindestentgelts
 - (1): Bestandteile
 - (2): regionale Abweichungen
 - ff : Konsequenz ist eine relative Gleichbehandlung von In- und Ausländern, die jedoch nicht über das Niveau des Mindestentgelts hinausgeht; weder der inländische noch der entsandte Arbeitnehmer kann individualrechtlich eine völlige Gleichbehandlung durchsetzen

2. bei grenzüberschreitender Tätigkeit von Österreich nach Deutschland

- a: grds. Anwendung des Rechts des gewöhnlichen Arbeitsorts, sofern keine Rechtswahl zulässig vereinbart wurde
- b: Geltung des Rechts des Entsendungsortes für „Kernbereich“ der Arbeitsbedingungen, sofern Anwendungsbereich des AEntG eröffnet
 - aa: Anwendung von Mindestlohnvorschriften, sofern sie gesetzlich oder in Verwaltungsvorschriften geregelt sind
 - (1): dies ist nur ausnahmsweise der Fall z.B. §§ 3,5 ArbZG, SeemannsG
 - (2): Diskussion über Gesetzentwurf zu Mindestlohn und dessen Vereinbarkeit im Art 9 Abs. 3 GG und der negativen Koalitionsfreiheit
 - bb: Tätigkeit innerhalb einer Branche gem. § 4 AEntG i.V.m. den besonderen Regelungen des § 6 AEntG (sowie Zugehörigkeit zu einem Tätigkeitsfeld nach § 10 AEntG)
 - cc: keine Montagearbeit unterhalb von acht Tagen
 - dd: Beachtung der Mindestlohngrundsätze, sofern einer der folgenden Fälle vorliegt
 - (1): allgemeinverbindlicher Tarifvertrag
 - (2): Rechtsverordnung nach § 7 AEntG
 - (a): Darstellung des Verfahrens für Rechtsverordnung
 - (b): Abgrenzung zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung
 - (3): räumliche tarifvertragliche Geltung für gesamtes Bundesgebiet
 - ee: Umfang des Mindestentgelts
 - Diskussion, ob nur Niveau der untersten Entgeltgruppe gesichert ist; i.E. ist dies nicht der Fall, da Richtlinie und EuGH keine absolute Lohngrenze verbindlich machen
 - ff: Konsequenz: Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist entsandten Arbeitnehmern derselbe Mindestlohn zu zahlen, der auch inländischen Arbeitnehmern zusteht
 - Daraus folgt: relative Gleichbehandlung von In- und Ausländern, die jedoch nicht über das Niveau des Mindestentgelts hinausgeht; weder der inländische noch der entsandte Arbeitnehmer kann individualrechtlich eine völlige Gleichbehandlung durchsetzen

III: Darstellung der wesentlichen Unterschiede und deren Diskussion
nahezu identische Konsequenz hinsichtlich der Regelungen über Mindestlohn, allerdings differenziert die österreichische Umsetzung nicht nach Dienstleistungsbranchen und lässt die Arbeitsbedingungen des Arbeitsortes bei Montagearbeiten erst nach einem dreimonatigen Einsatz zur Anwendung gelangen

D: Gegenüberstellung von grenzüberschreitendem Betriebsübergang und Entsendung

- I: Praktische Relevanz eines grenzüberschreitenden Betriebsüberganges
 - 1: geringe Bereitschaft der Arbeitnehmer zu grenzüberschreitendem Ortswechsel

Darstellung der österreichischen Möglichkeit, statt Übergang der Arbeitsverhältnisse eine Arbeitskräfteüberlassung zu vereinbaren

a: Diskussion der Vorteile und Nachteile

b: Diskussion eines möglichen Widerspruchs gegen gesetzliche Vertragsübernahmeautomatik

2: geringes Interesse des Erwerbers, kostenintensive Arbeitnehmer dauerhaft zu übernehmen bei zusätzlichen Komplikationen infolge unterschiedlicher Rechtsordnungen

Bei mangelndem Interesse evtl. Stilllegung und Neugründung als Alternative

Diskussion eines möglichen Widerspruchs zu Betriebsübergangsregelung

3: Konsequenz: Konzeption als vorwiegend inländisches Instrument; dafür spricht auch zurückgestellte Erweiterung zugunsten weiterer Beobachtung der grenzüberschreitenden Relevanz durch EU Diskussion, ob größere Relevanz durch begrenztes Hinausschieben von Wechsel des Arbeitsvertragsstatus erzielt werden kann

II: Praktische Relevanz von Entsendungen

1. Gerade für Billiglohnländer ist Entsendung reizvoll und der Anwendungsbereich ist groß

2. Gleichbehandlung auf Mindestniveau durch Umsetzung der Entsenderichtlinie

a: Diskussion, ob es sich tatsächlich um eine Form der Gleichbehandlung handelt oder nur Eindämmung des voranschreitenden Sozialdumpings

b: Mögliche Formen der Umgehung

aa: Scheinselbständigkeit und Arbeitnehmerbegriff

bb: kurzfristige Kettenentsendungen

III: Kostenersparnis versus Arbeitnehmerschutz bei grenzüberschreitendem Betriebsübergang und Entsendung

1. sowohl der Auslagerung von Tätigkeiten als auch der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland liegen i.d.R. Kostengründe zugrunde
2. sowohl Betriebsübergangs- als auch Entsenderichtlinie bezwecken – wenn auch nicht ausschließlich- Schutz des inländischen Arbeitnehmers
3. trotz dieser Gemeinsamkeiten erfolgt der Schutz „mit umgekehrten Vorzeichen“. Dies führt zu folgenden Konsequenzen:
4. während bei Sicherung lediglich eines Mindestniveaus eine befristete Entsendung für alle Beteiligten -mit Ausnahme der inländischen Arbeitnehmer- lukrativ zu sein scheint, findet ein grenzüberschreitender Betriebsübergang in der Praxis trotz Zusicherung der bisherigen Arbeitsbedingungen nahezu nicht statt
5. bei befristetem Einsatz wird in einem viel stärkerem Maße einheitliches Gehalt und damit Gleichbehandlung gewährleistet als bei dauerhaften Übergang der Arbeitsverhältnisse
6. trotz Zusicherung nahezu gleicher Bedingungen ist Interesse der Arbeitnehmer an dauerhaftem Wechsel des Arbeitsortes sehr gering; Schutz der Arbeitsbedingungen kann Wohnsitzverlegung nicht kompensieren. Für entsandte Arbeitnehmer ist Einsatz im Ausland oftmals finanziell reizvoller, zudem ist Einsatz befristet

7. gesetzlicher Rahmen für Entsendungen ist viel detaillierter als der gesetzliche Rahmen für grenzüberschreitenden Betriebsübergang, was zu zusätzlichen Komplikationen und Unsicherheiten führt

E: fehlende einheitliche europarechtliche Regelungen im Arbeitsrecht als Grund für gegenwärtige Situation

F: Zusammenfassung und Ausblick