Timm Beichelt • Bożena Chołuj • Gerard C. Rowe
Hans-Jürgen Wagener (Hrsg.)

Europa-Studien

Eine Einführung

2. Auflage 2013

Springer VS

Die Verfassung der Erwerbsarbeit in der Europäischen Union – Rechtsgrundlagen eines Sozialen Europa

Eva Kocher

1. Einleitung

Prozesse der wirtschaftlichen Globalisierung und Europäisierung betreffen auch die Arbeitsmärkte. Da Arbeitskräfte weniger mobil sind als Kapital, Waren, Unternehmen und Dienstleistungen, vollziehen sich diese Prozesse nicht mit derselben Geschwindigkeit wie im Falle der Kapital-, Waren- und Dienstleistungsmärkte. Dennoch hat die Globalisierung und Europäisierung der Arbeitsmärkte unüberschaubar zugenommen: Beschäftigte wechseln zu Unternehmen ins Ausland, Unternehmen entsenden ihre Beschäftigten für kurze oder längere Zeit ins Ausland, es werden ausländische Niederlassungen gegründet oder Betriebe („Standorte“) ins Ausland verlagert (allgemein zur Globalisierung der Arbeitsmärkte und des Arbeitsrechts Hepple 2005).

Die Arbeitsmärkte treten damit in einen europäisierten Wettbewerb der Arbeitsbedingungen und Lohnkosten – und dies kann gravierende sozialpolitische Folgen haben. Lange hatte man zwar angenommen, die Sozialordnungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union seien soweit funktional äquivalent, dass sie die transnationale Lohnkostenkonkurrenz gegenstandslos machen könnten. Spätestens die Erweiterungen der Union seit 2004 haben jedoch diese Illusion zerstört. Denn die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die Löhne und Gehälter in den Mitgliedstaaten unterscheiden sich mittlerweile stark voneinander. Eine ungebremste Konkurrenz von Arbeitskräften in ganz Europa könnte zu einem „race to the bottom“ führen (z. B. Ahlers/Oez/Ziegler 2007; Davies 2005: 207 ff). Die Geschichte des Sozialen Europa ist so eine Geschichte eines langsamen Bedeutungsgewinns sozialpolitischer Fragen, die in den 1980er Jahren begann und noch lange nicht zu ihrem Abschluss gekommen scheint.

2. Rechtsgrundlagen eines Sozialen Europa

2.1 Von den Römischen Verträgen zum Lissabon-Vertrag

Das Recht der Europäischen Union (bzw. früher: das Recht der Europäischen Gemeinschaften) forciert Entwicklungen einer Europäisierung der Märkte. Mit den Grundfreiheiten (Warenverkehrs-, Niederlassungs-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrsfreiheit sowie Arbeitnehmerfreizügigkeit) werden die Optionen grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Handelns

zudem rechtlich geschützt. Die Verträge über die Europäische(n) Gemeinschaft(en) wiesen aber von Anfang an ein „soziales Defizit“ auf.

Die Römischen Verträge zur EWG von 1957 nahmen lediglich in zwei Vorschriften Bezug auf den Arbeitsmarkt:

- Mit Hilfe der Arbeitnehmerfreizügigkeit (heute Art. 45 ff. AEUV) sollten auch die Arbeitsmärkte zusammenwachsen.
- Der Wettbewerb zwischen Unternehmen sollte nicht mit Hilfe von Diskriminierung betrieben werden: Die Verträge geboten schon damals Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern (heute Art. 157 AEUV).

Spätestens aber Jacques Delors, der von 1985 bis 1994 Kommissionspräsident war, setzte die Notwendigkeit eines „Sozialen Europas“ auf die Tagesordnung. So wurde 1989 eine „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ beschlossen.

Der wichtigste Schritt zur Konstitutionalisierung des Europäischen Arbeitsrechts war das Maastrichter „Protokoll über die Sozialpolitik“, das bereits die wesentlichen Bestimmungen zur Sozialpolitik enthielt, die mit dem Amsterdamer Vertrag in die Verträge aufgenommen wurden. Die vertraglichen Grundsteine für das Soziale Europa wurden damals in den „Val Duchesse“-Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf europäischer Ebene („Sozialpartner“) vorgezeichnet. Allerdings sträubte sich das Vereinigte Königreich noch mit Händen und Füßen gegen eine gemeinsame Sozialpolitik. Das Protokoll wurde dementsprechend zunächst in Maastricht ohne Großbritannien und Nordirland verabschiedet und erst 1999 in Amsterdam in die Verträge aufgenommen (zur Entwicklungsgeschichte der europäischen Sozialpolitik siehe Weiss 2008: 493ff.; Schiek 2007: 53 ff.).

Wichtige Regelungen aus dieser Zeit, die sich bis heute nur wenig verändert in den Verträgen finden, betreffen:

- Mechanismen des Sozialen Dialogs zwischen den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf europäischer Ebene (Art. 154, 155 AEUV);
- einen Kompetenzkatalog der Union in sozialpolitischen Fragen (Art. 153 AEUV);
- mit dem Amsterdamer Vertrag: Maßnahmen zur Koordinierung der Beschäftigungs- und insbesondere Arbeitsmarktpolitiken (Art. 145 ff. AEUV).

Auch für den Lissabon-Vertrag gilt: Sein Hauptziel besteht in der Herstellung eines Binnenmarktes. Allerdings wird für diesen nun erstmals das Ziel einer „sozialen Marktwirtschaft“ ausgegeben (Art. 3 EUV; Art. 9 AEUV).

Dazwischen liegen Jahrzehnte, in denen „Europa“ bereits zu einem einflussreichen Akteur in der Sozialpolitik geworden war. Verantwortlich dafür war nicht nur die europäische Rechtssetzung, die von den sozialpolitischen Kompetenzen Gebrauch machte, sondern auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der die europäischen Normen einerseits konkretisierte und andererseits Grundrechte und Grundsätze des sozialen Schutzes entwickelte. Der Lissabon-Vertrag bringt auch insofern eine neue Qualität für die Sozialpolitik, als mit ihm die Grundrechte-Charta verbindlich in Kraft trat. Diese kodifiziert im Abschnitt „Solidarität“ nicht nur Grundrechte wie das Streikrecht, die der Euro-

päische Gerichtshof bereits anerkannt hat, sondern schreibt darüber hinaus weitere soziale Rechte fest – vom Recht auf Unterrichtung und Anhörung bis zum Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.

2.2 Arbeitnehmerfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit und Wettbewerb der Arbeitsrechtsordnungen

2.2.1 Rechtsgrundlagen

Das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit (Art. 45 AEUV) ist die älteste europarechtliche Norm über die Regulierung der Arbeitsmärkte. Sie steht im funktionalen Kontext des Binnenmarktes: Die Grundfreiheit soll den Beschäftigten die Arbeitsmärkte aller Mitgliedstaaten öffnen und umkehrt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Arbeitskräfteangebot aller Mitgliedstaaten bereitstellen. Man hofft, dass „die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der Union [...] für den Arbeitnehmer eines der Mittel sein [solle], das ihm die Möglichkeit einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen garantieren und damit auch seinen sozialen Aufstieg erleichtern [soll], wobei gleichzeitig der Bedarf der Wirtschaft der Mitgliedstaaten befriedigt wird“ (Erwägungsgrund 4 der Arbeitnehmer-Freizügigkeitsverordnung (EU) 492/2011; sie kodifiziert die frühere Verordnung 1612/68/EWG).

Im Anwendungsbereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist insbesondere keine Arbeits-erlaubnis erforderlich (ausführlich Brand 2004). Arbeitsrechtlich kann, wer in einem anderen Mitgliedstaat erwerbstätig wird, ohnehin auf den Schutz des Arbeitsrechts des Aufnahmemitgliedstaats vertrauen. Denn nach dem Internationalen Privatrecht (IPR) ist auf ein Arbeitsverhältnis das Recht des „gewöhnlichen Arbeitsorts“ anzuwenden (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO 593/2008/EG). Maßgeblich ist danach in der Regel der Betriebsitz. Auch bei Zweigstellen ausländischer Unternehmen im Inland kommt es auf den inländischen Betrieb und nicht auf den ausländischen Hauptsitz des Unternehmens an. Die Arbeitsverhältnisse mit ausländischen und inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an ein und demselben Arbeitsort unterliegen damit derselben Rechtsordnung.

Zu einer effektiven Wahrnehmung von Freizügigkeitsrechten bedarf es einer Reihe von begleitenden Maßnahmen. Die Arbeitnehmer-Freizügigkeits-VO 492/2011 sieht deshalb Rechte auf Gleichbehandlung in der Erwerbsarbeit und im Mietrecht vor. Die Verordnungen zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme (VO 883/2004, VO 987/2009) ermöglichen es, erworbene Sozialleistungsansprüche mitzunehmen (zum Ganzen Eichenhofer 2012: 58 ff.). Auch die Anerkennung von Berufsqualifikationen ist von großer Bedeutung, sollen qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer nicht in Arbeitsmärkte für gering qualifizierte abgedrängt werden (Siebenhüter 2011: 148; Brücker 2010: 505 f.; siehe Vorschlag der Kommission vom 19.12.2011 zur Änderung der Berufsqualifikationsrichtlinie, KOM(2011)883 endg.).

2.2.2 Gefahren und Übergangsregelungen

Da die Arbeitnehmerfreizügigkeit ein Instrument zur Europäisierung von Arbeitsmärkten ist, kann sie Gefahren eines „race to the bottom“ für die mitgliedstaatlichen Sozialpolitiken

mit sich bringen. Der Vorbereitung auf solche Gefahren dienten die Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Anhänge V-XIV, Abschnitt 2.5 zu Art. 24 der Beitrittsakte; ausführlicher Überblick über die damit verbundenen Rechtsfragen bei Lechner/Schroeder/Müller 2009: 85 ff.). Sie waren bereits in ähnlicher Form beim Beitritt Spaniens und Portugals im Jahre 1986 vereinbart worden. Weil die Regierungen Deutschlands und Österreichs noch im Jahre 2009 annahmen, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit „schwerwiegende Störungen des Arbeitsmarktes oder [die] Gefahr derartiger Störungen“ zur Folge haben könnte, schöpften sie die Fristen bis 2011 aus – begründet mit der damals hohen Arbeitslosigkeit und der engen geografischen Lage an der Ostgrenze der Europäischen Union. Auch gegenüber Bulgarien und Rumänien werden die Fristen von Seiten Deutschlands wieder bis 2014 genutzt. Mittlerweile werden langfristige negative Arbeitsmarkteffekte auf breiter Ebene überwiegend nicht mehr befürchtet (siehe auch Schröder 2012: 71 f.). Für bestimmte Arbeitnehmergruppen und einzelne Branchen kann sich dies aber auch anders darstellen (Brücker 2010: 502; für die Leiharbeit Siebenhüter 2011: 146).

2.2.3 Dienstleistungsfreiheit und Entsenderecht

Gefährlich für die Entstehung einer Lohnkostenkonkurrenz mit Dumping-Effekten ist die „Entsendung“ von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch ihren Arbeitgeber. Aufgrund der Kollisionsregel, dass auf ein Arbeitsverhältnis immer die Rechtsordnung des „gewöhnlichen Arbeitsorts“ anzuwenden ist, bleibt bei einer vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat das Arbeitsrecht des Herkunftslandes anwendbar.

Weil die Entsendung von Arbeitskräften regelmäßig damit einhergeht, dass ein Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat Dienstleistungen erbringt, und weil der Europäische Gerichtshof die Dienstleistungsfreiheit so auslegt, dass sie jegliche „Beschränkung“ rechtfertigungsbedürftig macht (selbst wenn sie sowohl für ausländische wie für inländische Unternehmen gilt), steht jede Einschränkung des Herkunftslandprinzips für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Erklärungsdruck. Nach dieser Rechtsprechung erfasst die Dienstleistungsfreiheit grundsätzlich das unternehmerische Recht, transnationalen Wettbewerb mit Lohnkostenvorteilen zu bestreiten (ausführlich Kingreen 2009: 727 ff.; aus sozialwissenschaftlicher Perspektive auch Buckel/Oberndorfer 2009: 280 ff.). Nationale Sozialpolitiken und Arbeitnehmerenschutz erscheinen so als Beschränkungen grenzüberschreitender unternehmerischer Tätigkeit und sind regelmäßig rechtfertigungsbedürftig.

Bestimmte Instrumente, mit denen die Mitgliedstaaten eine Verschärfung von Lohnkostenkonkurrenzen durch Entsendungen zu begrenzen versuchen könnten, hält der EuGH allerdings für zulässig. Er erlaubt es den Mitgliedstaaten grundsätzlich, „Rechtsvorschriften oder Tarifverträge auf sämtliche Personen anzuwenden, die im Hoheitsgebiet als Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden“. Die Erstreckung von einheimischen Mindeststandards auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht damit jedoch unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Prüfung. Der EuGH fordert insofern, dass die Erstreckung „zwingenden Gründen des Allgemeininteresses“ diene, insbesondere dem Schutz des lauten Wettbewerbs oder dem Schutz der Arbeitnehmer („vor allem in der Bauwirtschaft“) (EuGH 24.1.2002, Rs.

C-164/99 – Portuguesa Construções, Slg. 2002, I-787; EuGH 9.8.1994, Rs. C-43/93 – Vander Elst, Slg. 1994, I-3803; EuGH, 27.3.1990, Rs. C-113/89 – Rush Portuguesa, Slg. 1999, I-1417).

Die Entsende-Richtlinie 96/71/EG kodifizierte und konkretisierte diese Rechtsprechung. In Deutschland wird sie durch das Arbeitnehmerentendengesetz (AEntG) umgesetzt, wonach tarifliche Mindestbedingungen unter bestimmten Voraussetzungen für allgemein verbindlich erklärt werden können und dann auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

2.3 Harmonisierung der Arbeitsrechtsordnungen durch europäisches Recht

2.3.1 Überblick

Unabhängig von dieser „negativen Integration“ fordert die Europäische Union seit langem auch positiv eine begrenzte Angleichung (Harmonisierung) der Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten.

Die arbeitsrechtliche Harmonisierung begann in den 1970er Jahren mit einer Reihe von Richtlinien, die auf negative sozialpolitische Folgen des Binnenmarkts reagieren sollten. Zwar sollten einerseits Unternehmensumstrukturierungen und insbesondere die Schaffung größerer („wettbewerbsfähiger“) transnationaler Wirtschaftseinheiten wirtschaftspolitisch gefördert werden. Andererseits fürchtete man in diesen Prozessen um die nötige soziale Akzeptanz der Umstrukturierungen. So entstanden die Richtlinien über das Fortbestehen von Arbeitsverhältnissen nach einem Betriebsübergang (Richtlinie 2001/23/EG), über die Anhörung von Arbeitnehmervertretungen bei Massenentlassungen (Richtlinie 98/59/EG) und über den Arbeitnehmerschutz in der Insolvenz des Arbeitgebers (Richtlinie 2008/94/EG).

Auch der Schutz der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit wurde früh schon in ersten Richtlinien harmonisiert (insbesondere Arbeitsschutz-Rahmen-RL 89/391/EWG). Dies bedeutete z. B. für das deutsche Recht einen wichtigen Einschnitt (Bücker/Feldhoff/Kohte 1994), denn der europäische prozedurale Ansatz ist durchaus innovativ. Hier werden nicht mehr für bestimmte Arbeitsplätze konkrete technische oder ähnliche Schutzmaßnahmen vorgeschrieben; vielmehr müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Gefährdungsanalyse für jeden einzelnen Arbeitsplatz machen – was entsprechend individualisierte Schutzanforderungen mit sich bringt. Dieser Ansatz ist konzeptionell geeignet, auf die unterschiedlichsten Gefährdungen zu reagieren; auch für den Umgang mit den großen Problemen des Stress und der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz bietet er Chancen des effektiven Umgangs (siehe auch Eberhardt 2010).

Ein Problem der arbeitsrechtlichen Harmonisierung war und ist aber immer die Tatsache gewesen, dass in Europa die unterschiedlichsten sozialpolitischen Systeme koexistieren und jede Harmonisierung deshalb notwendigerweise unterschiedliche Auswirkungen in den Mitgliedstaaten zeitigen muss. Bemühungen um Vereinheitlichung in Kernbereichen des Arbeitsrechts scheiterten regelmäßig. Im Jahre 2006 machte die Kommission mit ihrem Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (KOM(2006)708 endg.) einen größeren Anlauf, der sich insbesondere auf eine Harmonisierung der Anwendungsbereiche europäischen Arbeitsrechts richten sollte (Wank 2008).

Nach dem Scheitern dieses Anlaufs hat es im Arbeitsrecht kaum noch eigenständige Richtlinien-Initiativen gegeben; die europäische Rechtssetzung konzentrierte sich auf die Kodifizierung bestehenden Rechts und bisheriger Rechtsprechung. 2009 scheiterte sogar eine als dringend angesehene Revision der Arbeitszeitrichtlinie (siehe auch Bericht der Kommission vom 21.12.2011 über die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in den Mitgliedstaaten, KOM(2010)802 endg., teilweise abgedruckt in AuR 2011, S. 105 ff).

2.3.2 Der Diskriminierungsschutz im Recht der EU

Am sichtbarsten war der Einfluss des europäischen Rechts auf das Arbeitsrecht seit jeher im Bereich des Diskriminierungsschutzes. Dieser begann mit dem seit 1957 geltenden Gebot der Entgeltgleichheit von Mann und Frau (heute Art. 157 AEUV), dem der Europäische Gerichtshof in den Rechtssachen Defrenne I-III (EuGH 25.5.1971, Rs. 80/70, Slg. 1971, 445; EuGH 8.4.1976, Rs. 43/75, Slg. 1976, 455; EuGH 15.6.1978, Rs. 149/77, Slg. 1978, 1365) zu wirklicher Effektivität verhalf, als er das primärrechtliche Gebot nicht nur für unmittelbar anwendbar erklärte, sondern auch als bindende Vorgabe für das private Handeln von Arbeitgebern und Tarifparteien interpretierte.

Regelungen zur „schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit“ (Richtlinie 79/7/EG), zur Geschlechtergleichbehandlung bei Einstellung, Arbeitsbedingungen und Entgelt sowie zur Gleichbehandlung bei der betrieblichen Sozialversicherung (alle heute kodifiziert in Richtlinie 2006/54/EG) schufen ein Regelungsnetz, das der EuGH extensiv auslegte. Von besonderer Bedeutung war die konsequente Anwendung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Weil damit hergebrachte diskriminierende Strukturen (insbesondere zu Lasten von Teilzeitbeschäftigten) in Frage gestellt wurden, hieß es schon bald, bei konsequenter Anwendung könne damit „[i]m überkommenen [Arbeits]Rechtssystem (...) kaum mehr ein Stein auf dem anderen bleiben“ (Däubler 1988: 625).

Auch die Anforderungen an eine effektive Richtlinienumsetzung mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen hatte weitreichende Auswirkungen (siehe auch Kocher 2004). So wurde schon früh die deutsche Regelung zur Entschädigung bei diskriminierender Einstellung vom EuGH kassiert (EuGH 10.4.1984, Rs. 14/83 – v. Colson u. Kamann, Slg. 1984, 1891 zum damaligen „Porto-Paragrafen“; EuGH 22.4.1997, Rs. C-180/95 – Drehrpaehtl, Slg. 1997, I-2195). Erst vor kurzem legte es der EuGH den deutschen Arbeitsgerichten nahe, bei einem Arbeitgeber, der sich kategorisch weigert, einer abgelehnten Bewerberin irgendeine Auskunft zu seinen Ablehnungsgründen zu geben, ein Indiz für diskriminierende Motive zu bejahen (EuGH 19.4.2012 – Rs. C-415/10 – Meister).

Im Jahre 2000 folgte aufgrund einer neuen Kompetenzklausel (Art. 19 AEUV) eine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes, zunächst gegen Diskriminierungen wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft (Richtlinie 2000/43/EG), wenig später auch bezüglich Diskriminierungen wegen des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung sowie der Religion oder Weltanschauung (Richtlinie 2000/78/EG). Dies hatte in Deutschland nach langer rechtspolitischer Diskussion eine Umsetzung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

(AGG) zur Folge, mit dem Deutschland seine unrühmliche Geschichte einer verspäteten und unzureichenden Umsetzung von europäischen Antidiskriminierungsregeln fortsetzte (siehe z. B. Kocher 2006; zur Diskussion auch Bericht des BMJ im Rechtsausschuss des Bundestages, Ausschuss-Drs. 16(6)247).

2.3.3 Beschäftigungspolitik und Altersdiskriminierung

Von sozialpolitischer Bedeutung ist vor allem das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (eingehend Temming 2008). Es dient nicht zuletzt der Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einem wichtigen beschäftigungspolitischen Ziel der Europäischen Union. Schließlich verlangt das Verbot der Altersdiskriminierung, dass jede Anknüpfung arbeitsrechtlicher Regelungen an das Alter sachlich begründet sein muss. So entschied z. B. das Bundesarbeitsgericht (BAG) im März 2012, dass eine tarifliche Vorschrift altersdiskriminierend ist, wenn der jährliche Urlaubsanspruch bis zum 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und danach 30 Arbeitstage beträgt. Die Differenzierung nach dem Lebensalter benachteilige die jüngeren Beschäftigten; für Beschäftigte mit einem Alter um 30 und 40 Jahre lasse sich kaum ein gesteigertes Erholungsbedürfnis begründen (BAG 20.3.2012 – 9 AZR 529/10). Andererseits darf das Alter auch nicht generell als Indiz für schwindende Leistungsfähigkeit und geringere Flexibilität verwendet werden.

Damit unterstützt das Diskriminierungsverbot wegen des Alters den „Paradigmenwechsel“ weg vom Leitbild des lebenslang unbefristet bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigten Vollzeit-Arbeitnehmers („Normalarbeitsverhältnis“), dessen Besitzstände mit den Jahren anwachsen, als Leitbild des/der zeitlich und örtlich flexiblen Beschäftigten (vgl. Kocher 2005; siehe zum Flexicurity-Leitbild unten bei 4.2.).

2.4 „Mitbestimmung“ in europäischen Recht

2.4.1 Sozialer Dialog nach Art. 154, 155 AEUV

Rechtsgrundlage des „Sozialen Dialogs“ auf europäischer Ebene sind heute die Art. 154 und 155 AEUV. Die Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaftsverbände auf europäischer Ebene sind danach einerseits zu allen sozialpolitischen Rechtssetzungsvorschlägen auf Unionsebene anzuhören (siehe Mitteilungen der Kommission KOM(1998) 322 endg und KOM(2002) 341 endg). Andererseits werden die Sozialpartner zum eigenständigen Sozialen Dialog auf europäischer Ebene ermutigt. Art. 155 Abs. 1 AEUV sieht vor, dass vertragliche Beziehungen zwischen europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden hergestellt werden können, „einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen“ (für einen Überblick siehe Datenbank der Kommission¹).

In der Rechtswissenschaft wurde lange vergeblich gehofft, dass diese Norm eine Impulsfunktion für die Entwicklung eines europäischen Tarifsystems entwickeln könnte (Zachert 1998: 826; an Monographien sei beispielhaft genannt: Deinert 1999). Hierfür fehlt es

¹ auf <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>>

aber bis heute an den institutionellen Rahmenbedingungen. Immerhin ist es gelungen, auf diesem Wege die Kommunikation zwischen europäischen und nationalen Akteuren und Akteuren sowie die europäischen Dachverbände zu stärken (Weiss 2008: 961). Von praktisch großer Bedeutung sind die Verhandlungen auf Branchenebene („Sektoraler Sozialer Dialog“). Nachdem die Kommission seit Mitte der 1990er europäische Sektorensozialdialog-Ausschüssen einrichtete, haben diese sich von Beratungsgremien zu Verhandlungsgremien entwickelt: Aus den 33 Sektorensozialdialog-Ausschüssen sind schon weit über 225 Über-einkommen hervorgegangen (siehe auch Ales/Engblom/Jaspers/Laulom/Sciarr/Sobczak/Valdés dal-Ré 2006: 10 ff.; Zacher 2008: 530).

Aus der Perspektive der europäischen Rechtssetzung zum Arbeitsrecht hat eine Reihe von Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner-Dachverbände Bedeutung gewonnen. Die Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub (Richtlinie 2010/18/EU), Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG), Befristung (Richtlinie 1997/70/EG) und über die Arbeitszeit von Seeleuten und Flugpersonal wurden in geltendes Unionsrecht überführt, das von den Mitgliedstaaten umzusetzen war. Nur vereinzelt wurden europäische Rahmenvereinbarungen zur autonomen Umsetzung vereinbart, wie z. B. in Fragen der Telearbeit, gegen Stress am Arbeitsplatz oder gegen Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz (vgl. auch Theiss 2005).

2.4.2 Europäische Betriebsräte

Die stärksten Impulse für autonome transnationale Verhandlungen gehen immer noch von anderer Stelle aus – nämlich von den Verhandlungen auf der Ebene der transnationalen Unternehmen und Unternehmensgruppen. Der Arbeit Europäischer Betriebsräte kommt zurzeit eine Schlüsselstellung in der Entwicklung „autonomer“ (von der Kommission unabhängiger) europäischer Arbeitsbeziehungen zu. Die Europäischen Betriebsräte dürften diejenige Institution sein, die die europäischen Arbeitsbeziehungen auf der kollektiven Ebene am stärksten repräsentiert (zur Praxis siehe z. B. Hürtgen 2008).

2.4.3 Harmonisierung durch die Unterrichtsrichtlinie

Europäische Mindeststandards zur betrieblichen Beteiligung und Mitbestimmung im nationalen Rahmen setzt die Richtlinie 2002/14/EG. Mit ihr reagierte die Europäische Gemeinschaft auf einen Vorgang im Renault-Werk im belgischen Villvoorde. Dort hatte der Geschäftsführer der Renault Industrie Belgique dem örtlichen sowie dem Europäischen Betriebsrat erst gleichzeitig mit der Wirtschaftspresse mitgeteilt, dass das Werk in Villvoorde geschlossen werden würde (Kolvenbach/Kolvenbach 1997: 695). Künftig sollten die Arbeitnehmervertreter in unionsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen in allen Mitgliedstaaten rechtzeitig zu länderübergreifenden Angelegenheiten angehört werden (Richtlinie 2009/38/EG).

Die Richtlinie 2002/14/EG ist als „Durchbruch zu einer europäischen Betriebsverfassung“ bezeichnet worden (Reichhold 2003). Sie schreibt auf den ersten Blick zwar nicht vor, dass eine betriebliche Arbeitnehmervertretung bestehen muss. Der EuGH ist allerdings der Meinung (EuGH 8.6.1994, Rs. C-382 und 383/92 – Kommission ./ Vereinigtes Königreich,

Slg. 1994, I-2435), dass jedenfalls ein Verfahren vorgesehen werden muss, mit dem Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung in einem Unternehmen bestellt werden können, ohne dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit bleiben darf, diese nicht anzuerkennen und damit den Schutz der Richtlinie zu umgehen.

3. Offene Fragen: Die Aufgaben einer europäischen Arbeitsverfassung

3.1 Selbstbeschränkung der Union in Fragen der Sozialpolitik

In den Gründungsjahren der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft konnten die Mitgliedstaaten noch davon ausgehen, dass zwischen ihnen keine ernsthafte Lohnkostendifferenz bestehe und dementsprechend kein Lohnkostenwettbewerb statfinde. Unter heutigen Bedingungen kann ein solcher „sozialer Integrationskompromiss“, der die Sozialpolitik bei den Mitgliedstaaten belassen würde (Rödl 2009: 865 ff.), jedoch nicht mehr funktionieren.

Dennoch: Jedenfalls nach Meinung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) ist nach deutschem Verfassungsrecht eine Beschränkung der sozialpolitischen Aktivitäten auf europäischer Ebene geboten. In seiner Entscheidung zum Lissabon-Vertrag behauptet es, Entscheidungen über die sozialstaatliche Gestaltung von Lebensverhältnissen seien „besonders sensibel für die demokratische Selbstgestaltungs- und Steuerungsfähigkeit der Mitgliedstaaten“, eine Ausdehnung von Kompetenzen sei hier besonders problematisch (BVerfG 30.6.2009 – 2 BvE 2/08 u. a. (Lissabon), Rn. 252). Auf europäischer Ebene spiegelt sich eine entsprechende Haltung z. B. in Art. 153 Abs. 4 erster Spiegelstrich AEUV wider, wonach europäische Bestimmungen zur Sozialpolitik „nicht die anerkannte Befugnis der Mitgliedstaaten [berühren dürfen], die Grundprinzipien ihres Systems der sozialen Sicherheit festzulegen“, sie „dürfen das finanzielle Gleichgewicht dieser Systeme nicht erheblich beeinträchtigen“. Eine weitere Vorschrift, die Kompetenzen der Union in der Sozialpolitik begrenzt, ist Art. 153 Abs. 5 AEUV. Danach erstrecken sich die Rechtssetzungskompetenzen der Union nicht auf „das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht“.

Das Konzept der Art. 154 ff. AEUV zeigt bei genauem Blick auf, welche Erwägungen diesen Selbstbeschränkungen möglicherweise zu Grunde lagen: Die Union wurde wohl deshalb bewusst nicht mit Instrumenten zur Begrenzung von Lohnkostenkonkurrenzen ausgestattet, weil die Mitgliedstaaten selbst nur begrenzt für sich in Anspruch nehmen, dies zu tun (Davies 2005: 193). Dies ist vielmehr Aufgabe unterschiedlicher Systeme autonomer Kollektivverhandlungen, die in unterschiedlicher Weise mit Arbeitskämpfungen verknüpft sind und deren politökonomischer Zuschnitt historisch-kulturell stark unterschiedlich geprägt ist (Blanke/Hoffmann 2006: 147; vgl. auch Schmid/Kohler 2008). Die Zurückhaltung europäischer Regelungen im kollektiven Arbeitsrecht wird deshalb häufig damit gerechtfertigt, dass die mitgliedstaatlichen Vorstellungen und Traditionen von der Funktion der Koalitionen im Kollektivverhandlungssystem zu unterschiedlich seien, als dass sie harmonisiert werden könnten (siehe z. B. BAG 28.3.2006 – I ABR 58/04, AP Nr. 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit, Rn 50).

3.2 Europäisierung der Kollektivverhandlungsautonomie?

Bei der Frage nach einer europäischen Arbeitsverfassung geht es also nicht in erster Linie um das Verhältnis nationaler und europäischer Sozialordnungen. Von mindestens gleicher Bedeutung ist die Klärung des Verhältnisses autonomer Kollektivverhandlungen zur staatlichen Sozialpolitik. Auch auf europäischer Ebene bedarf es der institutionellen und rechtlichen Voraussetzungen für die effektive Wahrnehmung von Autonomierechten (siehe auch zur Angewiesenheit der EU auf starke Koalitionen in den Mitgliedstaaten Davies 2005: 177 ff).

Mit der Transnationalisierung von Kollektivverhandlungen ist es alles andere als zum Besten bestellt. Jenseits des Sozialen Dialogs (siehe oben 2.4.1.) behindert die globale Konkurrenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und der Unternehmen andererseits die grenzüberschreitende Koordinierung auf jeder Seite (Beerthorst/Urban 2005). Da die Europäisierung in den Kollektivverhandlungen nicht vorankommt, ist die Kollektivverhandlungsautonomie heute immer noch ein Spiel auf nationaler Ebene; Koordinierungen wie z. B. im Doorn-Prozess in der Metallbranche verlaufen schwierig (vgl. Gollbach 2005).

Angesichts dieser Situation erscheint eine Regulierung transnationaler Kollektivverhandlungen auf europäischer Ebene (Ales/Engblom/Jaspers/Laulom/Sciara/Sobczak/Valdés dal-Ré 2006; Ales 2007: 151) alles andere als notwendig oder sinnvoll. Aufgabe der Europäischen Union ist es vielmehr, transnationale Kollektivverhandlungsrechte und Kollektivmaßnahmen zu gewährleisten und effektiv abzusichern. Die Frage, wie dies geschehen kann, ist in den vergangenen Jahren vor allem in Auseinandersetzung mit einer Rechtsprechung des EuGH diskutiert worden, die sich der Problematik offensichtlich in keiner Weise bewusst war.

3.3 Arbeitskämpfe und Kollektivverhandlungsautonomie in der Europäischen Union

3.3.1 Grenzüberschreitender Arbeitskampf (das „Viking“-Urteil)

Im Mittelpunkt der Debatte stand dabei ein Urteil, in dem der EuGH erstmals das „Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme einschließlich des Streikrechts“ als Grundrecht anerkannt hatte (EuGH 11.12.2007, Rs. C-438/05 – Viking, Slg. 2007, I-10779). In dieser und einer weiteren Entscheidung (EuGH 18.12.2007, Rs. C-341/05 – Laval / J. Vaxholm, Slg. 2007, I-11767) unternahm der EuGH gleichzeitig Schritte in Richtung einer weitgehenden Verrechtlichung des Arbeitskampfes und griff damit erheblich in die Autonomierechte der Gewerkschaften ein (Kocher 2009).

In beiden Fällen ging es um grenzüberschreitende Arbeitskämpfe, in denen skandinavische Gewerkschaften tarifliche Regelungen zum Schutz gegen osteuropäische Entgeltinveas verlangten. Im Viking-Fall streikten finnische Gewerkschaften gegen die Entgeltinveas, die sie als Folge einer Ausflagung der Fähre „Rosella“ von Finnland nach Estland befürchteten. Es ist kein Zufall, dass ein solcher Arbeitskampf gerade in der Seeschifffahrt stattfand: Hier ist der globale Lohnkostenwettbewerb ständig präsent. Da die Arbeitsstandards sich nach dem Recht der jeweiligen Flagge richten, kann eine Standortverlagerung durch Umflagung stattfinden. So können nationale Arbeitsrechtsordnungen und Lohnkosten einfach und schnell in Konkurrenz gegeneinander gesetzt werden. Unter den internationa-

len Gewerkschaftsorganisationen ist deshalb die Internationale Transporarbeiter-Föderation (ITF) immer ein Vorreiter in der transnationalen Koordination von Kollektivverhandlungen gewesen. Sie führt einerseits seit 1948 eine Kampagne gegen Umflaggungen zu Billigflaggen (Zachert 2000: 121 ff). Andererseits verfügt sie über Mechanismen transnationaler Tarifpolitik. Auch die Umflaggung des Fährschiffs „Rosella“ von der finnischen unter die estnische Flagge wurde nach diesen Richtlinien als Bedrohung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse gewertet. Die ITF wies ihre Mitgliedsgewerkschaften an, keine Verhandlungen mit Viking zu führen. Diese blieben der finnischen Seeleutegewerkschaft (FSU) vorbehalten, die forderte, dass die Besatzung auch nach der Umflaggung weiterhin zu finnischen Bedingungen beschäftigt würde, und dafür auch mit Streik und Boykott drohte.

Hier griff der EuGH nun mit einer Forderung nach gerichtlicher Inhaltskontrolle der Streikforderungen und ihrer Erforderlichkeit ein. Nach seiner Meinung war es nicht Sache der Sozialpartner und ihrer autonomen Handlungsspielräume, einzuschätzen, ob zur Erreichung eines angemessenen Arbeitnehmerschutzes eine Arbeitskämpfmaßnahme erforderlich sein könne oder nicht. Diese strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung, die der EuGH in Bezug auf das Streikrecht verlangt, ist jedoch den Rechtsordnungen vieler Mitgliedstaaten mit gutem Grund fremd (zum deutschen Recht BAG 24.4.2007, NZA 2007, 987; siehe auch Blanke 2006: 5 f). Die Entscheidung stieß deshalb zu Recht auf heftigen Widerspruch (ausführlich zur Kritik Kocher 2009).

3.3.2 Numerus Clausus der Regelungsinstrumente für nationale Mindestentgelte (die Urteile „Laval“ und „Rüffert“)

Auch im Urteil „Laval“ wurde eine strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung angewandt, diesmal auf einen Arbeitskampf schwedischer Gewerkschaften. Sie hatten von einem lettischen Bauunternehmen gefordert, dass es sich für die mitgebrachten („entsandten“) lettischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem schwedischen Mindestentgeltstandard orientieren solle. In dieser Rechtssache war neben dem Streikrecht über eine weitere Frage zu entscheiden: Die Entsende-Richtlinie erlaubt es grundsätzlich, innerstaatliche Mindeststandards auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich zu erklären (siehe oben bei 2.2.3). In Schweden gab es aber kein solches Mindestentgelt- oder Entsendegesetz; Mindestentgelte werden dort herkömmlich ausschließlich über Tarifverträge festgelegt.

Dies reichte dem EuGH als Rechtfertigung für das Vorgehen der Gewerkschaft jedoch nicht aus. Die Entsende-Richtlinie lege fest, dass Mindeststandards nur in gesetzlicher Form oder in allgemeinverbindlichen, also für alle Beschäftigten eines bestimmten Sektors anwendbaren Tarifverträgen geregelt werden könnten. Obwohl Tarifverträge in den Mitgliedstaaten unterschiedliche Rechtswirkungen haben und es die unterschiedlichsten Modelle des Zusammenspiels autonomer tariflicher Regelung und staatlicher Normen gibt, stellt der EuGH hier praktisch einen Numerus Clausus der Regelungsinstrumente auf, die für die grenzüberschreitende Geltung von Mindeststandards verwendet werden können.

Dieser Numerus Clausus traf in „Rüffert“ auch das deutsche Recht. Hier ging es um Tariffreueerklärungen, die öffentliche Auftraggeber auf (länder)gesetzlicher Grundlage von

denjenigen Unternehmen einfordern können, an die sie Aufträge vergeben. Der EuGH erklärte diese für europarechtswidrig, wenn sie eine Bindung an nicht-allgemeinverbindliche Tarifverträge von Unternehmen verlangten, die formal nicht tarifgebunden waren (EuGH 3.4.2008, Rs. C-346/06 – Rüffert, Slg. 2008, I-1989; bestätigt in EuGH 19.6.2008, Rs. C-319/06 – Kommission./Luxemburg, Slg. 2008, I-04323; zur aktuellen Debatte siehe Greiner 2011).

3.3.3 Soziales Fortschrittsprotokoll und „Monti II“

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert seit langem ein „soziales Fortschrittsprotokoll“, damit „den ökonomischen Freiheiten kein Vorrang vor sozialen Grundrechten eingeräumt“ werden könne (Stellungnahme des EGB zu den Urteilen des EuGH in den Fällen Viking und Laval, 4.3.2008, <<http://www.etuc.org/IMG/pdf/ResolutionDE-2.pdf>>; siehe auch Entschließung des Europäischen Parlaments vom 22.10.2008 zu den Herausforderungen für Tarifverträge in der EU (2008/2085(INI), Punkt 9 und 17). Durch bloße Herstellung einer Gleichwertigkeit von Grundfreiheiten und Grundrechten (wie dem Streikrecht) kann das Problem jedoch nicht gelöst werden (Kocher 2009).

Die Kommission schlug im Jahr 2012 als Kompromiss in einer Verordnung zur Ausübung kollektiver Rechte im Kontext der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit vor, dass die Grundfreiheiten das Streikrecht nicht beschränken dürfen und umgekehrt das Streikrecht die Grundfreiheiten zu berücksichtigen habe („Monti-II“; COM(2012)130 fin). Der eigentliche Kern der Kollektivverhandlungsautonomie ginge bei solchen Abwägungsvorgängen jedoch verloren: Es bedarf der Anerkennung eigener Handlungs- und Beurteilungsprärogative der sozialen Akteure.

4. Sozialpolitik durch „soft law“

4.1 Beschäftigungspolitik und Offene Methode der Koordinierung

Abschließend sei auf Handlungsinstrumente nicht-rechtlicher Art hingewiesen, mit deren Hilfe bereits die Europäische Gemeinschaft als eigenständiger Akteur in dem tiefgreifenden Strukturwandel aufgetreten ist, in dem sich die Sozialordnungen aller Mitgliedstaaten seit Jahrzehnten befinden. Auf Grundlage der jetzt in Art. 145 ff. AEUV geregelten „Offenen Methode der Koordinierung“ werden seit 2005 beschäftigungspolitische Leitlinien verabschiedet (zuletzt Beschluss 2010/707/EU des Rates), mit denen die Union per „soft law“ in die Sozialpolitiken der Mitgliedstaaten eingreift, ohne über Rechtssetzungskompetenzen zu verfügen.

Maßstab für die Beschäftigungspolitik in Europa sollen dabei Maßstäbe der „Flexicurity“ sein (z. B. Mitteilung der Europäischen Kommission vom 27.6.2007, „Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security“, KOM(2007) 359 endg.; vgl. auch Mitteilung der Kommission, „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ vom 18.4.2012, COM(2012) 173 final). Es komme darauf an, Arbeitsmarktübergänge und inklusive Arbeitsmärkte zu gewährleisten, menschenwürdige und nachhaltige Entgelte ohne Niedrigentgeltfallen zu garantieren und einen Schwerpunkt auf interne Flexibilität

zu legen, damit die einzelnen Arbeitskräfte ihre „Beschäftigungsfähigkeit“ (*employability*) erhalten können (zu den Bedeutungen und Implikationen siehe Klammer 2005: 260 ff).

4.2 Euro-Plus-Pakt: Tarifpolitik und Europapolitik in der Krise

Nach demselben Prinzip der politischen Steuerung durch „soft law“ funktioniert die Einflussnahme auf die Sozialpolitiken im „Euro-Plus-Pakt“, einem Maßnahmenpaket der 17 Staats- und Regierungschefs der Eurozone sowie einiger weiterer EU-Mitgliedstaaten (Bulgarien, Dänemark, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien) (Schlussfolgerungen des Europäischen Rates der Tagung vom 24./25. März 2011). Er sollte kein völkerrechtliches Abkommen darstellen und basiert insofern allein auf freiwilliger Zusammenarbeit (genauer Fischer-Lescano/Kommer 2011).

Für die Sozialpolitik ist der Pakt von großer Relevanz, denn die Fortschritte bei der Erreichung des Ziels „Förderung der Wettbewerbsfähigkeit“ werden nicht zuletzt vorrangig auf der Grundlage der Entwicklung von Löhnen und Produktivität bewertet. Zur Sicherstellung, dass die Lohnstückkosten sich entsprechend der Produktivität entwickeln, wird u. a. eine Überprüfung der Lohnbildungsverfahren und „erforderlichenfalls“ des Grads der Zentralisierung im Verhandlungsprozess sowie der Indexierungsmechanismen angeraten. Bereits zahlreiche länderspezifische Empfehlungen in diesem Zusammenhang hatten Lohn- und Gehaltsfragen zum Gegenstand (siehe auch das Maßnahmenpaket nach der Mitteilung der Kommission vom 18.4.2012, COM(2012) 173 final „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“). Eine Expertenkommission der ILO kritisierte im September 2011 nach einem Besuch in die Troika-Politik gerade wegen der Gefahren für die Kollektivverhandlungsfreiheit (Report on the High Level Mission to Greece, Athens, 19-23 September 2011²).

Die Jahre der Krise werden so von großer Bedeutung für die Zukunft eines Sozialen Europas. Die Herausforderung liegt dabei nach wie vor in der tatsächlichen wie rechtlichen Konsolidierung transnationaler Kollektivverhandlungssysteme – unter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner.

Literatur

- Ahlers, Elke / Oez, Fikret / Ziegler, Astrid, 2007: Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde, Düsseldorf.
- Alles, Edoardo / Engblom, Samuel / Jaspers, Teun, / Laulom, Sylvaine / Sciarra, Silvana / Sobczak, André / Valdes dal-Ré, Fernando, 2006: Transnational Collective Bargaining: Past, Present, Future, Brüssel.
- Alles, Edoardo, 2007: Der transnationale Kollektivvertrag zwischen Vergangenheit und Zukunft, in: Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht, S. 150-154.

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf (03.09.2012).

- Beas, Timo / Brücker, Herbert, 2010: Wirkungen der Zuwanderungen aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft, 2010.
- Beerhorst, Joachim / Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.), 2005: Handlungsfeld europäische Integration, Hamburg.
- Blanke, Thomas / Hoffmann, Jürgen, 2006: Gibt es ein Europäisches Sozialmodell? Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Perspektiven einer europäischen Sozialpolitik, in: Kritische Justiz, S. 134-150.
- Blanke, Thomas, 2006: Streikende Wikinger vor dem Europäischen Gerichtshof. Streikrecht und wirtschaftliche Grundfreiheiten im EU-Recht, in: Arbeit und Recht, S. 1-6.
- Braund, Jürgen, 2004: Einsatz von Arbeitnehmern und Niederlassungsfreiheit von Unternehmen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in Deutschland, in: Betriebs-Berater, Beilage S. 11-15.
- Brücker, Herbert, 2010: Neue Erkenntnisse zu den Arbeitsmarktwirkungen internationaler Migration – Ein kritischer Überblick über vorliegende Befunde, in: WSI-Mitteilungen, S. 499-507.
- Buckel, Sojia / Oberndorfer, Lukas, 2009: Die lange Inkubationszeit des Wettbewerbs der Rechtsordnungen, in: Fischer-Lescano, Andreas / Rödl, Florian / Schmid, Christoph U. (Hrsg.), Europäische Gesellschaftsrechtsverfassung. Zur Konstitutionalisierung sozialer Demokratie in Europa, Baden-Baden, S. 277-296.
- Bücker, Andreas / Feldhoff, Kerstin / Kotte, Wolfhard, 1994: Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt. Europäische Herausforderungen für das deutsche Arbeitsrecht, Neuwied.
- Däubler, Wolfgang, 1988: Das Arbeitsrecht 2, 5. Aufl. 1988, Reinbek b. Hamburg.
- Davies, Anne C.L., 2005: Should the EU Have the Power to Set minimum Standards for Collective Labour Rights in the Member States?, in: Alston, Philip (Hrsg.), Labour Rights as Human Rights, Oxford, S. 177-213.
- Deinert, Olaf, 1999: Der europäische Tarifvertrag, Baden-Baden.
- Eberhardt, Beate, 2010: Frühwarnsystem. Die Gefährdungsbeurteilung als Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz, in: Arbeitsrecht im Betrieb, S. 531-533.
- Eichenhofer, Eberhard, 2012: Arbeitnehmerfreizügigkeit als Ausgangspunkt einer europäischen Sozialbürgerschaft, in: Kocher, Eva / Nowak, Carsten (Hrsg.), 2012: Freie Fahrt für Arbeitnehmer/innen zwischen Ost und West. Perspektiven des Ablaufs betriebsbedingter Übergangsfristen zum 1. Mai 2011, Baden-Baden, S. 51-67.
- Fischer-Lescano, Andreas / Kommer, Steffen, 2011: EU in der Finanzkrise, in: Kritische Justiz, S. 412-433.
- Gollbach, Jochen, 2005: Europäisierung der Gewerkschaften. Praktische Ansätze im Spannungsfeld transnationaler Traditionen, Hamburg.
- Greiner, Stefan, 2011: Von der Tarifreue zum Landesvergebemindestlohn – Bestandsaufnahme und europarechtliche Bewertung, in: Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis, S. 2129-2135.
- Hepple, Bob, 2005: Labour Laws and Global Trade, Oxford.
- Hürten, Stefanie, 2008: Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz, Münster.
- Kingreen, Thorsten, 2009: Grundfreiheiten, in: v. Bogdandy, Armin / Bast, Jürgen (Hrsg.), Europäisches Verfassungsrecht, 2. Aufl., S. 705 ff.
- Klammer, Ute, 2005: Flexicurity aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 249-273 ff.
- Kocher, Eva, 2004: Instrumente einer Europäisierung des Prozessrechts. Zu den Anforderungen an den kollektiven Rechtsschutz im Antidiskriminierungsrecht, in: Zeitschrift für Europäisches Privatrecht, S. 260-275.
- Kocher, Eva, 2005: Das europäische Recht zur Altersdiskriminierung – Konsequenzen für das deutsche Arbeitsrecht, in: ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, S. 305-321.
- Kocher, Eva, 2006: Antidiskriminierungsrecht: Die Auseinandersetzungen beginnen erst, Kritische Justiz, S. 357-361.
- Kocher, Eva, 2009: Stopp! den EuGH! Zum Ort der Politik in einer europäischen Arbeitsverfassung, in: Fischer-Lescano, Andreas / Rödl, Florian / Schmid, Christoph U. (Hrsg.), Europäische Gesellschaftsrechtsverfassung. Zur Konstitutionalisierung sozialer Demokratie in Europa, Baden-Baden, S. 161-179.
- Kocher, Eva, 2012: Osterweiterung und Arbeitnehmerfreizügigkeit, in: Kocher, Eva / Nowak, Carsten (Hrsg.), 2012: Freie Fahrt für Arbeitnehmer/innen zwischen Ost und West. Perspektiven des Ablaufs betriebsbedingter Übergangsfristen zum 1. Mai 2011, Baden-Baden, S. 29-50.
- Kolvenbach, Walter / Kolvenbach, Dirk W., Massenentlassungen bei Renault in Belgien, NZA 1997, S. 695-697.
- Lechner, Eva / Schroeder, Werner / Müller, Andreas H., 2009: EU-Übergangsmaßnahmen für die Freizügigkeit in den Beitrittsverträgen – Das Beispiel der Verlängerungsoption für restriktive Maßnahmen im Bereich der Freizügigkeit in den Beitrittsverträgen 2003 und 2005, in: Zeitschrift für öffentliches Recht (ZÖR – Österreich) vol. 64, S. 85-114.
- Reichold, Hermann, 2003: Durchbruch zu einer europäischen Betriebsverfassung. Die Rahmen-Richtlinie 2002/14/EG zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 289-299.
- Rödl, Florian, 2009: Arbeitsverfassung, in: v. Bogdandy, Armin / Bast, Jürgen (Hrsg.), Europäisches Verfassungsrecht, 2. Aufl. 2009, S. 855-904.
- Schick, Dagmar, 2007: Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl. Baden-Baden.
- Schmid, Josef / Kohler, Harald (Hrsg.), 2008: Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog im alten und neuen Europa. Unterschiede – Gemeinsamkeiten – Kooperationen, Baden-Baden.
- Schröder, Wolfgang, 2012: Das Ende der Übergangsfristen. Soziale und politische Auswirkungen in der Grenzregion, in: Kocher, Eva / Nowak, Carsten (Hrsg.), 2012: Freie Fahrt für Arbeitnehmer/innen zwischen Ost und West. Perspektiven des Ablaufs betriebsbedingter Übergangsfristen zum 1. Mai 2011, Baden-Baden, S. 69-77.
- Siebenhüter, Sandra, 2011: Arbeitsmarkt Leiharbeit – Risiken und Chancen der künftigen Dienstleistungsfreiheit, in: WSI-Mitteilungen, S. 146-148.
- Temming, Felipe, 2008: Altersdiskriminierung im Arbeitsleben, München.
- Theiss, Ursula, 2005: Die Durchführung europäischer Sozialpartnervereinbarungen auf nationaler Ebene, Berlin/Hamburg/Münster.
- Wank, Rolf, 2008: Die personellen Grenzen des Europäischen Arbeitsrechts: Arbeitsrecht für Nicht-Arbeitnehmer? in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 172-195.
- Weiss, Manfred, 2008: Europa im Spannungsfeld zwischen Marktfreiheiten und Arbeitnehmerschutz, in: Festschrift für Hromadka, München, S. 493-509.
- Zachert, Ulrich, 1998: Europäische Tarifverträge – von korporatistischer zu autonomer Rechtsetzung?, in: Festschrift für Schaub, München, S. 811-828.
- Zachert, Ulrich, 2000: Tarifverträge in globalisierter Wirtschaft, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 121-124.
- Zachert, Ulrich, 2008: Europäische Kollektivvereinbarungen – Wahnsinn ohne Grenzen oder ein Gebot der Vernunft?, in: Festschrift für Hromadka, München, S. 529-536.