

*Werner Weidenfeld (Hrsg.)*

# **Europa- Handbuch**

Aktualisierte Neuauflage 2002

*Verlag Bertelsmann Stiftung  
Gütersloh 2002*

# Inhalt

Vorwort	11
1. Die historische Ausgangslage	13
Europa – aber wo liegt es? WERNER WEIDENFELD	15
Europa: Nation und Nationalstaat im Wandel HAGEN SCHULZE	41
2. Die Staatenwelt in Europa	67
Albanien FABIAN SCHMIDT	69
Belgien WICHARD WOYKE	75
Bosnien-Herzegowina MARTIN BRUSIS	81
Bulgarien IVANKA PETKOVA	86
Dänemark BERTEL HEURLIN UND DAVID MUNIS ZEPERNICK	93
Deutschland JÜRGEN GROS	99
Estland DZINTRA BUNGS	113
Finnland TUOMAS FORSBERG	121
Frankreich HENRI MÉNUDIER	127

---

Griechenland HEINZ-JÜRGEN AXT	136
Großbritannien HELEN WALLACE	144
Irland JOSEPH J. LEE	156
Italien CARLO MASALA	163
Jugoslawien MARTIN BRUSIS	172
Kroatien MARTIN BRUSIS	181
Lettland DETLEF HENNING	187
Litauen JOACHIM TAUBER	194
Luxemburg MARIO HIRSCH	202
Malta PAVLOS TZERMAS	207
Mazedonien WIM VAN MEURS	212
Niederlande WICHARD WOYKE	216
Norwegen DAG HARALD CLAES	220
Österreich PAUL LUIF	229
Polen CORNELIUS OCHMANN	237
Portugal ÁLVARO DE VASCONCELOS	246

Rumänien WIM VAN MEURS	254
Schweden ANN-CATHRINE JUNGAR	261
Schweiz HEINRICH CHRISTEN	267
Slowakische Republik JOSEFINE WALLAT	275
Slowenien PETER STANOVNIK	281
Spanien MARC CARRILLO	288
Tschechische Republik JOSEFINE WALLAT	300
Türkei UDO STEINBACH	307
Ungarn ANDRÁS INOTAI	314
Zypern PAVLOS TZERMIAS	322
<b>3. Das politische System der Europäischen Union</b>	<b>327</b>
Das politische System der EU WOLFGANG WESSELS	329
Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft GERT NICOLAYSEN	348
Föderalismus in Europa ROLAND BIEBER	361
Die Kompetenzen in der Europäischen Union PETER-CHRISTIAN MÜLLER-GRAFF	374

---

Europäische Parteien THOMAS JANSEN	393
Interessenverbände und europäischer Lobbyismus HEINZ-WOLFGANG PLATZER	409
<b>4. Politikbereiche der Europäischen Union</b>	<b>423</b>
Agrarmarkt und Struktur des ländlichen Raumes in der Europäischen Union WINFRIED VON URFF	425
Der Europäische Binnenmarkt HUGO DICKE	439
Die Wirtschafts- und Währungsunion OLAF HILLENBRAND	454
Die Europäische Union als Wirtschafts- und Sozialgemeinschaft WOLFGANG DÄUBLER	477
Die Forschungs- und Technologiepolitik der Europäischen Union ROLAND STURM	490
Die Umweltpolitik der EU DAGMAR ROTH-BEHRENDT UND DIRK DETKEN	503
Die Haushaltspolitik der Europäischen Union FRIEDRICH HEINEMANN	515
Die Bildungspolitik der Europäischen Union INGO LINSENMANN	523
Die Rechts- und Asylpolitik der Europäischen Union CHRISTOPH GUSY UND HANS ARNOLD	531
Die Europäische Union als Einwanderungsgebiet STEFFEN ANGENENDT	543
Der Schutz von Minderheiten in Europa RAINER HOFMANN	555
Standort Europa JÜRGEN TUREK	569

---

Die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik FRANCO ALGIERI	585
<b>5. Deutschland in Europa</b>	<b>603</b>
Deutschland als europäische Macht WERNER LINK	605
Die Bürger in Deutschland ELISABETH NOELLE-NEUMANN UND THOMAS PETERSEN	618
<b>6. Europas Außenbeziehungen</b>	<b>637</b>
Die Europäische Union und die USA STEPHAN BIERLING	639
Die Europäische Union und Lateinamerika MANFRED MOLS	660
Die Europäische Union und Russland MARGARETA MOMMSEN	671
Die Europäische Union und die Ukraine IRIS KEMPE	688
Die Europäische Union und der Mittelmeerraum EBERHARD RHEIN	700
Die Europäische Union und Afrika SIEGMAR SCHMIDT	716
Die Europäische Union und Japan KARL-RUDOLF KORTE	728
Die Europäische Union und China FRANCO ALGIERI	741
Die Europäische Union und Indien DIETMAR ROTHERMUND	759
Die Europäische Union und Südostasien EBERHARD SANDSCHNEIDER	769

<i>Inhalt</i>	10
<b>7. Die Zukunft Europas</b>	781
Die Zukunft Europas WERNER WEIDENFELD UND CLAUS GIERING	783
Die Osterweiterung der Europäischen Union MICHAEL KREILE	807
Frieden in Europa JOSEF JANNING	827
Eine Avantgarde als Motor für den europäischen Einigungsprozess JAQUES DELORS	854
Europa erdenken WLADYSLAW BARTOSZEWSKI	860
Für Europa und für Reform ROGER LIDDLE	866
<b>8. Europäische Union in Zahlen</b>	875
Fläche und Bevölkerung	877
Beschäftigung in der Europäischen Union	879
Wirtschaft und Handel	881
Staatsverschuldung und Staatsdefizit	884
Die Organe der Europäischen Union	885
Zeittafel der europäischen Integration	887
<b>Anhang</b>	905
Bibliographie	907
Personenregister	921
Sachregister	923
Abkürzungsverzeichnis	929
Autorenverzeichnis	933

# Die Europäische Union als Wirtschafts- und Sozialgemeinschaft

WOLFGANG DÄUBLER

Freier Verkehr von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Arbeitskräften sind das unbestrittene Fundament der Europäischen Gemeinschaft. Politiken, die sie ablehnen, haben einen guten, Politiken, die sie beschränken, einen eher schweren Stand. Ein wenig kommt dies schon in der allgemein benutzten Terminologie zum Ausdruck: Von Binnenmarkt und Grundfreiheiten oder von der Wirtschafts- und Währungsunion zu sprechen ist eine Selbstverständlichkeit, der Zwillingbegriff Wirtschafts- und Sozialgemeinschaft ist ungewohnt und bewegt sich eher am Rande des Irritierenden.

Für einen unbefangenen Leser des EG-Vertrages ist dies an sich überraschend. Sein Artikel 2 nennt an erster Stelle die Aufgabe der Gemeinschaft, »eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens« herbeizuführen, und nennt im Anschluss ein »hohes Beschäftigungsniveau« und ein »hohes Maß an sozialem Schutz«. Es erscheint daher nur konsequent, wenn der Europäische Rat von Nizza im Dezember 2000 die Europäische Sozialagenda ausdrücklich gebilligt hat, wo der Sozialpolitik ein doppelter Zweck beigemessen wurde: Sie soll gleichermaßen die Wettbewerbsfähigkeit stärken wie auch eigene Ziele in Bezug auf den Schutz des Einzelnen, den Abbau von Ungleichheiten und den sozialen Zusammenhalt ermöglichen. Diese Positionsbestimmung verdeckt allerdings ein wenig die Tatsache, dass die »soziale Dimension« erst allmählich zu einem festen Bestandteil der Politik wie der Rechtsetzung der Gemeinschaft wird.

## Überblick über die bisherige Entwicklung

Wenn die sozialpolitischen Aktivitäten der Gemeinschaft in den Jahren 1958 bis 1970 beschreiben will, kommt schnell ans Ziel. Bis auf zwei Verordnungen, welche die Benachteiligung von Wanderarbeitnehmern in der Sozialversicherung ausschließen sollen<sup>1</sup>, herrschte fast durchweg Untätigkeit. Der Europäische Sozialfonds verwaltete seine relativ klein dimensionierten Mittel und sah sich 1965 mit der Situation konfrontiert, angesichts schwindender Arbeitslosigkeit nach neuen Betätigungsfeldern suchen zu müssen.

### 1.1 Die »goldenen Siebziger«

Nach dem Pariser Gipfel der Staats- und Regierungschefs von 1972, auf dem der Ausbau der EWG zur Europäischen Union erstmals beschlossen wurde, änderte sich die Situation grundlegend: Der Rat der Arbeits- und Sozialminister beschloss 1974 ein sozialpolitisches Aktionsprogramm.<sup>2</sup> Dort war von umfassender Humanisierung der Arbeitsbedingungen und tief greifender Demokratisierung der Betriebe die Rede. Auf seiner Grundlage wurden zahlreiche Richtlinien erlassen, die bis heute den Kern des EG-Arbeitsrechtes darstellen.<sup>3</sup> Dazu gehören:

- die Lohngleichheitsrichtlinie vom 10. Februar 1975;
- die Gleichbehandlungsrichtlinie vom 9. Februar 1976;
- die Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit vom 19. Dezember 1978;
- die Richtlinie über Massenentlassungen vom 17. Februar 1975;
- die Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen vom 14. Februar 1977;
- die Insolvenzrichtlinie vom 20. Oktober 1980.

Aus Arbeitnehmersicht lässt sich diese zweite Phase als »goldenes Zeitalter« bezeichnen – auch wenn damals angesichts der sehr viel weiter gehenden Versprechungen im sozialpolitischen Aktionsprogramm eher Enttäuschung vorherrschte.

### 1.2 Die Stagnation

Mit dem Ende der Siebzigerjahre begann die dritte Phase, in der weitere sozialpolitische Fortschritte völlig ausblieben. Äußerer Anlass war der Regierungswechsel in Großbritannien. Premierministerin Margaret Thatcher präsentierte das radikalste Deregulierungsprogramm des Jahrhunderts. Sie hätte sich selbst völlig unglaubwürdig gemacht, wäre auch nur der kleinste Brüsseler Regulierungsversuch von ihr mitgetragen worden. So scheiterten alle Initiativen der Kommission – etwa über einen Mindestschutz bei Leiharbeit, befristeter Arbeit und Teilzeitarbeit – am britischen Veto. Mehrheitsentscheidungen ließ der EWG-Vertrag in seiner damaligen Fassung auf sozialpolitischem Gebiet nicht zu.

### 1.3 Einheitliche Europäische Akte

Das Weißbuch Binnenmarkt, das der Gemeinschaft insgesamt einen neuen Integrationsschub brachte, klammerte die Sozialpolitik aus. Gleichwohl war es möglich, in die Einheitliche Europäische Akte (EEA) vom 17. Februar 1986 zwei sozialpolitische Bestimmungen aufzunehmen. Der neue Artikel 118a EWG-Vertrag ermöglichte auf dem Gebiet der »Arbeitsumwelt«, insbesondere im Arbeitsschutz, Mehrheitsentscheidungen im Ministerrat. Der gleichfalls eingefügte Artikel 118b EWG-Vertrag ermächtigte die Kommission, den sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf der Ebene der Gemeinschaft zu fördern. Im Übrigen blieb es beim Einstimmigkeitsprinzip, was Artikel 100a Absatz 2 EWG-Vertrag ausdrücklich bestätigte.

Die Stagnation wurde nicht allein mit Hilfe der Artikel 118a und 118b überwunden. In den Gewerkschaften wuchs vielmehr das Bewusstsein, Europa nicht mehr weiter ignorieren zu können. Die bisweilen sehr hoch eingeschätzten Risiken des Binnenmarktes führten zu deutlichen Forderungen nach sozialpolitischen Korrekturen. Dies blieb nicht ohne Wirkung auf den Gemeinschaftsgesetzgeber. Man kann insoweit von einer vierten Etappe sprechen, die durch »kleine Schritte« gekennzeichnet war und die bis zum In-Kraft-Treten des Maastrichter Vertrages im Jahre 1993 andauerte. Im Mittelpunkt der Diskussion stand die Forderung nach einem europaweit geltenden »sozialen Sockel« oder – davon nicht immer deutlich geschieden – der Garantie sozialer Grundrechte in der EG. Die Resultate blieben gleichwohl hinter den Erwartungen zurück.

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom Dezember 1989<sup>4</sup> wurde nur von elf der (damals) zwölf Mitgliedstaaten getragen und enthielt lediglich eine politische Deklaration, keine rechtlich verbindlichen Regeln. Gleichwohl hat sie erhebliche Bedeutung im politischen Diskurs erlangt; faktisch lieferte sie eine wichtige Legitimationsbasis für weitere Initiativen.

Die Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz vom 29. Juni 1989<sup>5</sup> sah neue Formen des Gesundheitsschutzes vor, die über das nationale Recht verschiedener Mitgliedstaaten hinausgingen. Die Umsetzung durch das deutsche Arbeitsschutzgesetz hat der nationalen Diskussion neue Impulse verliehen.<sup>6</sup>

Die Nachweisrichtlinie vom 14. Oktober 1991<sup>7</sup> verpflichtet den Arbeitgeber, spätestens zwei Monate nach Arbeitsantritt eines Arbeitnehmers dessen wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich zu bestätigen. Ihre Umsetzung durch das deutsche Nachweisgesetz hat die Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers noch nicht wesentlich verbessert, da eine höchstrichterliche Klärung der Konsequenzen fehlt, die eine unterbliebene schriftliche Dokumentation hat.

Die Arbeitszeitrichtlinie vom 23. November 1993<sup>8</sup> enthält zwar nur Minimalstandards, doch werden sie auch in einem Land wie der Bundesrepublik bisweilen unterschritten.

Im Zusammenhang mit der Realisierung des Binnenmarktprogramms wurde der Sozialfonds reformiert, mit den anderen Fonds besser verzahnt und mit deutlich mehr Mitteln ausgestattet.

#### 4 Maastrichter Abkommen über Sozialpolitik

Mit dem In-Kraft-Treten des Maastrichter Vertrages über die Europäische Union am 1. November 1993 veränderten sich die Spielregeln im Bereich der Sozialpolitik erneut. Auf der einen Seite verlangte das Subsidiaritätsprinzip, dass die Gemeinschaft nur dort eingreift, wo weder die Mitgliedstaaten noch die Sozialpartner eine adäquate Lösung zustande bringen können. Auf der anderen Seite sah das dem Vertrag beigefügte Maastrichter Abkommen über die Sozialpolitik vor, dass die Mitgliedstaaten unter Ausklammerung von Großbritannien auf fast allen Gebieten des Arbeits- und Sozialrechtes einstimmig oder mit Mehrheit Richtlinien erlassen sollten. Außerdem wurde als neue Form der Rechtsetzung die Sozialpartnereinigung geschaffen, die auf Antrag in einem verkürzten Verfahren ohne Einschaltung des Europäischen Parlamentes in Gemeinschaftsrecht transformiert werden kann.

Wichtigstes Resultat dieser fünften Phase war die Richtlinie über Europäische Betriebsräte vom 22. September 1994.<sup>9</sup> Sie schafft einen Rahmen, wie Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Konzernen und Unternehmen realisiert werden sollen. Der soziale Dialog führte zu einer Vereinbarung über Teilzeit, die dann durch Kommission und Rat in Richtlinienform gegossen wurde.<sup>10</sup> Auf traditionellem Weg (also im Europa der Zwölf) wurde die Entsende-Richtlinie vom 16. Dezember 1996<sup>11</sup> beschlossen, die bestimmte sozialpolitische Mindeststandards auch dann für zwingend erklärt, wenn Arbeitnehmer aus einem der anderen Mitgliedstaaten (oder aus einem Drittland) abgeordnet und nach den dort üblichen Bedingungen bezahlt werden. Zu den Mindeststandards gehören in der Bauwirtschaft auch die für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge.<sup>12</sup>

### 1.5 Rechtsprechung des EuGH

Das Europäische Arbeits- und Sozialrecht – und damit der zentrale Teil der Sozialpolitik – wäre unvollständig erfasst, würde man nur die erlassenen Normen aufzählen. Ähnlich wie im nationalen Bereich existiert auch in der EG ein beträchtliches Maß an Richterrecht. Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) sind zwar keine Rechtsquellen im eigentlichen Sinne, gehen ihrer Wirkung nach jedoch bisweilen eher noch weiter, da sie direkt auf konkrete Konflikte »durchschlagen«: Wenn etwa der EuGH entscheidet, die Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich umfasse nach der Arbeitszeitrichtlinie auch den Bereitschaftsdienst, so hat dies für die Gestaltung der Arbeitszeit beispielsweise in Krankenhäusern ganz gravierende Konsequenzen. Anders als bei Richtlinien bedarf es keines nationalen Umsetzungsaktes mehr.

Die Rechtsprechung des EuGH lässt sich anders als die Aktivitäten von Kommission und Rat nicht in unterschiedliche Phasen einteilen. Von den Jahren 1958 bis 1970 abgesehen, als auch vom Luxemburger Gerichtshof wenig Neues zu vermelden war, hat der EuGH kontinuierlich einen integrationsfreundlichen Standpunkt eingenommen, den er im Wesentlichen auch auf anderen Gebieten des Gemeinschaftsrechtes zugrunde gelegt hat. Dies bedeutet insbesondere, dass er den Kompetenzen der Gemeinschaftsorgane eine eher weite Auslegung gab, was das deutsche Bundesverfassungsgericht in seiner Maastricht-Entscheidung zu einer deutlichen Kritik veranlasste.<sup>13</sup>

### 1.6 Tarifverträge

Der autonome Teil des Arbeitsrechtes ist auf der EG-Ebene deutlich unterentwickelt: Anders als im nationalen Recht spielen Kollektivverträge zwischen den Tarifpartnern auf europäischer Ebene eine höchst marginale Rolle. Als »Tarifverträge« mit einheitlicher normativer Wirkung für einzelne Arbeitsverhältnisse sind sie nicht existent.<sup>14</sup> Die Vereinbarungen im so genannten sozialen Dialog haben als solche im Regelfall keinerlei rechtliche Verbindlichkeit. Lediglich im Rahmen der Schaffung europäischer Betriebsräte sind in gewissem Umfang grenzüberschreitende Kollektivverträge möglich. Inwieweit die Sozialpartner im Wege des Lobbyis-

den Erlass von Richtlinien und anderen Rechtsnormen beeinflussen, entzieht sich exakter Erfassung.

### Koordinierung nationaler Rechte

Ein weiterer wichtiger Anwendungsbereich des EG-Arbeits- und Sozialrechtes liegt in der Koordinierung der nationalen Politiken: Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer wie der grenzüberschreitende Wirtschaftsverkehr führen dazu, dass man möglichst einheitlich festlegen muss, welche Rechtsordnung wann eingreift. Das Römische Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht vom 19. Juni 1980<sup>15</sup> enthält in Artikel 6 deshalb eine arbeitsrechtliche Kollisionsnorm, wonach grundsätzlich das Recht des Arbeitsortes gilt. Einen ähnlichen Grundgedanken enthält das Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen, das unter anderem die gerichtliche Zuständigkeit bei Streitigkeiten in Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug regelt. Am bedeutsamsten ist die Koordinierung im Rahmen der Sozialleistungssysteme, insbesondere der Sozialversicherung; die Ausführungsverordnung zu Artikel 42 EG-Vertrag soll dafür sorgen, dass die in verschiedenen Mitgliedstaaten verbrachten Zeiten addiert werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH spielt es durchaus nicht von allen gebilligten – Rechtsprechung des EuGH spielt es bei Familienleistungen wie dem Kindergeld grundsätzlich keine Rolle, in welchem Mitgliedstaat sich die Familienangehörigen befinden. Inhaltliche Angleichungen der Sozialversicherungssysteme sind bislang nicht in Angriff genommen worden.<sup>16</sup>

## 2. Aktuelle Situation

### 2.1. Amsterdam und Nizza

Der am 1. Mai 1999 in Kraft getretene Vertrag von Amsterdam hat der Sozialpolitik durch einen gewissen Auftrieb verschafft, dass die Vorschriften des Maastrichter Protokolls in den Vertrag integriert wurden; die Sonderrolle Großbritanniens ist damit beendet. Zum Zweiten wurde erstmalig in Form der Artikel 125 bis 130 EG-Vertrag ein Kapitel über Beschäftigung in den Vertrag aufgenommen, das allerdings nur zur Koordination der einzelstaatlichen Politiken ermächtigt. Daneben ist Artikel 13 EG-Vertrag zu nennen, der Antidiskriminierungsmaßnahmen auch in Bezug auf das Arbeitsleben ermöglicht.

Die neuen Rechtsgrundlagen wurden genutzt. Aufgrund einer Einigung der europäischen Sozialpartner wurde die Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse erlassen<sup>17</sup>, deren wichtigste Bedeutung für das deutsche Recht darin liegt, dass nunmehr befristet Beschäftigte nicht mehr schlechter als unbefristet Beschäftigte behandelt werden dürfen.

Von der Ermächtigung des Artikel 13 EG-Vertrag wurde umfassend Gebrauch gemacht. Die Richtlinie »zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft«<sup>18</sup> und die Richtlinie vom 27. November 2000 »zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirkli-

chung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf«<sup>19</sup> verbieten unter anderem jede Schlechterstellung wegen sexueller Orientierung und insbesondere wegen des Alters. Ausgeschlossen ist dabei nicht nur jede unmittelbare, sondern grundsätzlich auch jede mittelbare Diskriminierung wegen der »verpönten« Eigenschaften. Ob nach Umsetzung der Richtlinien im Jahre 2003 Rechte noch von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht werden dürfen, erscheint höchst zweifelhaft; ein wesentliches Element der deutschen Arbeitsrechtsordnung wäre damit beseitigt. Aufgrund der Ermächtigungen im beschäftigungspolitischen Kapitel verabschiedete der Rat zuletzt am 19. Januar 2001 »Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahre 2001« sowie die dazugehörigen Empfehlungen.<sup>20</sup>

Der Vertrag von Nizza brachte als solcher keine substanziellen Änderungen in den sozialpolitischen Vorgaben; der Anwendungsbereich des Mehrheitsprinzips wurde geringfügig erweitert.<sup>21</sup> Gleichzeitig wurde eine Einigung darüber erzielt, ob und in welchem Umfang einzelne nationale Modelle der Unternehmensmitbestimmung bei der Bildung einer Europäischen Aktiengesellschaft erhalten bleiben. Den Mitgliedstaaten dürfte eine Umsetzungsfrist bis 2004 eingeräumt werden.

Als Deklaration wurde in Nizza die »Charta der Grundrechte der Europäischen Union« verabschiedet, über deren Aufnahme in den Vertrag im Rahmen des Post-Nizza-Prozesses zu entscheiden ist. Auf der einen Seite anerkennt sie in Artikel 16 ausdrücklich die »unternehmerische Freiheit« sowie das Eigentumsrecht, wobei das geistige Eigentum besondere Hervorhebung erfährt. Auf der anderen Seite enthält der Abschnitt »Solidarität« in den Artikeln 27 bis 32 wesentliche arbeitsrechtliche Grundsätze, die einer Verabsolutierung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit entgegenwirken. Jeder Arbeitnehmer soll danach Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung haben; jeder kann einen unentgeltlichen Arbeitsvermittlungsdienst in Anspruch nehmen. Die Arbeitsbedingungen müssen »gesund, sicher und würdig« sein, was dem Richter viele Spielräume eröffnet.

Tarifautonomie und Streik sind in Artikel 28 im Anschluss an Artikel 6 Ziffer 4 der Europäischen Sozialcharta geregelt. Gegenüber dem deutschen kollektiven Arbeitsrecht werden völlig neue Töne angeschlagen: Das Verhandlungs- wie das Streikrecht steht »den Arbeitnehmern« bzw. »den Arbeitgebern«, nicht allein den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu. »Kollektive Maßnahmen« sind nicht nur bei Tarifverhandlungen, sondern bei allen »Interessenkonflikten« zulässig. Insoweit hat sich die in den romanischen Ländern bestehende Konzeption durchgesetzt, wonach das Streikrecht ein Menschenrecht und nicht nur ein Anhängsel der Tarifautonomie ist.

Artikel 34 garantiert den Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit, ohne über deren Umfang oder ihre institutionelle Absicherung etwas zu sagen. Außerdem werden »das Recht auf eine soziale Unterstützung und eine Unterstützung für die Wohnung« garantiert. Die ärztliche Versorgung ist »nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten« gewährleistet.

Aller Voraussicht nach wird der EuGH die Charta irgendwann als Ausdruck der gemeinsamen Rechtsüberzeugung der Mitgliedstaaten behandeln und so zum Bestandteil des primären Gemeinschaftsrechtes machen. Dies bedeutet, dass innerhalb des Anwendungsbereiches des Gemeinschaftsrechtes anders geartete Regeln als in

in den Mitgliedstaaten gelten. Über die praktischen Auswirkungen kann derzeit noch keine sichere Aussage gemacht werden. Immerhin ist denkbar, dass beispielsweise Demonstrationsstreiks, die sich gegen die Politik von Gemeinschaftsorganen richteten, rechtliche Anerkennung finden.<sup>22</sup> Entscheidend wird die Frage sein, wie im Kollisionsfall das Verhältnis zwischen den überkommenen Grundfreiheiten des EG-Vertrages und den Grundrechten zu bestimmen ist.

## 22 *Ein europäischer Sozialstaat?*

Richtlinien, EuGH-Entscheidungen und Aktionsprogramme sowie die Grundrechtecharta könnten den Eindruck erwecken, die Aktivitäten der Gemeinschaft hätten sich auf den Gesamtbereich der abhängigen Arbeit und sozialer Mangellagen erstreckt. Die Länge der Liste suggeriert Flächendeckung. In Wirklichkeit werden mindestens 95 Prozent aller Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes weiter auf der nationalen Grundlage entschieden. Ob es sich um das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung, um Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, um Kranken- und Unfallversicherung oder um Kündigungsschutz samt Aufhebungsvertrag handelt – überall ist die Bezugsgröße allein das nationale Recht. Erst recht gilt dies für die Stellung der Gewerkschaften, für den Abschluss von Tarifverträgen und den Arbeitskampf sowie die Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung. Das EG-Arbeits- und -Sozialrecht deckt nur einige kleine Segmente ab. Daran wird sich auch durch die Grundrechtecharta nichts ändern. Ähnlich verhält es sich mit dem finanziellen Aufwand für Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit; der Schwerpunkt liegt auch hier beim Nationalstaat, nicht bei den Brüsseler Instanzen.

S: Auch die vom Gemeinschaftsrecht durchdrungenen Segmente wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau am Arbeitsplatz sind keineswegs »rein europäisch«. Auch wenn die Interpretationshoheit beim EuGH liegt, die Umsetzung der Normen erfolgt im Rahmen spezifischer nationaler Rechtskulturen. Dies bedeutet, dass im Extremfall eine Bestimmung im Land A das Verhalten aller Beteiligten determiniert, während dieselbe Bestimmung im Land B nur eine Buchstabenexistenz besitzt, weil Konflikte dort üblicherweise nicht auf dem Rechtsweg gelöst werden. Unterschiede können sich auch dadurch ergeben, dass gemeinschaftsrechtliche Normen im jeweiligen nationalen Kontext einen sehr unterschiedlichen Anwendungsbereich haben. So spielt etwa die Teilzeitarbeit – in Deutschland Paradestück einer von Europa initiierten Gleichberechtigungspolitik – in Griechenland nur eine vergleichsweise geringe Rolle. Die dortigen Formen diskriminierter Frauennarbeit (etwa die Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft) werden vom EG-Recht dagegen überhaupt nicht erfasst.<sup>23</sup>

Das EG-Arbeitsrecht hat nicht nur fragmentarischen Charakter, es weist auch inhaltlich einige Besonderheiten auf. Sein Schwerpunkt liegt einmal auf Gleichheitsrechten. Wanderarbeitnehmer und einheimische Arbeitskräfte, Männer und Frauen sowie Personen unterschiedlicher Rassen werden gleich behandelt. Dies sagt nichts darüber aus, wie hoch das Schutzniveau insgesamt beschaffen ist. Die Gleichheit ist auch dann gewahrt, wenn eine Anpassung an das Niveau der schlechter gestellten Gruppe erfolgt. Dies ist zwar bisher im europäischen Kontext nicht

praktiziert worden, doch mag es beispielsweise bei freiwilligen Sozialleistungen des Arbeitgebers nahe liegen, durch Anstreben eines mittleren Niveaus zumindest auf längere Sicht eine kostenneutrale Umsetzung des Gleichheitssatzes zu erreichen. Auch die Wahrung erworbener Rechte im Falle des Überganges von Betrieben und Betriebsteilen ist in diesem Sinne eine Gleichheitsnorm, die nichts darüber aussagt, wie der vorher bestehende Schutz beschaffen war.

Neben den Gleichheitsrechten kennt das EG-Arbeitsrecht eine Reihe von Verfahrensvorschriften, die der Arbeitgeber zu beachten hat. So muss er zum Beispiel vor Massenentlassungen die Arbeitnehmervertretung konsultieren. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte hat gleichfalls nur Information und Anhörung zum Ziel. Die Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers wird in keiner Weise angetastet. Es hängt allein von seiner Einschätzung ab, welchen Stellenwert er dem Votum der Arbeitnehmervertreter beimessen will. Anders als etwa in den romanischen Ländern wird die Konsultation auch nicht durch eine als selbstverständlich vorausgesetzte Arbeitskampfgarantie ergänzt: Ein französischer oder ein spanischer Arbeitgeber, der die Wünsche und Vorstellungen der betrieblichen Interessenvertretung in den Wind schlägt, riskiert dort gegebenenfalls eine (legale) spontane Arbeitsniederlegung; ob dasselbe dem Europäischen Betriebsrat in Zukunft auf der Grundlage von Artikel 28 der Grundrechtecharta möglich ist, sei dahingestellt; bislang ist Derartiges ausgeschlossen.

Substantielle Standards sind die Ausnahme. Sie sind entweder – wie in der Arbeitszeitrichtlinie – auf einem relativ niedrigen Niveau angesiedelt oder finden sich im Arbeitsschutzrecht, wo alles anders zu sein scheint: Dort hat die Gemeinschaft, gestützt auf Artikel 138 EG-Vertrag, die Rolle eines Vorreiters der Entwicklung übernommen. Auch in diesem Sektor dominieren jedoch die Verfahrensvorschriften.<sup>24</sup>

### 2.3 Nützliche Ergänzung der nationalen Sozialpolitik?

Die relativ bescheidene Bilanz einer mehr als 40-jährigen Entwicklung der Gemeinschaft wird dann keine Beunruhigung auslösen, wenn man die Sozialpolitik der Mitgliedstaaten gewissermaßen in die Zukunft hinein linear fortschreiben kann: »Europa« bringt dann eben nur in einigen Bereichen einen (Zusatz-) Nutzen. Eine solche Sicht der Dinge verkennt jedoch, dass die nationalen Gestaltungsspielräume zurückgehen, dass sozialstaatliche Interventionen an rechtliche wie an faktische Grenzen stoßen, die immer fühlbarer werden. Konkret lautet die hier vertretene These: Ihrer strukturellen Schwächen wegen ist die soziale Dimension bislang nicht in der Lage, die auf der Ebene des Nationalstaates eintretenden sozialpolitischen Autonomieverluste zu kompensieren.

Nach den Verfassungsordnungen der Mitgliedstaaten sind dem Gesetzgeber marktkorrigierende Interventionen jederzeit möglich. Dies kommt üblicherweise in der Garantie sozialer Grundrechte wie dem Recht auf Arbeit, dem Recht auf Gesundheit, dem Recht auf Wohnung usw. zum Ausdruck. Im Bundesgesetz hat man darauf verzichtet, doch ist dieses nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes »wirtschaftspolitisch neutral«<sup>25</sup>, lässt also dem Gesetzgeber freie Hand.

bi. Auf europäischer Ebene sind die Karten anders gemischt.<sup>26</sup> Dabei spielt es keine entscheidende Rolle, dass Sozialleistungen wegen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und des allgemeinen Diskriminierungsverbotes nach Artikel 12 EG-Vertrag auch an Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten erbracht werden müssen, was im konkreten Fall zu einem »Export« führen kann. Viel wichtiger ist, dass Eingriffe in die Warenverkehrsfreiheit nur aus den spezifischen Gründen des Artikels 30 EG-Vertrag zulässig sind; Umverteilungsziele, Beseitigung sozialer Nachteile oder schlichte Erwägungen sozialer Gerechtigkeit sind dort nicht erwähnt. Dass der freie Markt zur Regel und eine Korrektur zur begründungsbedürftigen Ausnahme wird, unterstreicht Artikel 98 Satz 2 EG-Vertrag, wonach Mitgliedstaaten und Gemeinschaft ihre Wirtschaftspolitik »im Einklang mit dem Grundsatz einer offenen Marktwirtschaft mit freiem Wettbewerb« gestalten. Ergänzt wird diese wirtschaftsverfassungsrechtliche Grundentscheidung durch das Verbot staatlicher Subventionen nach Artikel 87 ff. EG-Vertrag. Wie weit dieses gerade in den hier interessierenden Bereich hineinreicht, macht die Tatsache deutlich, dass die Kommission sowohl den Einstellungszuschuss bei Neugründungen wie die Beschäftigungsförderung Ost in Form des Lohnkostenzuschusses für die Einstellung von maximal zehn Arbeitslosen als genehmigungspflichtige Beihilfe ansieht und gegen das Votum von Sozialpartnern und Bundesregierung selbst entscheidet, ob sie eine Ausnahmegewilligung gewähren will. Nur die Grundrechtecharta könnte diese »Schlagseite« mit Rücksicht auf ihre größere »paritätische« Struktur an sich ausgleichen, doch haben sich ihre Verfasser nicht mit der Frage befasst, ob im Konfliktfall die Grundfreiheiten zurücktreten müssen.<sup>27</sup>

1. Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Mitgliedstaaten sind zwar weitestgehend Herren ihres Arbeits- und Sozialrechtes geblieben, doch haben sie angesichts der Stabilitätsvorgaben der Währungsunion nur noch geringere Möglichkeiten, neue Arbeitsplätze zu schaffen oder die Sozialversicherungssysteme besser zu dotieren. Die Vorstellung, Brüssel brächte zusätzlichen politischen Rückenwind, erweist sich daher als falsch und höchst gefährlich: Die Frage muss lauten, ob in Zukunft eine veränderte soziale Dimension eine effektive Kompensation für nationalstaatliche Verluste bringen kann. Zumindest muss die Gemeinschaft die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, wieder die ihnen angemessen erscheinende Sozialpolitik betreiben zu können.

### 3. Perspektiven

#### 3.1 Regulation als einzige Form der Sozialpolitik?

Die oben getroffene Feststellung, dass sich das europäische Arbeits- und Sozialrecht im Wesentlichen auf Gleichheit, Verfahren und Koordination beschränkt, aber keine substanziellen Standards bietet, wird durch die politikwissenschaftliche Analyse bestätigt, die in einer sozialregulativen Politik die einzige Handlungsoption der Gemeinschaft sieht.<sup>28</sup> Dies hängt damit zusammen, dass die Gemeinschaft nicht nur

die marktkorrigierenden Initiativen beschränkt. Vielmehr ist sie selbst auch an die Prinzipien einer offenen Marktwirtschaft gebunden.

Auf der einen Seite sind zwar die Spielräume größer als im Nationalstaat, da die EG Subventionen zulassen und die Währungspolitik wie die Strukturfonds in Zukunft so handhaben kann, dass Beschäftigungsprogramme in weiterem Umfang als bisher zulässig werden. Einem Überschreiten des traditionellen Rahmens stehen auf der anderen Seite jedoch zwei wesentliche Hindernisse entgegen. Zum einen wird die Preisgabe sozialpolitischer Kompetenzen derzeit bei den Mitgliedstaaten noch als gravierender Souveränitätsverlust empfunden; dass dieses »Reservat« traditioneller Nationalstaatlichkeit von der schleichenden Austrocknung bedroht ist, scheint sich noch nicht bis zu den Entscheidungsträgern herumgesprochen zu haben. Zum Zweiten ist zwar seit Maastricht das Einstimmigkeitsprinzip in wesentlichen Teilen durchbrochen, doch bleibt die Schwierigkeit, im Rat zahlreiche divergierende Interessen unter einen Hut zu bringen. Während sich Warenverkehrsfreiheit, Subventionsverbot und Beachtung der Konvergenzkriterien quasi-automatisch durchsetzen, ist die Korrektur des Marktes Ergebnis eines komplexen Abstimmungsprozesses. Dieser leidet weniger an der Zahl der Beteiligten als an ihren unterschiedlichen Interessen: Länder mit relativ geringen sozialen Standards sind objektiv nicht an deren Erhöhung interessiert. Ökonomisch würden sie einen komparativen Kostenvorteil verlieren, was bei Anpassung an den Stand der »fortgeschrittensten« Länder bis zum Wegfall der Wettbewerbsfähigkeit führen könnte. Am deutlichsten wird dies bei der Lohnhöhe: Würde man die deutsche »Wuchergrenze«, die bei zwei Dritteln der hier bezahlten Tariflöhne liegt, ohne jede Veränderung nach Portugal oder Griechenland übertragen, hätte dies dort in etwa eine Verdoppelung der bisher bezahlten Vergütungen zur Folge. Auch an eine Absenkung der hohen Standards und zum Beispiel eine Harmonisierung auf mittlerer Ebene ist nicht zu denken, da Derartiges in den reicheren Ländern erhebliche politische Widerstände auslösen würde. Können diese Restriktionen durchbrochen werden?

### 3.2 Handlungszwänge der Gemeinschaft

Niemand vermag einigermaßen verlässlich vorauszusagen, ob irgendwann eine Grenze für den Abbau sozialstaatlicher Leistungen erreicht ist, welche die Massensolidarität der Bevölkerung infrage stellt. Nicht auszuschließen ist eine Entwicklung wie in den USA, wo sich die Ausgrenzung eines Teiles der Bevölkerung bereits am Erscheinungsbild vieler Städte bemerkbar macht. Möglich ist aber auch, dass sich die seit 1997 im Amt befindlichen neuen Regierungen auf eine andere Politik verständigen. Ansätze in dieser Richtung sind vorhanden. Dabei geht es nicht allein um die Einlösung politischer Versprechen, sondern auch um die Gemeinschaft selbst: Je mehr die Kompetenzen bei ihr liegen, umso stärker wird sich auch der Druck der »Verlierer« gegen sie selbst richten. Angesichts ihrer schwachen Legitimationsbasis, die durch die mangelnde Transparenz der Entscheidungsprozesse und das Fehlen einer funktionierenden europäischen Öffentlichkeit noch verstärkt wird,<sup>29</sup> kann dieses zu höchst gefährlichen Entwicklungen führen, ja die Existenz der Gemeinschaft insgesamt infrage stellen.

Die Situation der europäischen Institutionen wird dadurch nicht einfacher, dass sich im Zeitalter der Globalisierung die Vorteile des Binnenmarktes relativieren. Die Vorstellung, man könne erst hier Innovationen erproben, um dann auf den Weltmarkt zu gehen, erweist sich angesichts kurzer Produktzyklen und der Präsenz der Konkurrenten auf dem europäischen Markt immer mehr als Illusion. Auch das Verhalten der Gemeinschaftsorgane unterliegt der Beurteilung durch die Geld- und Kapitalmärkte – ein falscher Schritt kann verheerende wirtschaftliche Folgen haben.<sup>30</sup> Die Angst vor dem Wähler ist zu einer sekundären Größe geworden.

Handlungsrestriktionen dieser Art können es nahe legen, den Erwartungen dadurch die Spitze zu brechen, dass man die Mitgliedstaaten in ihrer sozialpolitischen Kompetenz bestätigt und diese von der Gemeinschaft her unterstützt. Das Stichwort von der »offenen Koordinierung« dürfte in diese Richtung weisen.

### 3.3 Handlungsfähige Interessenvertretungen

So notwendig weitere Aktivitäten der Gemeinschaft auf sozialpolitischem Feld sind, so wenig kann man sich darauf verlassen, dass Europäische Kommission und Rat der EU dies rechtzeitig erkennen und auch in der Lage sind, entsprechend ihrer Erkenntnis zu handeln. So lange die Gefährdung der Gemeinschaft nicht noch augenfälliger als in der Gegenwart ist, spielt dieser Gedanke im Entscheidungsverhalten der Organe nicht unbedingt eine dominierende Rolle. Viel wichtiger ist in der Praxis die Fähigkeit einzelner Gruppen, sich deutlich zu artikulieren und gegebenenfalls Druck im nationalen wie im europäischen Kontext auszuüben.

Für Arbeitnehmer, Arbeitslose und andere sozial Benachteiligte bedeutet dies, dass sie nicht allein auf die bessere Einsicht der Entscheidungsträger setzen dürfen. Vielmehr müssen sie selbst handlungsfähig werden, indem sie sich organisieren und Forderungen entwickeln, die sie mit den in einer demokratischen Gesellschaft anerkannten Mitteln durchzusetzen versuchen. Auch ein solches Stück »Selbsthilfe« gehört zur sozialen Dimension, obwohl Derartiges bislang nur im Wirtschafts- und Sozialausschuss und im Rahmen des sozialen Dialoges eine vielfach gebrochene Widerspiegelung erfahren hat. Dabei sollte man realistischer Weise nicht auf die Schaffung europäischer Mitgliederverbände setzen, sondern eine grenzüberschreitende Koordination der wichtigsten Aktivitäten in den Mittelpunkt stellen. Warum sollen beispielsweise entsprechende Tarifverhandlungen in der Bau- oder der Druckbranche nicht möglich sein?

Teilt man diesen Ansatz, so erhöhen sich die Chancen, die Gemeinschaft zu verstärkter sozialer Intervention zu veranlassen. Das bedeutet nicht, dass diese unter Missachtung des Subsidiaritätsprinzips nun mehr Stück für Stück das Arbeits- und Sozialrecht europäisieren sollte – was schon aus anderen Gründen nicht funktionieren kann. Möglich und erforderlich ist vielmehr eine selektive Intervention dort, wo sie am notwendigsten ist. Dabei könnte man sich zwei Schwerpunkte vorstellen:

- Sozialen Fortschritt zu initiieren ist dort am wichtigsten, wo es bisher nur sehr wenig zu verteilen gab. Die gezielte Förderung ärmerer Regionen und die Kontrolle darüber, dass die EG-Mittel auch effektiv zur Schaffung von Arbeitsplätzen oder zur Verbesserung der Lage einzelner sozial schwacher Personen verwendet werden, wären die wichtigsten Umsetzungsschritte.

- Zum Zweiten könnte man daran denken, den rechtlichen Rahmen für die grenzüberschreitende Interessenvertretung zu verbessern. Europäische Betriebsräte sollten nicht nur Konsultations-, sondern auch Verhandlungsrechte erhalten. Weiter wäre ein »Angebot« des Inhaltes zu machen, wonach sich die Tarifparteien einer europäischen Form bedienen können. Ein solches europäisches Tarifvertragsstatut müsste optional sein und würde – gewissermaßen in Entsprechung zur Europäischen Aktiengesellschaft – die Möglichkeit eröffnen, grenzüberschreitende Kollektivverträge dem zum Beispiel in einer Verordnung niedergelegten europäischen Recht zu unterstellen. Warum soll ein Tarifvertrag zum Beispiel mit dem Fernsehsender ARTE nur in der Weise möglich sein, dass er für die deutsche Niederlassung deutschem und für die französische französisiertem Recht unterliegt?

Sozialpolitik kann auf Dauer nur wirksam sein, wenn sie vom Willen der Bevölkerung getragen ist. Diese äußert sich nicht nur in Wahlen, sondern in vielfältigen anderen Formen, denen Rechnung zu tragen das Subsidiaritätsprinzip gebietet. Ohne ein großes Stück »Europa von unten« wird nicht nur die europäische Sozialpolitik, sondern auch die Integration als solche immer prekär und von Rückschritten bedroht bleiben.

## Anmerkungen

- 1 Vgl. ABl. der EWG 1958, S. 561.
- 2 ABl. der EWG C 13/1 vom 12. Februar 1974.
- 3 Im Einzelnen abgedruckt bei Däubler, Wolfgang u. a. (Hrsg.): Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1994, Nr. 421 ff.
- 4 Abgedruckt in: Soziales Europa Heft 1 (1990), S. 52 ff.
- 5 Vgl. ABl. der EG L 183/1 vom 29. Juni 1989, abgedruckt bei Däubler u. a. (Anm. 3), Nr. 441.
- 6 Vgl. die Nachweise bei Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht 2, Reinbek 1998, Rn. 333 ff.
- 7 Vgl. ABl. der EG L 288/32 vom 18. November 1991.
- 8 Vgl. ABl. der EG L 307/18 vom 13. Dezember 1993.
- 9 Vgl. ABl. der EG L 254/64 vom 30. September 1994.
- 10 Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, ABl. der EG L 14/9 vom 20. Januar 1998.
- 11 Vgl. ABl. der EG L 18/1 vom 21. Januar 1997.
- 12 Einzelheiten bei Schiek, Dagmar: Europäisches Arbeitsrecht, Baden-Baden 1997, S. 134 ff.
- 13 Vgl. BVerfG, in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1993, S. 3047.
- 14 Vgl. Däubler, Wolfgang, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) 1992, S. 329 ff.
- 15 Vgl. ABl. der EG L 266/1 vom 9. November 1980.
- 16 Überlegungen dazu bei Ojedá Avilés, Antonio: El Sistema Común Europeo de Seguridad Social. Un enfoque integrado, Valencia 1997.
- 17 Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999; ABl. der EG L 175/43 vom 10. Juli 1999.
- 18 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000; ABl. der EG, L 180/22 vom 19. Juli 2000.
- 19 Richtlinie 2000/78/EG ABl. der EG L 303/16 vom 2. Dezember 2000.
- 20 Vgl. ABl. der EG L 22 vom 24. Januar 2001.
- 21 Vgl. Fischer, Klemens H.: Der Vertrag von Nizza. Text und Kommentar, Baden-Baden 2001, S. 118 ff.
- 22 Einige Überlegungen aus der Zeit unmittelbar vor der Verabschiedung der Charta bei Däubler, Wolfgang: Die Koalitionsfreiheit im EG-Recht, Festschrift Hanau, Köln 1999, S. 489 ff.

- 23 Vgl. Döse, Annegret: *Frauenarbeit in Europa und Gemeinschaftsrecht*, Baden-Baden 2000.
- 24 Vgl. den Überblick bei Bucker, Andreas u. a.: *Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt*, Neuwied u. a. 1994, Rn. 245 ff.
- 25 Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE) Bd. 4, S. 7 ff., seitdem ständige Rechtsprechung.
- 26 Eingehend zum Folgenden Scharpf, Fritz: *Politische Optionen im vollendeten Binnenmarkt*, in: Jachtenfuchs, Markus/Beate Kohler-Koch (Hrsg.): *Europäische Integration*, Opladen 1996, S. 113 ff.
- 27 Vgl. Däubler, Wolfgang: *In bester Verfassung*, Blätter für deutsche und internationale Politik 2000, S. 13, S. 15 ff.
- 28 Vgl. Majone, Giandomenico: *Redistributive und sozialregulative Politik*, in: Jachtenfuchs/Kohler-Koch (Anm. 26), S. 229 ff.
- 29 Vgl. Däubler, Wolfgang: *Auf dem Weg zu einem europäischen Arbeitsrecht?*, in: Krämer, Ludwig u. a. (Hrsg.): *Recht und diffuse Interessen in der europäischen Rechtsordnung*, Baden-Baden 1997, S. 452 ff.
- 30 Vgl. Junne, Gert: *Integration unter den Bedingungen von Globalisierung und Lokalisierung*, in: Jachtenfuchs/Kohler-Koch (Anm. 26) S. 514 ff.

### Weiterführende Literatur

- DÄUBLER, WOLFGANG: *In bester Verfassung. Zur Verabschiedung der europäischen Grundrechte-Charta*, Blätter für deutsche und internationale Politik 2000, S. 1315 ff. □ DERS.: *Die Koalitionsfreiheit im EG-Recht*, in: Isenhardt, Udo/Ulrich Preis (Hrsg.): *Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft. Festschrift für Peter Hanau*, Köln 1999, S. 498 ff. □ DERS./MICHAEL KITTNER/KLAUS LÖRCHER: *Internationale Arbeits- und Sozialordnung*, Köln 1994. □ FISCHER, KLEMENS H.: *Der Vertrag von Nizza. Text und Kommentar*, Baden-Baden 2001. □ IIOPOULOS-STRANGAS, JULIA (Hrsg.): *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les Etats membres de l'Union européenne. Etude de droit comparé*, Baden-Baden 2000. □ JACHTENFUCHS, MARKUS/BEATE KOHLER-KOCH (Hrsg.): *Europäische Integration*, Opladen 1996. □ OJEDA AVILÉS, ANTONIO: *El Sistema comun europeo de seguridad social*, Valencia 1997. □ DERS.: *Sind Europäische Tarifverträge »bloße Empfehlungen«?*, in: Klebe, Thomas/Peter Wedde/Martin Wolmerath (Hrsg.): *Recht und Soziale Arbeitswelt*, Festschrift für Wolfgang Däubler, Frankfurt a.M. 1999, S. 519 ff. □ SCHIEK, DAGMAR: *Europäisches Arbeitsrecht*, Baden-Baden 1997.