



EG
Binnenmarkt
'92

**Chancen und Risiken
für Betriebe**

2. Auflage

Rudolf Haufe Verlag

Schlußbemerkung

Die vorstehenden Ausführungen machen deutlich, daß der europäische Gesetzgeber und die Mitgliedstaaten in den kommenden Jahren auch auf dem für die Unternehmen in der Gemeinschaft besonders wichtigen Gebiet des Gesellschafts- und Handelsrechts noch ein umfangreiches Programm zu erfüllen haben, wenn das nicht neue, aber in der Einheitlichen Akte neu definierte und politisch bekräftigte Ziel des Binnenmarktes erreicht werden soll. Mag auch in diesem Bereich die Verwirklichung mancher Vorhaben dann doch längere Zeit in Anspruch nehmen als von der Kommission bei der Vorlage ihrer Vorschläge zunächst in Aussicht genommen, kommt es doch auch für die deutschen Unternehmen darauf an, sich mit den geplanten Änderungen rechtzeitig vertraut zu machen und sich auf die künftige Rechtslage einzustellen.

Sozialstaat Europa?

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

DAS THEMA

Die Realisierung des Europäischen Binnenmarktes kann die arbeits- und sozialrechtlichen Strukturen in der Bundesrepublik Deutschland nachhaltig beeinflussen. Das Sozialkostengefälle zwischen den Mitgliedstaaten läßt ein „soziales Dumping“ möglich werden, wenn der Gesetzgeber nicht von seiner durchaus vorhandenen Regulierungsmöglichkeit Gebrauch macht. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Möglichkeit zur grenzüberschreitenden Fusion, wie sie die EG-Kommission vorschlägt. Wenn keine gesetzlichen „Bremsen“ eingebaut werden, ist auf diesem Wege eine Flucht aus dem nationalen Arbeitsrecht möglich. Ähnliche Effekte könnte die Schaffung einer Europäischen Aktiengesellschaft haben. Negativ betroffen sind dadurch auch Manager und Eigentümer: Sozialabbau kann zu Motivationsverlust bei Mitarbeitern führen; grenzüberschreitende Tarifverhandlungen, die dann nötig sind, wären mit zahlreichen Irrationalismen verknüpft, die leicht Streiks und andere vermeidbare Störungen zur Folge hätten.

Sozialpolitische Risiken des Binnenmarktes

Was bringt der Binnenmarkt für die Arbeitnehmer und ihre soziale Sicherung? Die Frage stand – so wichtig sie ist – lange Zeit eher am Rande des öffentlichen Interesses. Das „Weißbuch Binnenmarkt“ der EG-Kommission¹, die auch juristisch verbindliche „Bibel“ für das Geschehen bis Ende 1992², hat den sozialen Bereich völlig ausgeklammert. Eine interdirektionale Arbeitsgruppe von Beamten der EG-Kommission hat einen Bericht vorgelegt, der den Titel „Die soziale Dimension des Binnenmarktes“ trägt³; inwieweit er nicht nur interne Überlegungen widerspiegelt, sondern auch das künftige Handeln der Gemeinschaftsorgane bestimmt, läßt sich derzeit nicht absehen.

Wenn nicht alles trägt, wird die Realisierung des Binnenmarktes auch die **Arbeitsbeziehungen** erheblich **beeinflussen**. Drei Risiken werden insbesondere von gewerkschaftlicher Seite gesehen, denen mehr als nur vordergründige Plausibilität zukommt.

Zum einen sind in einer Reihe von Branchen grundlegende Veränderungen zu erwarten. Der **Wegfall** der technischen **Handelshemmnisse** sowie die **Liberalisierung** der **öffentlichen Auftragsvergabe** schafft Probleme bei jenen Wirtschaftszweigen, die bislang vorwiegend die (eigene) öffentliche Hand beliefern und bei denen die inländischen Hersteller durch gewichtige nicht-tarifäre Handelshemmnisse geschützt sind. Der genannte Bericht der interdirektionalen Arbeitsgruppe der EG-Kommission nennt hier u. a. Turbinengeneratoren, Lokomotiven, aber auch Zentralrechner, Fernmelde- und Fernsprechanlagen sowie Laser-Technik⁴. Werden hier die Märkte geöffnet, entsteht ein erheblicher Wettbewerbs- und Anpassungsdruck. Die Tatsache, daß es auf dem vergleichbar großen US-amerikanischen Markt eine geringere Zahl von Anbietern als (bisher) in der EG gibt⁵, vermag die Gefahren für das einzelne Unternehmen zusätzlich zu unterstreichen. Das heute noch vorhandene Preis- und Produktivitätsgefälle dürfte daher in absehbarer Zeit zum Ausscheiden einzelner Wettbewerber führen, was die Form einer Insolvenz, aber auch die Übernah-

me durch ausländische Konkurrenten annehmen kann. Veränderungen sind angesichts der sehr großen Preisdifferenzen auch in der pharmazeutischen Industrie wahrscheinlich⁶. Im Dienstleistungsgewerbe sind insbesondere bei Banken und Versicherungen erhebliche Anpassungsmaßnahmen zu erwarten⁷.

In **einem Teil** dieser binnenmarkt betroffenen Branchen können im Wettbewerb auch die Arbeitskosten eine erhebliche Rolle spielen. Der erwähnte Bericht nennt „arbeitsintensive, verhältnismäßig alltägliche Bereiche wie bestimmte Zweige der Nahrungsmittelindustrie, den Verkehr (vor allem Straßen- und Seeverkehr), das Baugewerbe (im Rahmen der Liberalisierung des öffentlichen Auftragswesens) usw.“ und fügt hinzu, die Möglichkeit eines sozialen Dumpings sei nicht völlig von der Hand zu weisen⁸. Dies deckt sich in frappierender Weise mit den bei Korn mitgeteilten Ergebnissen einer Umfrage des DIHT⁹: Mehr als 20% der Bauunternehmen gehen davon aus, daß auf dem größeren EG-Markt zusätzliche Wettbewerbserschwerungen auf sie zukommen, besonders große Besorgnisse bestehen in den Nahrungs- und Genußmittelindustrien, und die bei weitem größten Probleme erwartet gegenwärtig das Verkehrsgewerbe, bei dem z. T. über 90% der befragten Unternehmen erhebliche Schwierigkeiten auf sich zukommen sehen. Die portugiesische Baukolonne, die die Stelle eines deutschen Subunternehmers einnimmt, oder der griechische Spediteur, der einen Transport von Hamburg nach München durchführt, sind keine Hirngespinnste: Sind die **Lohnkosten** ein ganz wesentlicher Faktor in der Kalkulation und liegen sie bei 30 – 50% des deutschen Niveaus, ist eine **drastische Unterbietung** der deutschen Konkurrenten unschwer möglich. Die sozialen Folgen einer solchen Situation wären verheerend. Deutsche Unternehmen würden entweder Marktanteile verlieren und aus dem Markt ausscheiden oder ihrerseits Niederlassungen in den Billig-Lohn-Ländern eröffnen, die mit dort rekrutiertem Personal den deutschen Markt bedienen würden. In beiden Alternativen gingen den deutschen Beschäftigten ihre Arbeitsplätze verloren.

Das zweite Risiko, das eines **sozialen Dumpings**, ist somit keine Erfindung. Falsch ist lediglich die grobschlüchtige These, derartiges würde eine generelle Erscheinung werden. Gesamtwirtschaftlich gesehen sind die betroffenen Sektoren relativ klein, doch bedeutet dies nicht, daß deshalb kein Handlungsbedarf besteht.

Zum dritten besteht das Risiko einer „**Flucht**“ aus **einzelnen Arbeitsrechtsordnungen**, um sich damit „lästige“ oder kostenträchtige Vorschriften vom Hals zu schaffen. Wird die Möglichkeit eröffnet, den Unternehmenssitz in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen, werden die im Land des bisherigen Sitzes beschäftigten Arbeitnehmer zu solchen einer Zweigstelle. Dies ändert zwar grundsätzlich die anwendbare Arbeitsrechtsordnung nicht, doch werden eine Reihe ihrer Bestimmungen gegenstandslos: Es gibt keine Unternehmensmitbestimmung mehr, ob Gesamtbetriebsrat und Wirtschaftsausschuß weiter existieren können, erscheint zweifelhaft, möglicherweise können sogar ausländische Arbeitsgerichte für zuständig erklärt werden. Ein juristischer Weg zu diesem Ziel ist die grenzüberschreitende Fusion wie sie Gegenstand eines Richtlinienvorschlags der Kommission ist¹⁰; eine ähnliche Funktion könnte das Statut einer europäischen Aktiengesellschaft erfüllen¹¹. Auch die „Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung“ (EWIV), die seit 1. Juli 1989 gegründet werden kann¹², ist im Hinblick darauf nicht ohne Interesse.

Durch „Umstrukturierung“, „Sozialdumping“ wie durch „Rechtsflucht“ wären unmittelbar Arbeitnehmer und Gewerkschaften betroffen. Mittelbar sind aber auch Interessen des Managements und der Eigentümer berührt, und zwar nicht nur im Sinne einer Befreiung von wenig geschätzter Reglementierung. Die Ersetzung eingefahrener Arbeitsbeziehungen durch neue, weniger Schutz vermittelnde muß sich keineswegs positiv im Betriebsergebnis niederschlagen: Abgesehen davon, daß die Rechtsordnungen anderer Länder häufig mehr auf Streik als auf Mitbestimmung vertrauen, kann ein Sozialabbau das **Engagement der Beschäftigten** zerstören – motivierte Mitarbeiter sind aber nicht zuletzt im Hinblick auf neue Technologien ein ganz gewichtiger

Wettbewerbsfaktor. Sozialer Kahlschlag wäre unter diesen Umständen eine reine Milchmädchenrechnung – dennoch kann natürlich nicht ausgeschlossen werden, daß im politischen Raum wie im einzelnen Unternehmen Derartiges geschieht. Deshalb soll im folgenden der Frage nachgegangen werden, inwieweit auf europäischer Ebene rechtliche Schranken für eine solche Entwicklung vorhanden sind. Enthält der EWG-Vertrag etwas dem deutschen Sozialstaatsprinzip Vergleichbares? Muß man in Zukunft nicht nur wegen des Kartellrechts nach Brüssel schauen, sondern auch wegen arbeits- und sozialrechtlicher Strukturen?

Rechtliche Schranken gegen ein „Lohndumping“?

Seinem Gegenstand nach ist der EWG-Vertrag primär an den Märkten für Güter und Dienstleistungen ausgerichtet. Dies bedeutet jedoch nicht, daß der Arbeitsmarkt völlig ausgeblendet bliebe; die auf ihn bezogenen Normen weisen allerdings ein höheres Maß an Unbestimmtheit auf.

Nach seiner Präambel ist der EWG-Vertrag von den beteiligten Regierungen mit dem Vorsatz geschaffen worden, „die stetige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen ihrer Völker als wesentliches Ziel anzustreben“^{13,14}. Art. 2 des Vertrages nennt als eine Aufgabe der Gemeinschaft die „beschleunigte Hebung der Lebenshaltung“.

Artikel 117 Abs. 1 greift diesen Gedanken auf, indem er bestimmt: „Die Mitgliedstaaten sind sich über die Notwendigkeit einig, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen.“ Absatz 2 derselben Vorschrift beantwortet die Frage, wie die „Angleichung im Wege des Fortschritts“ bewerkstelligt werden soll. Die Schöpfer des Vertrages sahen insoweit drei Möglichkeiten, die gleichberechtigt nebeneinander stehen: Eine solche

Entwicklung könne sich „sowohl aus dem eine Abstimmung der Sozialordnungen begünstigenden Wirken des Gemeinsamen Marktes (1) als auch aus den in diesem Vertrag vorgesehenen Verfahren (2) sowie aus der Angleichung ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften (3) ergeben.“ Besonderes Vertrauen wurde ersichtlich in die Eigendynamik der Wettbewerbsordnung auf den Märkten für Güter und Dienstleistungen („Wirken des Gemeinsamen Marktes“) gesetzt, was nicht zuletzt daran deutlich wird, daß – abgesehen von den Regeln der Artikel 123 ff. EWG-Vertrag über den Europäischen Sozialfonds – keine speziellen sozialpolitischen Verfahren oder Mittel der Rechtsangleichung vorgesehen sind. Artikel 118 EWG-Vertrag verpflichtet die Kommission lediglich, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten in sozialen Fragen zu fördern, zu denen u. a. Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen gezählt werden.

Die Einheitliche Europäische Akte hat diese „Grundrichtung“ bestätigt. Der neue Artikel 118a EWG-Vertrag sieht den **Erlaß von Mindestvorschriften** zur „Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt“ vor; in der Präambel der Akte wird ausdrücklich nicht nur auf die Europäische Menschenrechtskonvention, sondern auch auf die Europäische Sozialcharta Bezug genommen¹⁵. Artikel 118b EWG-Vertrag sieht vor, daß sich die Kommission um den sog. sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf europäischer Ebene bemüht, der, wenn es die Beteiligten für wünschenswert halten, „zu vertraglichen Beziehungen“, d. h. zu europäischen Tarifverträgen führen kann. Schließlich besitzt auch der neugeschaffene Artikel 130a EWG-Vertrag sozialpolitische Bedeutung, wonach die Gemeinschaft weiterhin ihre Politik zur Stärkung ihres wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts verfolgt. Dabei setzt sie sich insbesondere zum Ziel, den Abstand zwischen den verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete zu verringern.

Aus diesen allgemeinen Bestimmungen ergibt sich als eine Art Minimum ein Verbot des „sozialen Dumping“. Den Anforderungen des

Gemeinschaftsrechts ist nur dann Rechnung getragen, wenn die Gemeinschaftsorgane wie die Mitgliedstaaten dafür sorgen, daß sich auf dem Arbeitsmarkt keine **Unterbietungskonkurrenz** breit macht¹⁶; sie wäre das Gegenteil einer „Angleichung auf dem Wege des Fortschritts“. Für eine solche Annahme spricht auch die Vorschrift des Artikels 68 Abs. 2 Montanunion-Vertrag, die ein Vorgehen der Kommission gegen ungewöhnlich niedrige Löhne vorsieht, wenn aus ihnen „ungewöhnlich niedrige Preise“ folgen¹⁷. Der EWG-Vertrag enthält darüber hinaus zwei Vorschriften, die für die Teilgebiete der Lohngleichheit von Mann und Frau (Art. 119) und des Urlaubsrechts (Art. 120) einen Sozialkostenwettbewerb bewußt ausschließen wollen: Die Lohngleichheit von Mann und Frau und die Gleichwertigkeit der Urlaubsregelungen sind 1957 vor allem auf Betreiben Frankreichs in den Vertrag aufgenommen worden, um zu verhindern, daß die französische Wirtschaft aufgrund ihrer sozialpolitischen Vorreiterfunktion Wettbewerbsnachteile erleidet¹⁸. Angesichts der grundsätzlichen Aussage des Artikels 117 EWG-Vertrag stellt dies eine Bestätigung des allgemeinen Grundsatzes dar: Man wollte in zwei (damals) besonders brisanten Bereichen ein Arbeitskostendumping ausdrücklich ausschließen, ohne deshalb etwa ein vergleichbares Vorgehen auf anderen Sektoren zuzulassen.

Mit dieser normativen Vorgabe sind allerdings nur jene Extremfälle erfaßt, die oben an zweiter Stelle beschrieben wurden. Sonstige binnenmarktinduzierte Veränderungen bis hin zu Arbeitsplatzverlusten sind vom Gemeinschaftsrecht her nicht „einzufangen“: Sie sind im Grunde normale Begleiterscheinungen einer marktwirtschaftlichen Entwicklung, zu der sich die Gemeinschaftsverträge im Prinzip bekennen. Insoweit stellt sich nicht anders als beim innerstaatlichen Sozialstaatsprinzip die Frage, inwieweit die **EG-Organen** gegensteuern, durch eine eigene Sozialpolitik **Korrekturen** anbringen können. Wäre es der Gemeinschaft möglich, etwa den bestehenden **Kündigungsschutz** zu erweitern und in allen Mitgliedstaaten **verbindlich zu machen**? Könnten zwingende Vorgaben für die nationalen Systeme der Arbeitslosenversicherung erfolgen? Diese und weitere Fragen allein durch Hinwei-

se auf Ermächtigungsgrundlagen im Vertrag zu beantworten, erscheint nicht sinnvoll: Das praktisch Mögliche wird deutlicher, wenn man sich den bisherigen Gang der sozialpolitischen Dinge in Brüssel vor Augen führt.

Erfahrungen mit EG-Sozialpolitik

Angesichts dessen, was in dreißig Jahren EWG geschah, ist allenfalls ein bescheidener Grad von Optimismus angebracht. Im einzelnen lassen sich drei Phasen unterscheiden¹⁹.

- ▷ In den Jahren 1958 bis 1972 passierte – pauschal gesagt – eigentlich gar nichts. Es ergingen keine Rechtsakte; sonstige Einwirkungen auf die Arbeitsrechtsentwicklung in den Mitgliedstaaten sind nicht ersichtlich. Lediglich das Recht der Wanderarbeitnehmer erfuhr eine eingehende gemeinschaftsrechtliche Regelung.
- ▷ Die zweite Phase dauerte von 1972 bis 1980 und war insbesondere durch das **soziale Aktionsprogramm von 1974**²⁰ gekennzeichnet. In dieser Zeit ergingen eine Reihe von Richtlinien, die in Details auch das deutsche Arbeitsrecht beeinflussten. Auf der Grundlage der sog. Massenentlassungsrichtlinie von 1975 wurde der Begriff der **Massenentlassung** im Kündigungsschutzgesetz geändert. Die aus dem Jahre 1977 stammende Richtlinie über die Wahrung von Arbeitnehmerinteressen bei Betriebsübernahmen führte zu einer Neufassung des § 613a BGB. Die beiden Gleichberechtigungsrichtlinien von 1975 und 1976 waren entscheidende Auslöser für die Antidiskriminierungsvorschrift des § 611a BGB, während die Richtlinie über den Schutz des Arbeitnehmers bei Insolvenz des Arbeitgebers nicht über das Konkursausfallgeldgesetz von 1974 hinausging.
- ▷ Seit 1980 ist die Produktion arbeitsrechtlicher Normen fast völlig zum Erliegen gekommen. Vorschläge zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen und vor allem die sog. Vredeling-

Richtlinie über Informations- und Anhörungsrechte in transnationalen Konzernen²¹ liegen auf Eis. Eine gewisse Ausnahme stellt nur der Arbeitsschutz²² und der Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau dar²³ – im letzteren Punkt ist gerade die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu einem wichtigen Integrationsfaktor geworden. Eine Sonderstellung nimmt die Herstellung und Ausgestaltung der **Arbeitnehmer-Freizügigkeit** ein²⁴; die dabei erreichten Erfolge führen dazu, daß derzeit nur noch eine Abrundung und Vervollkommnung zur Debatte steht²⁵.

Die aktuellen Überlegungen sind eher durch Zurückhaltung gekennzeichnet. Präzise Normierungen sind nicht gewollt, allerdings auch keine völlige Inaktivität. Überlegungen zielen mehr in Richtung auf die Erleichterung bestimmter Verfahren, nicht auf substantielle Vorgaben. So soll etwa der soziale Dialog nach Art. 118b EWG-Vertrag vertieft und auf die Ebene der Branchen erstreckt werden²⁶ – ein sicherlich sinnvoller Vorschlag, dessen praktische Tragweite sich allerdings erst aufgrund des Verhaltens von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erschließt. Wie vorsichtig man zu Werke geht, wird daran deutlich, daß die interdirektionale Arbeitsgruppe lediglich „gründliche Überlegungen über die konkreten Voraussetzungen“ u. a. eines **europäischen Tarifvertrags** vorschlägt²⁷.

Auch die Vorstellungen über einen „sozialen Sockel“²⁸ und eine EG-Sozialcharta²⁹ haben bisher den Bereich des Unverbindlichen nicht verlassen. In seiner Stellungnahme vom 22. Februar 1989 hat sich zwar der Wirtschafts- und Sozialausschuß zu einem umfassenden Katalog sozialer Rechte bekannt³⁰, doch gehen die derzeitigen Überlegungen der Kommission in die Richtung, dem Europäischen Rat die Verabschiedung einer „feierlichen Erklärung“ vorzuschlagen, die primär moralische Bedeutung hat. Das Europäische Parlament hat einige Wochen vor der Neuwahl einen Grundrechtskatalog beschlossen³¹, der auch den Bereich des Arbeits- und Sozialrechts betrifft; eine verbindliche Richtschnur für das Verhalten der Gemeinschaftsorgane oder gar für das Geschehen in den Mitgliedstaaten stellt er jedoch

nicht dar. Der „Sozialstaat Europa“ hat insoweit noch keine Gestalt angenommen.

Flucht aus nationalem Arbeitsrecht?

Die mangelnde „Sensibilität“ des bisherigen Gemeinschaftsrechts für sozialpolitische Folgen mag mit eine Ursache dafür sein, daß das Risiko einer Rechtsflucht noch kaum wahrgenommen wurde. Um welche Fragen geht es dabei?

Nach bisheriger Rechtslage ist es im Regelfall ausgeschlossen, durch Umstrukturierung auf Arbeitgeberseite dem Anwendungsbereich einer bestimmten Arbeitsrechtsordnung zu entgehen. Für das Betriebsverfassungsgesetz ergibt sich dies aus dem Territorialitätsprinzip, für das Arbeitsvertragsrecht folgt dasselbe aus Art. 30 Abs. 2 EG-BGB, der Art. 6 des römischen Übereinkommens über das auf Schuldverträge anwendbare Recht von 1980 in das deutsche IPR übernommen hat³². Eine **Verlagerung des Unternehmenssitzes** in einen anderen Staat könnte daran zwar im Grundsatz nichts ändern, doch würden einzelne Teile etwa des deutschen Arbeitsrechts, wie die Unternehmensmitbestimmung, in Wegfall kommen. Bislang hat man den damit verbundenen Einzelfragen so gut wie keine Aufmerksamkeit gewidmet, da sich eine Sitzverlegung im Regelfall schon aus steuerlichen Gründen verbietet. Dies könnte im Rahmen der EG in absehbarer Zeit anders werden – entsprechende gewerkschaftliche Bedenken sind daher nur zu verständlich.

Grenzüberschreitende Fusion

Nach dem Entwurf der EG-Kommission für die sog. Zehnte Gesellschaftsrechtliche Richtlinie³³ soll in Zukunft eine **grenzüberschreitende Fusion von Aktiengesellschaften** möglich sein. Sinn des Vorschlags ist es, durch Zusammenlegung von Ressourcen die Wettbewerbsfähig-

keit zu stärken. Gleichzeitig sind jedoch keine ausreichenden Vorkehrungen dagegen getroffen, daß ein Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat eine Tochtergesellschaft nur zu dem Zweck gründet, nach einiger Zeit mit dieser zu fusionieren, und so den „Fesseln“ des Arbeits- und Gesellschaftsrechts im bisherigen Sitzstaat zu entgehen. Für die Arbeitnehmer hätte dies gravierende Konsequenzen³⁴. Zwar würde sich im Regelfall die anwendbare Rechtsordnung nicht ändern, doch würden andere Nachteile eintreten.

- ▷ Bei Arbeitsverhältnissen mit „Auslandsberührung“ greift das Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen vom 27. 9. 1968³⁵ in der Fassung vom 9. 10. 1978³⁶ ein, das nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auch auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten anwendbar ist³⁷. Konkret bedeutet dies, daß nach Artikel 5 Abs. 5 des Übereinkommens zwar am Ort der Zweigstelle geklagt werden kann, daß dieser **Gerichtsstand** jedoch **dispositiv** ist: Artikel 17 läßt eine abweichende Vereinbarung zu, so daß die französischen, schottischen oder portugiesischen Arbeitsgerichte für zuständig erklärt werden könnten. In der juristischen Literatur ist dieser Zustand auf heftige Kritik gestoßen³⁸, da die einzelstaatlichen Rechtsordnungen in der Regel keine einzelvertragliche Gerichtsstandsvereinbarung im Bereich des Arbeitsrechts kennen; ob der Europäische Gerichtshof, der über die Auslegung des Übereinkommens verbindlich zu entscheiden hat, dem im Ernstfall Rechnung tragen wird, ist durchaus ungewiß.
- ▷ Zumindest unklar ist das weitere Schicksal bestehender **Tarifverträge**. Der Richtlinienentwurf der Kommission verweist insoweit auf die Richtlinie Nr. 77/187/EWG, wonach der Erwerber (d.h. hier: die übernehmende Gesellschaft) die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags aufrechterhalten muß³⁹. Dies entspricht der Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB für den rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang. Darin liegt insofern

kein echter Bestandsschutz, als den Mitgliedstaaten das Recht unbenommen bleibt, den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen auf ein Jahr zu begrenzen. Dies bedeutet, daß nach Ablauf eines Jahres eine Art tarifrechtliches „Niemandland“ entsteht: Die im Ausland geltenden Tarifverträge werden in aller Regel nicht auf das inländische Beschäftigungsverhältnis anwendbar sein, umgekehrt pflegen die deutschen Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden, nicht aber mit einzelnen im Ausland ansässigen Firmen zu verhandeln. Wie diese Lücke geschlossen würde, läßt sich nicht sicher beurteilen. Denkbar ist der definitive Wegfall des tariflichen Schutzes, möglich aber auch eine heftige unternehmensbezogene Auseinandersetzung. Beides stellt keine sehr attraktive Perspektive dar.

▷ Während der Fortbestand des Betriebsrats keine Probleme aufwirft, ist dies beim **Wirtschaftsausschuß** und bei **Gesamtbetriebsräten** anders. So wird es vom BAG für denkbar gehalten, daß verschiedene, rechtlich unselbständige Niederlassungen eines ausländischen Unternehmens nicht als einheitliches Unternehmen nach außen hin in Erscheinung treten und daß aus diesem Grund kein Gesamtbetriebsrat und kein Wirtschaftsausschuß zu bilden sind⁴⁰. Insofern kommt bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung auch diese Ebene der Interessenvertretung in Gefahr.

▷ Nicht mehr anwendbar ist schließlich die **deutsche Unternehmensmitbestimmung**. Eine Einbeziehung in etwaige ausländische Mitbestimmungssysteme, wie sie z. B. in den Niederlanden existieren, ist nicht zu erwarten; nicht anders als in der Bundesrepublik werden auch in anderen Ländern die Mitbestimmungsrechte nicht auf die in ausländischen Zweigstellen oder Tochtergesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer erstreckt. Der Richtlinienentwurf der EG-Kommission enthält in Art. 1 Abs. 3 zwar eine Bestandsschutzklausel: Würden durch die grenzüberschreitende Fusion Mitbestimmungsrechte verlorengehen, bleibt dem einzelnen Mitgliedstaat das Recht vorbehalten, die Richtlinie insoweit nicht anzuwen-

den. Dies hat den Nachteil, daß der gewollte Vereinheitlichungseffekt nicht eintritt. Auch ist nicht auszuschließen, daß sich ein Mitgliedstaat mit Rücksicht auf die Dynamik des Binnenmarktes nicht dazu entschließen kann, von der Ausnahmemöglichkeit der Richtlinie Gebrauch zu machen.

Der Entwurf der Zehnten Richtlinie ist im Europäischen Parlament auf heftigen Widerstand gestoßen; sollte er dort definitiv abgelehnt werden, würde er von der Kommission vermutlich nicht weiterverfolgt⁴¹.

Das Projekt einer Europäischen Aktiengesellschaft

Sehr viel tiefere Eingriffe in das nationale Arbeits- und Gesellschaftsrecht würde die Schaffung einer Europäischen Aktiengesellschaft mit sich bringen, wie sie von der Kommission schon vor über 10 Jahren vorgeschlagen wurde⁴². Diese sog. SE (= Societas Europaea = Europäische Gesellschaft) soll grundsätzlich allen Unternehmen aus der Gemeinschaft offenstehen. Sie würde einem **supranationalen Statut** unterliegen, das im einzelnen durch die EG festgelegt ist; Lücken wären entweder durch Rückgriff auf nationales Recht oder mit Hilfe der „gemeinsamen allgemeinen Grundsätze der Rechte der Mitgliedstaaten“ zu schließen. Nach dem **ursprünglichen Vorschlag der Kommission**⁴³ sollte eine Art europäisches **kollektives Arbeitsrecht** geschaffen werden, das seiner innovativen Bedeutung wegen hier kurz skizziert werden soll. Drei Punkte bedürfen besonderer Hervorhebung:

▷ Besitzt die SE mindestens 2 Betriebe mit mindestens je 50 Arbeitnehmern in verschiedenen Mitgliedstaaten, muß ein **Europäischer Betriebsrat (EBR)** gebildet werden. Dieser sollte Informations-, aber auch Mitentscheidungsrecht haben; bei letzteren entscheidet nach erfolglosen Verhandlungen eine Schiedsstelle, die der deutschen Einigungsstelle nachgebildet ist. Der Katalog der Mitentscheidungsrechte bleibt aber z. T. hinter § 87 BetrVG zurück; auch

besteht kein Initiativrecht des EBR. Soweit lediglich Belegschaften in einzelnen Mitgliedstaaten betroffen sind, soll es bei der Zuständigkeit der jeweiligen, nach nationalem Recht weiterbestehenden Interessenvertretungen bleiben.

- ▷ Die SE besitzt einen **Aufsichtsrat** mit paritätischer Zusammensetzung. Je ein Drittel seiner Mitglieder wird von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern bestimmt. Über die Mitglieder des (entscheidenden) dritten Drittels müssen sich die beiden Bänke einigen, da nach Art. 75b nur gewählt ist, wer mindestens zwei Drittel der Stimmen erhält. Bleiben verschiedene Wahlgänge erfolglos, entscheidet eine paritätisch besetzte Schiedsstelle, deren Vorsitzender notfalls vom Präsidenten des Gerichts bestellt wird, in dessen Bezirk die SE ihren Sitz hat. Für die „dritte Bank“ kommt nur in Betracht, „wer allgemeine Interessen vertritt, die nötige Sachkunde besitzt und nicht in unmittelbarer Abhängigkeit von den Interessen der Aktionäre oder der Arbeitnehmer sowie deren beider Organisationen steht“ (Art. 75a Abs. 3 des Entwurfs).
- ▷ Mit der SE können nach den Artikeln 146 und 147 des Entwurfs **Tarifverträge** abgeschlossen werden, die günstigere nationale Regelungen unberührt lassen. Ihrem Gegenstand nach können sie sich auf „Arbeitsbedingungen“ beziehen; sie wirken unmittelbar und zwingend (nur) für die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaften.

Das Weißbuch Binnenmarkt⁴⁴ sieht unter Ziffer 137 vor, daß die Europäische Aktiengesellschaft spätestens bis 1992 verwirklicht wird. Aus diesem Anlaß hat die Kommission am 15. Juli 1988 dem Parlament, dem Rat und den Sozialpartnern ein **Memorandum** vorgelegt⁴⁵, das ihre derzeitigen Vorstellungen enthält. Danach soll die Frage des Europäischen Betriebsrats und Europäischer Tarifverträge dem „sozialen Dialog“ überlassen bleiben. Lediglich das Problem der Mitbestimmung auf Unternehmensebene soll einer differenzierten Lösung zugeführt werden. Danach sollen für die SE grundsätzlich **drei Mitbestimmungsmodelle** zur Verfügung stehen:

Die erste Möglichkeit folgt den deutschen Erfahrungen; danach können die Arbeitnehmer mindestens ein Drittel und höchstens die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder bestimmen.

Die zweite Variante besteht in der Schaffung eines Arbeitnehmerorgans, das umfassende Informations- und Konsultationsrechte besitzen soll und das im wesentlichen belgische und französische Erfahrungen aufgreift.

Das dritte Modell besteht in Verhandlungsrechten; das Unternehmen soll mit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer über bestimmte wichtige Fragen verhandeln, möglicherweise auch über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Was im Dissensfalle zu geschehen hat (Streik?), wird nicht angesprochen.

Um ein „Ausweichen“ vor der Mitbestimmung zu verhindern, soll den Mitgliedstaaten das Recht eingeräumt werden, die Wahlmöglichkeiten zu beschränken; auf diese Weise – so heißt es⁴⁶ – stünde es beispielsweise den deutschen Behörden frei, sich dafür auszusprechen, daß die in ihrem Hoheitsgebiet errichteten Europäischen Aktiengesellschaften das deutsche Mitbestimmungsmodell anwenden müssen.

Die im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Fusion skizzierten Bedenken bestehen auch hier. Eine Gesellschaft europäischen Rechts wird schwerlich daran gehindert werden können, ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen und damit dieselben arbeitsrechtlichen Folgewirkungen wie eine grenzüberschreitende Fusion auszulösen. Auch hier stünde also zu erwarten, daß eingefahrene Strukturen industrieller Beziehungen ins Wanken gerieten. Insbesondere wäre über kurz oder lang damit zu rechnen, daß sich gewissermaßen unter dem Schutzschild der Aufsichtsratsmitbestimmung eine einheitliche europaweite Interessenvertretung aller Belegschaften konstituiert, die dann mit der Unternehmensleitung verhandelt. Die heftige Kritik, die bereits der Vorschlag erfahren hat, den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer Informationsrechte gegenüber der in einem

anderen Mitgliedstaat ansässigen Konzernspitze zu gewähren⁴⁷, läßt hier erheblichen Widerstand von Arbeitgeberseite wahrscheinlich werden. Im übrigen steht noch immer eine wirklich überzeugende Antwort auf die Frage aus, ob überhaupt einheitliche gesellschaftsrechtliche Strukturen notwendig sind – die Tatsache, daß das Gesellschaftsrecht in den USA weiter Sache der Einzelstaaten ist, hat offensichtlich der Entwicklung des dortigen Binnenmarktes nicht geschadet⁴⁸.

Der Sonderfall EWIV

In einem Bereich ist die Schaffung europäischer gesellschaftsrechtlicher Strukturen bereits heute möglich. Am 31. Juli 1985 wurde die „Verordnung (EWG) Nr. 2137/85 des Rates über die Schaffung einer Europäischen Wirtschaftlichen Interessenvereinigung (EWIV)“ verkündet⁴⁹, doch ist sie mit Rücksicht auf die nötige nationale Ausführungsgesetzgebung nach ihrem Art. 43 erst ab 1. Juli 1989 wirksam. Das deutsche Ausführungsgesetz liegt seit April 1988 vor⁵⁰.

Nach Art. 3 Abs. 1 der Verordnung muß die EWIV eine „Hilfstätigkeit“ für die wirtschaftlichen Aktivitäten ihrer Mitglieder erbringen; sie darf nicht für sich selbst Gewinn erzielen. Mitglieder können nach Art. 4 nicht nur Handelsgesellschaften, sondern auch juristische Personen des öffentlichen Rechts und natürliche Personen sein. Einheiten der internen Struktur und des Auftretens nach außen können hier nicht dargestellt werden⁵¹.

Die Verordnung enthält keinerlei Regeln über eine etwaige Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen. Gleichzeitig ist jedoch Vorsorge getroffen, daß das neue Rechtsinstitut nicht zur Umgehung der Mitbestimmung verwendet wird: Nach Art. 3 Abs. 2 Buchstabe c der Verordnung darf die EWIV nicht mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen, reicht also nicht in mitbestimmungspflichtige Dimensionen hinein. Wird diese Vorgabe nicht beachtet, kann die Vereinigung nach Art. 32 Abs. 1 der Verordnung durch die zuständige

Behörde aufgelöst werden. Weiter ist es der EWIV nach Art. 3 Abs. 2 Buchstabe e der Verordnung untersagt, Leitungs- und Kontrollmacht über die Tätigkeit einer der Mitgliedsfirmen oder eines anderen Unternehmens auszuüben; auch hierdurch soll eine Aushöhlung der Unternehmensmitbestimmung bei einer beteiligten deutschen Firma vermieden werden.

Wie in den der Verordnung vorangeschickten amtlichen Begründungserwägungen ausdrücklich betont, erfaßt die Verordnung das Arbeits- und Sozialrecht nicht. Dies bedeutet, daß auf eine EWIV mit Sitz in der Bundesrepublik **deutsches Arbeitsrecht Anwendung** findet, zumal Art. 2 Abs. 1 der Verordnung generell dem Recht des Staates subsidiäre Geltung zuspricht, in dem die EWIV ihren Sitz hat. Dies gilt insbesondere auch für das Betriebsverfassungsrecht⁵². Dennoch können sich eine Reihe von Problemen ergeben:

- ▷ Bei und nach der Gründung wird die EWIV häufig vorwiegend Arbeitnehmer beschäftigen, die von den Mitgliedsfirmen zur Verfügung gestellt wurden. Als entsandte Arbeitskräfte behalten diese ihr bisheriges Arbeitsstatut bei, sofern das alte Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst und durch ein neues mit der EWIV ersetzt wird⁵³.
- ▷ Die EWIV kann unter bestimmten Voraussetzungen ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat der Gemeinschaft verlegen (Art. 12ff. der Verordnung). Dies hat zur Folge, daß die Beschäftigten im Land des bisherigen Sitzes sich plötzlich einem Arbeitgeber gegenübersehen, der außer seinem europäischen Statut einer anderen nationalen Rechtsordnung unterliegt. Von der nicht berührten Unternehmensmitbestimmung einmal abgesehen, können sich hier dieselben Schwierigkeiten wie bei der grenzüberschreitenden Fusion und der SE ergeben: Es ist letztlich der Verantwortung der Beteiligten überlassen, inwieweit die EWIV als Mittel zum Abbau arbeitsrechtlicher Schutzstandards verwendet wird.

Ausblick

Die dargestellten Entwicklungsmöglichkeiten sollten deutlich machen, wie sehr sich auch die Arbeitsbeziehungen durch den Binnenmarkt ändern können. Die Zeiten, wonach alles, was mit abhängiger Arbeit und Sozialversicherung zusammenhing, ein „nationales Reservat“ war, werden spätestens 1992 vorbei sein.

Die Arbeitnehmerseite hat Grund, sich vor „sozialem Dumping“ und vor einem mittelbaren Abbau von Rechten zu fürchten. Dies kann dazu führen, daß die Unterstützung des europäischen Einigungswerks nachläßt, daß sich „Protektionismus“ nicht nur im Wirtschaftsrecht breit macht. Daran kann auch die Arbeitgeberseite nicht interessiert sein. Angesichts der objektiv gegebenen Bedingungen ist sie gefordert, die vorhandenen Befürchtungen auszuräumen: Im sozialen Dialog wie auf nationaler Ebene muß klargestellt werden, daß Europa mehr und nicht weniger soziale Sicherheit bringen soll.

Auch die Gemeinschaft selbst ist in hohem Maße daran interessiert, soziale Erschütterungen zu vermeiden. Für ihr Handeln bedarf sie der Akzeptanz durch die Bürger – und diese ist unter den gegebenen Umständen nur dann zu erreichen, wenn auf wirtschaftlichem Gebiet sichtbare Fortschritte vorhanden sind, die sich auch in den Masseneinkommen niederschlagen. Ohne Erfolg auf ihrem „Kerngebiet“ könnte die Gemeinschaft in eine prekäre Lage geraten: Ihr evidentes und viel beschworenes Demokratiedefizit würde deutlicher wahrgenommen, die mangelnde Transparenz ihrer Entscheidungsabläufe schärfer kritisiert. Anders als der traditionelle Nationalstaat hat sie nicht die Möglichkeit, „Enttäuschungen“ der Bürger durch anderes zu kompensieren. Sie kann derzeit wenig oder nichts für die äußere und die innere Sicherheit tun, die Verteilung von Bildungschancen ist ihrem Zugriff weithin entzogen, sie bietet keine gemeinsame Kultur und keine gemeinsame Sprache, mit der sich der Einzelne identifizieren könnte⁵⁴. Der Nationalstaat wird auch im wirtschaftlichen Niedergang von der großen Mehrheit noch bejaht, bei der Gemeinschaft wäre dies zweifelhaft.

Das „Projekt Binnenmarkt“ hat die Akzeptanz- und Legitimationsprobleme eher verschärft. Auch in den nationalen Öffentlichkeiten treten nunmehr die Brüsseler Instanzen sehr viel stärker als eigene Entscheidungsträger in Erscheinung, mit deren Verhalten sich bestimmte Hoffnungen und Befürchtungen verknüpfen. Dies bedeutet, daß wirtschaftliche Rückschläge eher stärker als bisher zu einer „Europaverdrossenheit“ führen können. Würde die Arbeitslosenrate aufgrund der definitiven Öffnung der Grenzen um 2 oder 3% steigen, wäre mit Protestaktionen gegen die Gemeinschaft als solche zu rechnen; viele würden dann so denken wie schon heute ein beträchtlicher Teil der deutschen Landwirte. Auf der anderen Seite stellt das Binnenmarktprojekt auch eine große Chance dar: Kommt es nicht nur zu Wachstum, sondern werden auch soziale Nachteile und Mißstände vermieden, mit anderen Worten: Erhöht der Binnenmarkt nicht nur die Gewinne, sondern auch die Einkünfte aus abhängiger Tätigkeit bis hin zu den Renten, so kann Europa zum selbstverständlichen Identifikationsobjekt werden. Der Sache nach geht es um mehr als um ein paar sozialpolitische Korrekturen.

Fußnoten

- 1 Vollendung des Binnenmarktes. Weißbuch der Kommission an den Europäischen Rat, KOM (85) 310 endg., veröffentlicht in der Reihe „Dokumente“ der Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Kurze Darstellung im Bulletin der EG Heft 6/1985, S. 19ff.
- 2 Eine Bezugnahme auf das Weißbuch findet sich in der der Einheitlichen Europäischen Akte (EEA) beigefügten Schlußakte (abgedruckt u.a. in: Grabitz, Kommentar zum EWG-Vertrag, München, Loseblatt, Stand November 1988, S. 25), wo es heißt: „Die Konferenz möchte mit Art. 8a den festen politischen Willen zum Ausdruck bringen, vor dem 1. Januar 1993 die Beschlüsse zu fassen, die zur Verwirklichung des in diesem Artikel beschriebenen Binnenmarktes erforderlich sind, und zwar insbes. die Beschlüsse, die zur Ausführung des von der Kommission in dem Weißbuch über den Binnenmarkt aufgestellten Programms notwendig sind.“
- 3 Die soziale Dimension des Binnenmarktes, Zwischenbericht der interdirektionalen Gruppe, Sondernummer der Zeitschrift „Soziales Europa“, herausgegeben vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1988.
- 4 Zwischenbericht, a.a.O., S. 43.
- 5 Zwischenbericht, a.a.O., S. 43.
- 6 Vgl. Busch, Die Mitbestimmung 1988, S. 648.
- 7 Zwischenbericht, a.a.O., S. 44; ähnlich die bei Korn (in: Bertelsmann-Stiftung/Forschungsgruppe Europa unter der Leitung von Werner Weidenfeld (Hrsg.), Binnenmarkt '92: Perspektiven aus deutscher Sicht, S. 51 ff., auf der Basis einer Umfrage des DIHT) mitgeteilten Erwartungen der Betroffenen.
- 8 Zwischenbericht, a.a.O., S. 65/66.
- 9 A.a.O. (Fn. 7), S. 54.
- 10 Der Richtlinienentwurf ist abgedruckt in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (ABIEG) vom 25. 1. 1985, C 23/11 ff. und als Beilage 3/1985 zum Bulletin der Europäischen Gemeinschaften.
- 11 Dazu das Weißbuch (oben Fn 1) Rn 137 sowie das Memorandum der Kommission („Binnenmarkt und industrielle Zusammenarbeit – Statut für die Europäische Aktiengesellschaft –“) vom 15. Juli 1988, KOM (88) 320 endg.
- 12 VO (EWG) Nr. 2137/85, ABIEG Nr. L 199/1 vom 31. 7. 1985; EWIV-Ausführungsgesetz vom 14. 4. 1988, BGBl I, 514.
- 13 Eingehender zu den arbeitsrechtlichen Folgen einer Sitzverlegung Däubler, Grenzüberschreitende Fusion und Arbeitsrecht, DB 1988, S. 1850ff.

- 14 Dritte Begründungserwägung.
- 15 „Entschlossen, gemeinsam für die Demokratie einzutreten, wobei sie sich auf die in den Verfassungen und Gesetzen der Mitgliedstaaten, in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten und der Europäischen Sozialcharta anerkannten Grundrechte, insbes. Freiheit, Gleichheit und soziale Gerechtigkeit, stützen.“ Fundstelle in BGBl 1986, II, S. 1104.
- 16 Ebenso Bleckmann, Europarecht, 4. Aufl., Köln u.a. 1985, S. 481. Die entsprechende Verpflichtung der Mitgliedstaaten ergibt sich aus Art. 5 EWG-Vertrag.
- 17 Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl vom 18. April 1951, BGBl 1952, II, 447, Art. 68 Abs. 2: „Stellt die Hohe Behörde (heute: Kommission) fest, daß ein oder mehrere Unternehmen ungewöhnlich niedrige Preise anwenden, und daß sich diese Preise aus Löhnen ergeben, die von diesen Unternehmen auf ein im Vergleich zu den Löhnen desselben Gebietes ungewöhnlich niedriges Niveau festgesetzt worden sind, so richtet sie an diese nach Stellungnahme des Beratenden Ausschusses die erforderlichen Empfehlungen. Sind die ungewöhnlich niedrigen Löhne eine Folge von Regierungsentscheidungen, so setzt sich die Hohe Behörde mit der beteiligten Regierung ins Benehmen, an die sie nach Stellungnahme des Beratenden Ausschusses eine Empfehlung richten kann, wenn es zu keiner Einigung kommt.“
- 18 Ipsen, Europäisches Gemeinschaftsrecht, Tübingen 1972, S. 936; Jansen, in: Grabitz, a.a.O., Art. 119 Rn. 3, Art. 120, Rn. 1.
- 19 Dazu Hepple, The crisis in EEC Labour Law, The Industrial Law Journal 2/1987, S. 77 ff; Zachert, AuR 1989, S. 161 ff.
- 20 ABIEG vom 12. 2. 1974, Nr. C 13/1.
- 21 ABIEG 1980 Nr. C 297/3 und 1983 Nr. C 217/3 (geänderte Fassung).
- 22 Nachweise bei Jansen, in: Grabitz, a.a.O., Art. 118 Rn. 31; Zachert, AuR 1989, S. 161 ff.
- 23 Dazu zuletzt Colneric, Gleichberechtigung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, BB 1988, S. 968; Steindorff, Gleichbehandlung von Mann und Frau nach dem EG-Recht, RdA 1988, S. 129 ff.
- 24 Dazu Lichtenberg, Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – rechtliche und soziale Probleme, in: Ders. (Hrsg.), Sozialpolitik in der EG, Baden-Baden 1986, S. 117 ff.
- 25 S.: Die soziale Dimension des Binnenmarkts (oben Fn 3), S. 11.
- 26 Die soziale Dimension des Binnenmarkts, a.a.O., S. 12. Zum sozialen Dialog s. auch das Referat von Ellerkmann auf dem XI. Kongreß des Europäischen Zentralverbands der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) 1987 in Wien.
- 27 S. Fn 26.

- 28 S. etwa den Vorschlag des belgischen Arbeitsministers Hansenne (zitiert bei Jeammaud, Droit du travail 1988: des retournements, plus qu'une crise, DroitSocial 1988, 583, Fn 1) und in: Die soziale Dimension des Binnenmarktes, a.a.O., S. 13.
- 29 Zur Konzeption einer EG-Sozialcharta s. in Kürze Däubler, in: Bertelsmann-Stiftung/Forschungsgruppe Europa.
- 30 Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses: Die sozialen Grundrechte der Europäischen Gemeinschaft, 22. Februar 1989, CES 270/89/F.
- 31 EuGRZ 1989, 204.
- 32 Dazu Däubler, Das neue Internationale Arbeitsrecht, RIW 1987, S. 249 ff.
- 33 ABIEG vom 25. 1. 1985, C 23/11 ff., veröffentlicht auch als Beilage 3/1985 zum Bulletin der Europäischen Gemeinschaften.
- 34 Eingehender Däubler, Grenzüberschreitende Fusion und Arbeitsrecht, DB 1988, S. 1850 ff.
- 35 BGBl 1972, II, S. 774.
- 36 BGBl 1983, II, S. 803.
- 37 Entscheidung vom 13. 11. 1979, NJW 1980, S. 1218; Entscheidung vom 25. 6. 1981, NJW 1982, S. 507.
- 38 Birk, Die internationale Zuständigkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach dem Europäischen Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen, RdA 1983, S. 145 ff.
- 39 ABIEG vom 5. 3. 1977, L 61/26 = RdA 1977, S. 162.
- 40 Nicht völlig eindeutig BAG AP Nr. 1 zu § 106 BetrVG 1972 Bl. 3 R.
- 41 Zum Stand des Verfahrens s. die Mitt. in DB 1988, S. 1259.
- 42 Beilage 4/1975 zum Bulletin der EG = BR-Drucksache 372/75.
- 43 S. Fn. 42.
- 44 Oben Fn 1.
- 45 Memorandum der Kommission (oben Fn 11).
- 46 Memorandum der Kommission, S. 20.
- 47 Dies ist der wesentliche Inhalt der sog. Vredeling-Richtlinie – dazu Kolvenbach, Europäische Gemeinschaft und die deutsche Mitbestimmung, DB 1986, 1977 ff.; Nowak, Die EWG-Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (sog. Vredeling-Richtlinie), Heidelberg 1985.
- 48 Auch das Memorandum der Kommission (oben Fn 11) erwähnt zwar auf S. 28 die Problematik, begnügt sich jedoch mit der Feststellung, daß die Harmonisierung „auch in Zukunft ein erstrebenswertes Ziel“ sei.
- 49 ABIEG vom 31. 7. 1985, Nr. 199/1.
- 50 Ausführungsgesetz vom 14. 4. 1988, BGBl I, S. 514.

- 51 Näher Ganske, Die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV) – eine neue „supranationale“ Unternehmensform als Kooperationsinstrument in der Europäischen Gemeinschaft, Beilage Nr. 20/1985 zu DB. Ders.: Das Recht der Europäischen Wirtschaftlichen Interessenvereinigung (EWIV). Systematische Darstellung mit Texten und Materialien, München 1988; Scriba, Die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung, Heidelberg 1988.
- 52 Gleichmann, Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung, ZHR 149 (1985), 633, S. 650.
- 53 Zur Rechtsstellung der entsandten Arbeitskräfte nach deutschem internationalem Privatrecht s. Däubler RIW 1987, S. 251 ff.
- 54 Vgl. Padoa-Schioppa-Bericht, Effizienz, Stabilität und Verteilungsgerechtigkeit. Eine Entwicklungsstrategie für das Wirtschaftssystem der EG. Bericht einer von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften eingesetzten Studiengruppe unter der Leitung T. Padoa-Schioppa, Brüssel 1987, S. 118.

In dem Berufsbildungssystem der EG sind die Länder der Gemeinschaft für die Ausbildung der Arbeitskräfte verantwortlich. Die Herbeiführung einer Vergleichbarkeit von Abschlüssen und Titeln ist dabei ein Ziel von großer Bedeutung, zu deren Erreichung sich grundsätzlich zwei verschiedene Wege anbieten. Fürwahr können wesentliche Inhalte von Ausbildungsberufen harmonisiert werden, oder daraus wird regelmäßig gegenseitig Anerkennung der bestehenden nationalen Qualifikationen erreicht.

Die Herbeiführung der Europäischen Gemeinschaft nach oben beschriebenen Problemen nicht zuletzt aber auch die Sprachunterschiede zwischen den quantitativen und qualitativen Verbesserungen der beruflichen Ausbildung in der Europäischen Gemeinschaft ist für einen Europäischen Arbeitsmarkt unerlässlich.