

# GRUNDLAGEN UND PRAXIS DES **ARBEITSRECHTS**

HEINEMANN (Hrsg.)

## **Das kollektive Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft**

**Dokumentation einer Fachtagung  
des Arbeitskreises Europäisches Sozialrecht  
und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales Nordrhein-Westfalen**



ERICH SCHMIDT VERLAG

## Möglichkeiten und Grenzen europäischer Tarifverträge

Prof. Dr. Wolfgang Däubler  
Universität Bremen

### I. Ein reines Rechtsproblem?

#### 1. Die Praxis

Europäische Tarifverträge existieren nicht. Auch in Zukunft wird sich daran nichts ändern. Verhandlungen über Löhne, Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen werden weiterhin im nationalen Rahmen stattfinden.

Diese Einschätzung ist gewissermaßen Gemeingut aller Beteiligten. Die Arbeitgeberseite weist den Gedanken an europäische Tarifverträge ausdrücklich zurück<sup>1</sup> und spricht von einer "trägerischen Hoffnung"<sup>2</sup>. Seitens der IG Metall ist von einem "sehr langen Weg" die Rede, an dessen Ende in ferner Zukunft vielleicht einmal europäische Tarifverträge stehen könnten.<sup>3</sup> Die Bundesregierung erklärte auf eine Große Anfrage der SPD-Fraktion, sie setze große Hoffnungen in den Sozialen Dialog, doch dürften nach ihrer Auffassung europäische Tarifverträge in absehbarer Zeit nicht erreichbar sein.<sup>4</sup> Ein Exponent der Brüsseler Kommission wird noch deutlicher: Die Unterzeichnung von Tarifverträgen sei derzeit "technisch, rechtlich und politisch verfrüht".<sup>5</sup> Man ist versucht, das gestellte Thema schnell ad acta zu legen: Was in den Sternen des blauen Europa-Himmels steht, mag allenfalls für Seminare tauglich sein. Mit der fehlenden Möglichkeit erledigt sich auch die Frage nach den Grenzen; eine europäische "Kollektivgewalt", deren "Bändigung" Arbeitsgebiet vieler Juristen sein könnte, ist nirgends in Sicht.

Der Befund stellt sich etwas anders dar, wenn man sich vom überkommenen Begriff des Tarifvertrags löst. Fragt man nach

"Abmachungen" zwischen den sozialen Gegenspielern, die sich in mehr als einem EG-Mitgliedstaat auswirken sollen, sind wenigstens einige praktische Ansätze vorhanden. Der Begriff "Abmachung" ist dabei allerdings mit Vorsicht zu gebrauchen; er umfaßt auch Regelungen ohne oder mit zweifelhafter rechtlicher Verbindlichkeit. Mit diesem Vorbehalt seien drei Beispiele genannt:

- Das Rahmenabkommen im Bereich der Landwirtschaft. Seit 6.4.1968 existiert eine Abmachung der europäischen Sozialpartner über die Arbeitszeit der Landarbeiter im Ackerbau.<sup>6</sup> Sie verpflichtet beide Seiten, auf ihre Mitgliedsverbände im Sinne des dort Festgelegten einzuwirken.

- In einigen multinationalen Unternehmen existieren auf vertraglicher Grundlage Gremien, die man als "europäische Wirtschaftsausschüsse" bezeichnen könnte.<sup>7</sup> Sie werden von den Gewerkschaften und/oder betrieblichen Interessenvertretungen aus den einzelnen Niederlassungen innerhalb der EG besetzt und besitzen Informationsrechte gegenüber der Konzernspitze. Bekannt sind die Beispiele Thomson Grand Public, BSN und Bull. Häufiger kommt es allerdings vor, daß solche Ausschüsse allein von der Arbeitnehmerseite, gewissermaßen kraft eigener Organisationsgewalt ins Leben gerufen werden; dies war etwa bei den in den 70er Jahren geschaffenen Weltkonzernausschüssen der Fall<sup>8</sup> und wurde - wenn ich recht informiert bin - vor kurzem erneut bei VW praktiziert.

- Im Rahmen des Sozialen Dialogs sind eine Reihe von Erklärungen zustande gekommen, die sich u.a. mit der Einführung von Informationstechnologien befassen.<sup>9</sup> Danach wird etwa empfohlen, die betroffenen Arbeitnehmer und ihre Vertretungen vor der Durchführung konkreter Maßnahmen anzuhören. Nach traditionellen nationalen Maßstäben ist dies nicht mehr als ein erstes Schrittchen, eine Art Absichtserklärung, der keine rechtliche Verbindlichkeit zukommt. Man kann von "soft law", sollte realistischer allerdings von "soft recommendation" sprechen.

## 2. Das vorgeschlagene SE-Statut

Der Entwurf eines Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (SE-Statut)<sup>10</sup> geht über diese vorsichtigen Ansätze weit hinaus. Wie bekannt, sieht eine gleichzeitig vorgelegte Richtlinie über die Stellung der Arbeitnehmer vor, daß drei Beteiligungsmodelle zur Auswahl stehen sollen. Das erste ist dem deutschen und niederländischen Recht nachgebildet und sieht eine Vertretung im Aufsichtsorgan der Gesellschaft vor. Das zweite läuft auf eine Art europäischen Wirtschaftsausschuß hinaus, während das Modell Nr. 3 Art und Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung von einer "Vereinbarung" zwischen den Leitungs- oder Verwaltungsorganen der Gründungsgesellschaften und der Arbeitnehmerseite abhängig macht. Sowohl die Auswahl zwischen diesen drei Möglichkeiten als auch die Ausgestaltung des dritten Modells beruhen auf Abmachungen, die im Richtlinien-Entwurf zwar nicht qualifiziert werden, die ihrer Wirkung für und gegen alle unternehmensangehörigen Arbeitnehmer wegen jedoch mindestens die Bedeutung eines Tarifvertrags besitzen. Bemerkenswert ist schließlich, daß Art. 11 des Richtlinien-Entwurfs ausdrücklich das Wort "Tarifvertrag" gebraucht, wenn es um die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital oder an den Ergebnissen der Europäischen Aktiengesellschaft geht.

Über diese organisationsrechtliche Ebene hinaus sagt der Entwurf allerdings nichts; ob die Europäische AG "normale" Tarifverträge mit national oder grenzüberschreitend tätigen Gewerkschaften abschließen kann, ist anders als in den Artikeln 146 und 147 des Vorschlags von 1970<sup>11</sup> nicht angesprochen. Erst recht ist man auf Mutmaßungen angewiesen, wenn man wissen möchte, welchem Recht derartige Abmachungen unterliegen würden.

Ob der Kommissionsentwurf jemals vom Ministerrat verabschiedet wird, ist angesichts verbreiteter Kritik sehr zweifelhaft; gleichwohl wird deutlich, daß vertragliche Einigungen auf euro-

päischer Ebene eben doch mehr sind als ein rein akademisches Problem.

## 3. Gang der Untersuchung

Im folgenden soll es zunächst um die Frage gehen, welche Möglichkeiten das geltende Recht bietet, verbindliche Abmachungen auf europäischer Ebene zu treffen. Auf dieser Grundlage soll dann überlegt werden, auf welchen Sachgebieten die vorhandenen Möglichkeiten evtl. in Anspruch genommen werden könnten.

## II. Rechtsgrundlagen Europäischer Tarifverträge

### 1. Art. 118 b EWG-Vertrag

#### a) Programmsatz oder Rechtsgrundlage?

Nach Art. 118 b EWG-Vertrag bemüht sich die Kommission darum, "den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann." Diese 1987 in Kraft getretene Vorschrift hat bislang in der juristischen Öffentlichkeit nur relativ wenig Aufmerksamkeit gefunden. Gleichwohl lassen sich eine Reihe von Konturen bestimmen.

Art. 118 b ist insoweit Programmsatz, als er die Kommission zu einem bestimmten Verhalten auffordert. Bleibt ihr Bemühen um einen Sozialen Dialog erfolglos, sind keine Sanktionen vorgesehen. Auch gibt es ersichtlich keinen Einigungszwang; die angesprochenen vertraglichen Beziehungen sollen nur dann zustandekommen, wenn es die Beteiligten wünschen. Aus dieser sehr zurückhaltenden Form der Normierung darf man nun allerdings nicht schließen, daß sie insgesamt nur Aufforderungscharakter habe.<sup>12</sup> Effektiv zustandegekommene Vereinbarungen lassen sich durchaus auf diese Vorschrift stützen: Auch im nationalen Rahmen werden unter dem

Stichwort der Tarifautonomie nur Handlungsmöglichkeiten, nicht aber bestimmte Resultate garantiert. Bilden sich etwa in bestimmten Branchen keine Verbände oder kommen keine Verträge zustande, wird dies als eine unerwünschte, aber gleichwohl mit dem geltenden Recht in Einklang stehende Situation hingenommen. Anders ausgedrückt: Der fehlende Einlassungszwang kann nicht als Argument dagegen ins Feld geführt werden, daß den "vertraglichen Beziehungen" Verbindlichkeit zukommt.

b) Tarifverträge oder schuldrechtliche Abmachungen?

Das eigentliche Problem liegt unter diesen Umständen in der Qualifizierung der im Rahmen des Sozialen Dialogs zustandekommenen Vereinbarungen. Handelt es sich um Tarifverträge - wie beispielsweise Grabitz-Jansen annehmen<sup>13</sup> - oder geht es der Auffassung von Wlotzke entsprechend<sup>14</sup> um bloße schuldrechtliche Abreden?

Die "vertraglichen Beziehungen" als Tarifverträge einzuordnen, die die Rechtsbeziehungen zwischen den angeschlossenen nationalen Verbänden, möglicherweise sogar zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gestalten, erscheint einigermaßen mutig. Schon der Wortlaut legt eine solche Auslegung nicht gerade nahe. "Vertragliche Beziehungen" sind nun einmal nicht mit "Tarifverträgen" oder "Kollektivverträgen" identisch. Auch in anderen Gemeinschaftssprachen, die - wie man oft vergißt - nicht weniger verbindlich sind als die deutsche Version<sup>15</sup>, läßt sich eine vergleichbare Differenzierung feststellen.<sup>16</sup> Nicht weniger wichtig ist, daß die Annahme einer normativen Wirkung automatisch zu Konflikten mit anderen Normativakten führen würde. Das Verhältnis zu Tarifverträgen auf nationaler, Branchen- oder Firmenebene ließe sich vielleicht noch mit den Regeln der Tarifkonkurrenz lösen, doch wie wäre das Verhältnis zu nationalem Gesetzesrecht beschaffen? Müßte der Vorrang des Gemeinschaftsrechts auch für europäische Tarifverträge gelten? Wie wäre zu entscheiden, wenn Gemeinschaftsrecht und nationales Recht den

Umfang des tarifautonom Regelbaren unterschiedlich bestimmen würden? Könnte eine etwaige europäische Friedenspflicht auch Arbeitskämpfe im nationalen Bereich ausschließen? Zu diesen und weiteren Fragen gibt der EWG-Vertrag keinerlei Lösungshinweise. Auch der historische Kontext stützt die Wortlautinterpretation - man wollte 1986/87 keine prinzipielle Umgestaltung der industriellen Beziehungen in den 12 Mitgliedstaaten proklamieren; es ging - wie auch in vielen anderen Bereichen - um eine vorsichtige Fortentwicklung. Art. 118 b EWG-Vertrag garantiert somit kein Tarifsysteem, auch nicht den Kernbereich eines solchen.<sup>17</sup> Die "vertraglichen Beziehungen" binden nur die unmittelbar Beteiligten.

c) Schuldvertrag des nationalen oder des europäischen Rechts?

Genauso verkehrt wäre es allerdings, wollte man von normalen schuldrechtlichen Verträgen ausgehen, die dem kraft Kollisionsrechts berufenen nationalen Recht unterliegen. Wären die "vertraglichen Beziehungen" im Sinne des Art. 118 b nichts anderes als ein traditioneller Werk- oder Dienstleistungsvertrag, so wäre die besondere Hervorhebung völlig überflüssig: Daß auch transnational agierende Verbände und multinationale Unternehmen Verträge schließen können, ist eine pure Selbstverständlichkeit - dies expressis verbis normieren zu wollen, kann den Verfassern des Art. 118 b nicht unterstellt werden. In Wahrheit geht es vielmehr um einen Vertragstypus des Gemeinschaftsrechts, um Abmachungen, die nicht mehr dem nationalen Recht unterliegen. Für eine solche Annahme spricht, daß Begriffe, die der EWG-Vertrag verwendet, grundsätzlich nicht als Verweisungsnormen auf nationales Recht aufzufassen sind, sondern als integrierender Bestandteil des Gemeinschaftsrechts. Dies gilt etwa für den Begriff der öffentlichen Verwaltung im Sinne des Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag, die aus den Freizügigkeitsregelungen ausgenommen ist: Wie der EuGH zu Recht betonte,<sup>18</sup> könnte eine nationale Definitionskompetenz die Anwendung des Gemeinschaftsrechts vereiteln. Auch die "Nichtigkeit" von wettbewerbsbeschränkenden

Vereinbarungen im Sinne des Art. 85 Abs. 2 EWG-Vertrag - und damit ein Begriff des Vertragsrechts - wird als Institut des Gemeinschaftsrechts qualifiziert.<sup>19</sup> Schließlich hat Buchner vor kurzem zu Recht darauf aufmerksam gemacht, daß die Kompetenzen der Gemeinschaft auf sozialpolitischem Gebiet ihre Grenze am tarifautonomen Regelungsbereich finden müssen.<sup>20</sup> Dies ist zwar bislang eine eher theoretische Frage, da die Gemeinschaft - sieht man einmal von den Wanderarbeitnehmern, der Gleichbehandlung von Mann und Frau und vom Arbeitsschutz ab<sup>21</sup> - im sozialpolitischen Bereich nicht eben viel auf die Beine gebracht hat. Gleichwohl trifft der Hinweis auf einen derartigen ungeschriebenen Vorbehalt des Gemeinschaftsrechts zu, würde es doch den Rechtsüberzeugungen aller Mitgliedstaaten widersprechen, eine nicht tarifdispositive Totalreglementierung bestimmter Bereiche des Arbeitslebens zuzulassen. Art. 118 b EWG-Vertrag gewinnt aus einer solchen Perspektive die Funktion, diesen Handlungsbereich in allerersten Ansätzen auch von der Gemeinschaft her vorzustrukturieren - es würde dem Integrationsziel des Vertrages widersprechen, diesen der autoritativen Regelung entzogenen Bereich ausschließlich in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der in ihnen agierenden sozialen Gegenspieler zu belassen. Sicherlich: Das Erreichen der europäischen Dimension bleibt der freiwilligen Entscheidung der beiden Seiten überlassen, aber der Weg dorthin ist freigegeben.

Was folgt daraus konkret für die "vertraglichen Beziehungen" im Sinne des Art. 118 b? Es handelt sich ersichtlich um schuldrechtliche Vereinbarungen europäischen Rechts. Dieses ist allerdings insofern defizitär, als es keine eigene Vertragsrechtsordnung bereitstellt. Dies schreckt jedoch nur im ersten Moment. Auch auf zahlreichen anderen Gebieten tritt eine solche Lücke auf - man denke nur an den von den Gemeinschaftsorganen zu beachtenden Grundrechtsschutz<sup>22</sup> oder an rechtsstaatliche Prinzipien, die gleichfalls nirgends kodifiziert sind und die in einem sich über Jahrzehnte erstreckenden Prozeß von der Rechtsprechung des EuGH herausgearbeitet werden.<sup>23</sup> Im wesentlichen ist man sich einig darüber, daß die Lücken in Anlehnung an Art. 215 Abs. 2

EWG-Vertrag durch Rückgriff auf die allgemeinen Rechtsgrundsätze der Mitgliedstaaten zu schließen sind. Dies schafft Probleme - gewiß; als unüberwindbar haben sie sich noch nie erwiesen.<sup>24</sup>

#### d) Einzelfragen

Der "Soziale Dialog" kann sich samt der "vertraglichen Beziehungen" auf unterschiedlichen Ebenen abspielen. Neben Gesprächen zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund auf der einen, der UNICE und der Vereinigung der öffentlichen Arbeitgeber (CEEP) auf der anderen Seite ist an Verhandlungen auf Branchen- wie auf Konzernebene zu denken. Von letzterem geht auch die EG-Kommission aus, wenn sie in ihrem Memorandum zur Europäischen Aktiengesellschaft<sup>25</sup> die Einrichtung eines europäischen Betriebsrats der Einigung der Sozialpartner überläßt. Ersichtlich ist damit nicht notwendig eine Einheitslösung für alle Unternehmen gemeint. Auch in der (rechtlich unverbindlichen) Gemeinschaftscharta der sozialen Rechte ist in Ziffer 12 die Rede davon, der "auszubauende europaweite Dialog zwischen den Sozialpartnern" könne zu Vertragsverhältnissen "namentlich" auf branchenübergreifender und sektorieller Ebene führen<sup>26</sup>, was impliziert, daß auch die Konzernebene nicht ausgespart bleibt.<sup>27</sup> Notwendig ist allerdings, daß Belegschaften in mindestens zwei Ländern betroffen sind; für rein nationale Tatbestände ist Art. 118 b EWG-Vertrag nicht gedacht.

Dem freiwilligen Charakter des Sozialen Dialogs und seiner geringen Verrechtlichung entspricht es, daß es von Gemeinschafts wegen keinen Begriff der "Dialogfähigkeit" in Anlehnung an die Tariffähigkeit gibt. Dies ist wichtig insbes. für die Arbeitnehmerseite: Betriebsräte, comités d'entreprise, comités de empresa, shop stewards' committees usw. können an "vertraglichen Beziehungen" mit ihrer Konzernspitze beteiligt sein, soweit nicht das nationale Recht ihnen ausdrücklich eine beschränktere Handlungskompetenz zuweist. Die Beteiligung von Gewerkschaften steht so wieso außer Zweifel.

## 2. Andere Rechtsgrundlagen?

Gibt es neben Art. 118 b EWG-Vertrag noch andere Möglichkeiten, um zu europäischen Abmachungen oder gar zu echten europäischen Tarifverträgen zu kommen? Anfang der 70er Jahre wurde darüber eingehend nachgedacht, trotz einer optimistischen Grundhaltung freilich ohne durchschlagenden Erfolg. Interessant ist der damals entwickelte Gedanke, daß sich die internationalen Organisationen der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber die nötige Rechtsgrundlage selbst schaffen könnten; ihr Konsens träte an die Stelle der ansonsten vom Staat zur Verfügung gestellten Rechtsgrundlage.<sup>28</sup> Die Situation sei im Grunde ähnlich wie in frühen Entwicklungsstadien des Arbeitsrechts, als Tarifverträge noch nicht anerkannt waren. Zusätzlich wurde auf die Garantie der grenzüberschreitenden Koalitionsfreiheit durch Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 87 und durch Art. 5 der Europäischen Sozialcharta verwiesen<sup>29</sup>; müßte dann nicht auch das Konnex-Institut der Internationalen Tarifaufonomie mitgarantiert sein?

Der Hinweis auf den Konsens der Parteien kann keine Rechtfertigung dafür liefern, gestaltend in die Rechtsbeziehungen dritter Personen wie der angeschlossenen Verbände oder gar ihrer Mitglieder einzugreifen. Der Hinweis auf die Geschichte der Tarifaufonomie vermag heute noch viel weniger als damals zu überzeugen. Nimmt man etwa die deutsche Situation, so war die Zeit vor 1918 durch eine umfangreiche Tarifpraxis charakterisiert<sup>30</sup>, für die es keine adäquaten rechtlichen Instrumente gab.<sup>31</sup> In der EG ist die Situation genau die gegenteilige: Art. 118 b EWG-Vertrag bietet Möglichkeiten, die von der Praxis noch kaum in Angriff genommen, geschweige denn ausgeschöpft sind. Es ist nicht die Praxis dem Recht, sondern das Recht der Praxis voraus. Genau hierin liegt auch der entscheidende Grund dafür, mit einer extensiven Auslegung der grenzüberschreitenden Koalitionsfreiheit vorsichtig zu sein: ILO-Übereinkommen und Europäische Sozialcharta haben nicht die Funktion, die industriellen Beziehungen

strukturell zu internationalisieren und damit ihre fundamentale Umgestaltung einzuleiten. Dies schließt nicht aus, daß in fernerer Zukunft solche Vorstellungen aufgegriffen und weiterentwickelt werden - in der Gegenwart bezeichnet Art. 118 b die äußerste Grenze des Erreichbaren.

## 3. Der Sonderfall der Europäischen Aktiengesellschaft

Würde das SE-Statut samt der Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung verabschiedet, wäre die faktische und rechtliche Situation mit einem Schlage eine völlig andere. Die beschriebenen organisationsrechtlichen Vereinbarungen<sup>32</sup> (in unserer Terminologie: Mitbestimmungstarife) würden eine europäische Tarifpraxis schaffen, deren juristische Zulässigkeit niemand mehr grundsätzlich in Frage stellen könnte.

Wie an anderer Stelle im einzelnen dargelegt<sup>33</sup>, ist es recht unwahrscheinlich, daß der Ministerrat wirklich eine solche Entscheidung trifft: Die Regulierung der Arbeitsbeziehungen wäre danach den Nationalstaaten in weitem Umfang entzogen, die neue Rechtsform könnte als Mittel zur Flucht aus dem kollektiven Arbeitsrecht benutzt werden, die europäische "Mitbestimmung" wäre nicht mit den fortbestehenden nationalen Regelungen der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung koordiniert. Vom Tarifrecht her ergibt sich allenfalls ein zusätzlicher Einwand gegen das Statut: Seine Verabschiedung würde eine Unzahl kaum lösbarer Fragen aufwerfen, denen die Verfasser offensichtlich keine Aufmerksamkeit geschenkt haben. Um nur einige aufzugreifen: Wer hat die "Vereinbarungskompetenz" auf Arbeitnehmerseite? Anders als beim Sozialen Dialog geht es hier um Regelungen mit weitreichender normativer Wirkung - großzügige Maßstäbe anzulegen könnte zahlreiche Fälle von Tarifkonkurrenz zur Folge haben. Was bedeutet es, wenn im Modell 3 die Arbeitnehmer "oder ihre Vertreter" angesprochen sind? Oder ein weiteres Problem: Was geschieht, wenn die Gründungsgesellschaften, die notwendigerweise mindestens zwei verschiedenen Rechtsordnungen

unterstehen, unterschiedliche Abmachungen im Rahmen des Modells 3 treffen? Wie ist sicherzustellen, daß die von den einzelnen Mitgliedstaaten zu erlassenden Wahlvorschriften zueinander passen? Im Entwurf ist beispielsweise nicht berücksichtigt, daß auf Belegschaften aus zwei Mitgliedstaaten nur ein Aufsichtsratssitz entfallen kann, so daß es ausgeschlossen ist, im Land A das Verhältnis- und im Land B das Mehrheitswahlrecht zu praktizieren. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen des ganzen Entwurfs sind insgesamt nur wenig durchdacht; ihn trotzdem zu verabschieden, könnte entweder zu völlig unübersichtlichen Verhältnissen und zahlreichen vermeidbaren Konflikten oder aber dazu führen, daß die Europäische Aktiengesellschaft vergleichbar wenig Akzeptanz findet wie bisher die sog. Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung.<sup>34</sup>

### III. Perspektiven

#### 1. Erweiterung bestehender Ansätze

Läßt sich in Zukunft die Ermächtigung des Art. 118 b EWG-Vertrag mit mehr Leben erfüllen? Zu denken ist zunächst einmal an den unproblematischen Fall, die vorhandenen Abmachungen und Verhandlungen überhaupt erst einmal auf Art. 118 b zu beziehen. Bisher hat man den Eindruck, daß ohne juristische Beteiligung verhandelt wurde - was sich allerdings erfahrungsgemäß erst dann als Nachteil herausstellt, wenn es zum Konflikt kommt und dann derjenige die besseren Karten hat, der sich auf geltendes Recht berufen kann.

Keine Bedenken bestehen dagegen, das in der Landwirtschaft vorhandene Rahmenabkommen nunmehr auf Art. 118 b EWG-Vertrag zu stützen. Dasselbe gilt für die Abreden über europäische Wirtschaftsausschüsse, die bislang mehr oder weniger im rechtsfreien Raum angesiedelt sind.<sup>35</sup> Gegen die Einbeziehung deutscher Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte bestehen im übrigen

keine Bedenken. Zwar besitzt die organisatorische Struktur der Betriebsverfassung nach § 3 BetrVG zwingenden Charakter<sup>36</sup>, doch ist sie vom Gegenstand einer "europäischen Abmachung" her gar nicht berührt: Bei dieser geht es um die Einrichtung einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung in einem Bereich, der vom BetrVG seines territorial beschränkten Anwendungsbereichs wegen<sup>37</sup> gar nicht erfaßt wird. Kollisionsprobleme ergeben sich erst dann, wenn die Ausübung von Rechten auf die europäische Ebene delegiert wird - davon kann jedoch bisher nicht die Rede sein. Keine rechtlichen Schwierigkeiten ergeben sich schließlich bei Erklärungen, die im Rahmen des Sozialen Dialogs erarbeitet werden: Hier steht allein das faktisch-politische Problem im Vordergrund, über den Austausch unverbindlicher Absichtserklärungen hinauszukommen.

#### 2. Bedingungen künftiger Verhandlungen

Stellt man die Frage nach einer potentiellen Ausweitung europäischer Abmachungen, stößt man zunächst auf ein praktisches Hindernis: Die europäischen Spitzenverbände auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite besitzen keine Abschlußvollmacht für die ihnen angeschlossenen Organisationen. Daran wird sich auch in absehbarer Zeit nichts ändern, geht doch die Entwicklung selbst innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten eher in Richtung auf Dezentralisierung hin zur betrieblichen Ebene.<sup>38</sup> Dies bedeutet, daß zwar verbindliche Verträge möglich bleiben, ihr Inhalt jedoch immer nur darin besteht, sich bei den nationalen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften um eine bestimmte Praxis zu bemühen. Bleiben die Anstrengungen der einen oder der anderen Seite ohne Erfolg, endet die ganze Unternehmung wie das Hornberger Schießen. Anders verhält es sich nur mit Vereinbarungen auf Unternehmens- und Konzernebene: An der "Verpflichtungsfähigkeit" der Arbeitgeberseite besteht hier kein Zweifel, desgleichen sind die für einzelne Niederlassungen zuständigen Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen in alle Regel berechtigt, verbindlich für die Arbeitnehmerseite zu handeln.

Legt man diese "verhandlungspraktischen" Rahmenbedingungen einmal zugrunde, so stellt sich das eigentliche inhaltliche Problem: Welche Faktoren sind dafür maßgebend, daß wir zwar gemeinsame Außenzölle, gemeinsame Preise in der Landwirtschaft und bald auch vergleichbare Standards bei der Gerätesicherheit haben, jedoch keine grenzüberschreitenden Tarifverträge?

a) Das Problem unterschiedlicher wirtschaftlicher Belastbarkeit

Zunächst wird man zwischen monetären und nicht-monetären Arbeitsbedingungen unterscheiden müssen. Abmachungen, deren Umsetzung für die Arbeitgeberseite mit Kosten verbunden ist, lassen sich so gut wie nie durchsetzen. Dies hängt mit den unterschiedlichen Lohn- und Lohnnebenkosten in den einzelnen Mitgliedstaaten<sup>39</sup> zusammen: Was in Dänemark ohne weiteres verkraftbar ist, muß es nicht in Portugal oder Griechenland sein. Dies gilt nicht nur für gemeinschaftsweite Standardlösungen ("6 Wochen Urlaub für alle Beschäftigten im Konzern"), sondern ggfs. auch für prozentuale Erhöhungen. Das Lohngefälle allein über die Tarifpolitik korrigieren zu wollen, würde bedeuten, für die weniger entwickelten Teile der Gemeinschaft einen spezifischen Standortvorteil zu beseitigen, der bislang bestimmte Nachteile wie z.B. eine mangelhafte Infrastruktur ausgeglichen hat. Dem entspricht es, daß alle Versuche, mit multinationalen Konzernen zu einem "transnational collective bargaining" zu kommen, bislang fehlgeschlagen sind.<sup>40</sup> Dies hängt auch damit zusammen, daß über Löhne und andere kostenrelevante Fragen in der Regel bereits auf nationaler Ebene verhandelt wird und die beteiligten Organisationen wenig Neigung zeigen, sich die bisherigen Kompetenzen schmälern oder gar entziehen zu lassen. Dies gilt sogar im Rahmen multinationaler Konzerne, die sich weithin in die Verhandlungssysteme der jeweiligen "Gastländer" integrieren.<sup>41</sup>

Zwei Ausnahmen sind gleichwohl denkbar. Möglich ist zum einen, daß innerhalb bestimmter Regionen wie z.B. Aachen/Lüttich oder

Elsaß/Südbaden die Lebensverhältnisse so stark angeglichen sind, daß (im wesentlichen) identische Tarifverträge für die Arbeitgeberseite verkraftbar und für die Arbeitnehmerseite ein Gebot der Gerechtigkeit sind. Über entsprechende Versuche in benachbarten Teilen Dänemarks und Schwedens wird berichtet. Offen ist allerdings, ob man in diesen Fällen nur gemeinsam verhandelt und (mehr oder weniger) gleichlautende Tarifverträge entsprechend den verschiedenen nationalen Rechtsordnungen abschließt oder ob man auf Art. 118 b EWG-Vertrag zurückgreift. Vermutlich wird das erstere geschehen, da nur so die in einer derartigen Konstellation ja gewünschte normative Wirkung erreichbar ist. Zweite Ausnahme können Bereiche sein, die aus wirtschaftlichen Gründen ein hohes Maß an "Europäisierung" erfahren haben. So ist es sicherlich kein Zufall, daß es gerade im Bereich der Landwirtschaft das erwähnte Rahmenabkommen gibt. Ähnliches könnte man sich im Verkehrssektor vorstellen; sind dort die Höchstlenkzeiten im Güterfernverkehr gemeinschaftsrechtlich vorgeschrieben<sup>42</sup>, könnte man auch an ergänzende Arbeitszeit-Tarifverträge denken. Bislang ist Derartiges allerdings noch nicht in Sicht.

b) Monetäre und nicht-monetäre Forderungen

Die praktischen Schwierigkeiten für Abmachungen auf europäischer Ebene sind geringer, wenn es um immaterielle Dinge wie um die Anhörung und Konsultation der Arbeitnehmer geht. In multinationalen Unternehmen besteht hier zudem ein besonderer Regelungsbedarf, da die Zentralisierung von Investitionsentscheidungen gerade die Anhörungs- und Beratungsrechte auf nationaler Ebene leerlaufen läßt: Gespräche mit einem Vorstand, der seinerseits nur Vorgaben auszuführen hat, schaffen lediglich Frustration, da auch das beste Argument nur Achselzucken hervorrufen wird. Der Sache nach geht es also in solchen Fällen nur um eine Kompensation verlorener Möglichkeiten und nicht etwa um eine Erschließung neuer Handlungsfelder. Im Grunde paßt sich die Struktur der Arbeitnehmervertretung an die interne Struktur des oder der Arbeitgeberunternehmens an.

Dabei muß man allerdings beachten, daß die Form betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung in besonders nachhaltiger Weise durch nationale Traditionen geprägt ist; von den rechtlichen Schwierigkeiten einmal ganz abgesehen, kommt deshalb von vornherein keine Substituierung, sondern nur eine Ergänzung der nationalen Systeme in Betracht. Hier liegt der zutreffende Ansatz der sog. Vredeling-Richtlinie<sup>43</sup>, während sich der Entwurf der sog. Strukturrichtlinie der Kommission<sup>44</sup> in der Vorstellung verfangen hat, man solle die Beteiligung der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens harmonisieren und den Beteiligten - ähnlich wie im Entwurf des SE-Statuts - nur noch die Wahl zwischen drei Modellen lassen.

Wo die Grenze zwischen monetären und nicht-monetären Arbeitsbedingungen verläuft, läßt sich nicht mit völliger Exaktheit bestimmen. Zu den letzteren zählt sicherlich die Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz, doch wird man schon beim Streikrecht zögern, sofern dieses effektiv in Anspruch genommen wird. Vorwiegend zur ersten Gruppe gehören Qualifizierungsprogramme, wenngleich die Auswahlkriterien wiederum eher immateriellen Charakter tragen.

### 3. Durchsetzungsprobleme: Streik oder Eigeninteresse der Arbeitgeberseite?

Zweites Datum ist das beschränkte Handlungspotential der gewerkschaftlichen Seite. Streiks um europäische Wirtschaftsausschüsse - um die aktuelle IG Metall-Forderung aufzugreifen<sup>45</sup> - sind im Augenblick schwer vorstellbar. Grenzüberschreitende Solidaritätsaktionen hat es bisher selten und meist nur in Fällen gegeben, in denen mehrere Belegschaften gleichermaßen betroffen waren<sup>46</sup> oder in denen es um die Abwehr schwerster sozialer Einbrüche ging.<sup>47</sup> Für eine Verbesserung des Status quo - und dies auch noch in Bereichen, wo es nicht um Mark und Pfennig geht - fehlt es in aller Regel an einem entsprechenden Engagement.<sup>48</sup> Dies bedeutet, daß es nur dann zu einer Vereinbarung kommt, wenn

die Arbeitgeberseite ein nicht ganz unbeträchtliches Eigeninteresse an ihrem Zustandekommen hat. Legt man keine allzu engen Maßstäbe an, sind mindestens drei Fälle denkbar, in denen diese Bedingung erfüllt ist.

- Der Abschluß europäischer Vereinbarungen verbessert das Erscheinungsbild des Konzerns in der Öffentlichkeit. Man zeigt sich offen gegenüber Arbeitnehmerinteressen, man verläßt demonstrativ den überkommenen nationalen Rahmen und erweist sich als "europäisches" Unternehmen. Dies kann eine wichtige Rolle bei der Einräumung von Informations- und Konsultationsrechten, aber auch bei grenzüberschreitenden Qualifizierungsprogrammen spielen. Dem Vernehmen nach haben französische Manager entsprechende Erwägungen angestellt.

- Möglich ist zum zweiten, daß die Unternehmensleitung die Partizipation der Arbeitnehmer als einen Beitrag zur Steigerung der Produktivität begreift. Eine empirische Untersuchung des Dubliner Instituts zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen<sup>49</sup> hat insoweit interessante Aufschlüsse gebracht: In allen fünf untersuchten Ländern (Dänemark, Bundesrepublik Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien) befürwortete die Arbeitgeberseite in allerdings unterschiedlicher Intensität, bei der Einführung von Informationstechnologien die Beschäftigten stärker zu beteiligen.<sup>50</sup> Für Skeptiker ist von besonderer Bedeutung, daß die tatsächliche Mitgestaltung durch die Interessenvertretungen der Beschäftigten in Dänemark und in der Bundesrepublik am höchsten war - und zwar sowohl bei der Planung als auch bei der praktischen Umsetzung im Betrieb.<sup>51</sup> Dies bedeutet, daß gerade in Ländern mit der höchsten Produktivität auch das höchste Mitbestimmungsniveau bestand. Partizipation als Produktivkraft - warum sollten sich nicht aufgeklärte Geschäftsleitungen daran orientieren und auf diese Weise "neue Produktionskonzepte" umsetzen<sup>52</sup>?

- Zum dritten sind Fälle denkbar, in denen aus betriebswirtschaftlichen Gründen eine konzerneinheitliche Regelung geboten

ist, in verschiedenen Ländern jedoch Widerstand laut wird. Als Beispiel sei das Techniker-Berichtssystem der Firma Rank-Xerox genannt, das die Rechtsprechung des BAG beschäftigte.<sup>53</sup> Unterstellt, es hätte nicht nur den Widerspruch des deutschen Betriebsrats erfahren, sondern wäre auch vom österreichischen Betriebsrat unter Berufung auf § 96 Abs. 1 Ziffer 3 und § 97 Abs. 1 Ziffer 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes<sup>54</sup> beanstandet worden: Die Unternehmensleitung in Übersee hätte die notwendige Einheitlichkeit aufs Spiel gesetzt, hätte sie divergierende Entscheidungen durch die deutsche Einigungsstelle und die österreichische Schlichtungsstelle in Kauf genommen. In einer solchen Konstellation muß sie interessiert sein, die Verhandlungen zu bündeln; dies gilt erst recht, wenn Niederlassungen in mehr als zwei Ländern betroffen sind. Nicht anders als bei Tarifverhandlungen in einer "Europa-Region" entscheiden die Beteiligten frei darüber, ob sie mehrere gleichlautende Abmachungen nach den verschiedenen einzelnen nationalen Rechten oder einen Vertrag nach Art. 118 b EWG-Vertrag abschließen wollen. Auch eine Kombination von beidem kommt in Betracht, sofern Niederlassungen innerhalb wie außerhalb der EG betroffen sind. Wird von Art. 118 b EWG-Vertrag Gebrauch gemacht, ergibt sich aus deutscher Sicht allerdings das Problem, daß die Mitbestimmungsrechte (etwa nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG) nur auf den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat, nicht jedoch auf ein europäisches Gremium delegierbar sind. Insoweit muß man in der Mitwirkung beider Seiten am supranationalen Vertragsabschluß zugleich eine Betriebsabsprache nach deutschem Recht sehen: Sie beläßt dem Betriebsrat mangels abweichender Abmachungen das Recht, zu kündigen<sup>55</sup> und die Angelegenheit wieder auf seine (nationale) Ebene zu ziehen.

Es mag vielleicht erstaunen, trotz allem optimistisch zu schließen: Es gibt auch für die Arbeitnehmerseite eine Chance, auf bestimmten (zugegeben: engen) Bereichen zu einem einheitlichen Handeln zu finden und Abmachungen auf europäischer Ebene zu erreichen.

#### Anmerkungen und Quellenverzeichnis

- 1 S. etwa die Stellungnahme von Thüsing, mitgeteilt bei Reiland, Tagungsbericht, ZIAS 1990, 67
- 2 Schüssler (Siemens), in: epd-Dokumentation Nr. 10/90, Transnationale Konzerne - nationale Gewerkschaften? S. 30
- 3 Lang-Sauer, in: Steinkühler (Hrsg.), Europa'92. Industriestandort oder sozialer Lebensraum? Hamburg 1989, S. 221, 233; Zwickel Mitb 1988, 635
- 4 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Der EG-Binnenmarkt - die Sozialpolitik, Bonn November 1989, S. 58
- 5 Venturini, Ein europäischer Sozialraum für 1992, Dokument der EG-Kommission, Luxemburg 1989, S. 70
- 6 Zitiert nach Steinberg RdA 1971, 19; das Abkommen wird erwähnt auch bei Bastian ZIAS 1989, 280; Philip, Droit social européen, Paris-New York-Barcelona 1985, S. 182; Schnorr, Arbeits- und sozialrechtliche Fragen der Europäischen Integration, Berlin-New York 1974, S. 54, 58
- 7 Beschreibung im einzelnen bei: Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI), Die soziale Dimension des Binnenmarkts, Teil 2, Brüssel 1988, S. 25 ff.
- 8 Zu ihnen s. die eher resignative Bilanz bei Tudyka, Crisis Situation for Multinational Corporation Trade Union Councils, in: Spyropoulos (ed.), Trade Unions in a Changing Europe, Maastricht 1987, p. 219 ff.
- 9 Wiedergegeben bei Venturini, a.a.O., S. 68, 102
- 10 KOM (89) 268 eng. Dezu Kolvenbach DB 1989, 1957; Abeltshauser AG 1990, 289 ff.; Däubler KJ 1990, 14 ff.
- 11 Dazu etwa Steinberg RdA 1971, 18
- 12 So aber Hauschka RIW 1990, 88, 89
- 13 Kommentar zum EWG-Vertrag, Loseblatt, Stand: September 1989, 118b Rn 2
- 14 NZA 1990, 421

- 15 Art. 248 EWG-Vertrag mit Ergänzungen durch die Beitrittsverträge - s. Grabitz-Schweitzer Art. 248 Rn 2
- 16 Im Englischen "agreement" statt "collective agreement", im Spanischen "acuerdo" und nicht "convenio colectivo", im Italienischen "relazioni convenzionali" statt Bezugnahme auf "contratti collettivi", ebenso im Französischen ("relations conventionnelles") und im Portugiesischen ("relações convencionais"). Das Niederländische ("contractuele betrekkingen") spricht besonders deutlich für einen Individualvertrag.
- 17 Ebenso Buchner, das deutsche Arbeits- und Sozialrecht - ein Standortnachteil im Gemeinsamen Markt?, hrsgg. vom Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg, Karlsruhe 1989, S. 21; Hanau, EG-Binnenmarkt und deutsches Arbeitsrecht, hrsgg. vom Arbeitgeberverband der Metallindustrie, Köln 1989, S. 27; Lang-Sauer, a.a.O., S. 221; Wlotzke NZA 1990, 421
- 18 EuGH Slg. 1980, 3881
- 19 EuGH Slg. 1966, 282, 304; Nachweise aus der Literatur bei Grabitz-Koch Art. 85 Rn 138
- 20 Buchner, a.a.O., S. 21
- 21 Überblick über die arbeitsrechtlichen Aktivitäten der Gemeinschaft bei Birk RIW 1989, 6 ff.; ders. NZA 1989, 329 ff.; Däubler GMH 1988, 459 und in: Däubler-Kittner-Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990, S. 651 ff.; Zachert AuR 1989, 161 ff.
- 22 Dazu Däubler, Sozialstaat Europa? Die andere Dimension des Binnenmarktes, Gütersloh 1989, S. 90 ff. mwN
- 23 S. als Beispiel Borchardt, Vertrauensschutz im europäischen Gemeinschaftsrecht. Die Rechtsprechung des EuGH von Algera über CNTA bis Mulder und van Deetzen, EuGRZ 1988, 309 ff.
- 24 Wie hier im Ergebnis Coen, in: Bleckmann, Europarecht, 5. Aufl., Köln-Bonn u.a. 1990, Rn 1876; vgl. weiter Däubler AiB 1989, 47. Auch Hanau, (a.a.O., S. 27) zweifelt, ob nationales Recht überhaupt auf Abmachungen nach Art. 118 b EWG-Vertrag anwendbar ist.
- 25 Beilage 3/88 zum Bulletin der EG
- 26 Der Wortlaut der Gemeinschaftscharta ist wiedergegeben in: Soziales Europa Heft 1/90, S. 54 ff.
- 27 Ebenso Blank, in: Steinkühler, a.a.O., S. 237; Wlotzke NZA 1990, 421; wohl auch Hanau, a.a.O., S. 27

- 28 Schnorr, a.a.O., S.56; Steinberg RdA 1971, 19
- 29 Schnorr, a.a.O., S. 57
- 30 Dazu etwa Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung, 1. Teil, Leipzig 1907, 2. Teil, Leipzig 1908
- 31 Zur Situation in anderen europäischen Ländern s. Jacobs, Collective Self-Regulation, in: Hepple (ed.), The Making of Labour Law in Europe, London und New York 1986, S. 193 ff.
- 32 Oben I 2
- 33 Däubler KJ 1990, 14 ff.
- 34 Zu letzterer s. VO Nr. 2137/85 vom 25.7.1985 (ABl vom 31.7.1985, Nr. 199/1) und deutsches Ausführungsgesetz vom 14.4.1988 (BGBl I, 514). Dazu etwa Ganske Beilage 20/85 zu DB; Abmeier NJW 1986, 2987; Köstler Mitb 1989, 350; Müller-Gugenberger NJW 1989, 1449
- 35 So benennt etwa auch das IG Metall-Modell für einen europäischen Wirtschaftsausschuß keine Rechtsgrundlage
- 36 Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 16. Aufl., München 1990, § 3 Rn 9 ff.; GK-Kraft, 4. Aufl., Neuwied und Darmstadt 1987, § 1 Rn 48; vgl. auch Däubler, Grundrecht auf Mitbestimmung, 4. Aufl., Frankfurt/M. 1976, S. 388 ff.
- 37 BAG AP Nr. 13 und 16 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht
- 38 Vgl. dazu Lecher Mitb 1989, 283
- 39 Zahlen bei O. Vogel, in: Haufe-Verlag (Hrsg.), EG-Binnenmarkt'92. Chancen und Risiken für Betriebe, 2. Aufl., Freiburg 1989, S. 32 ff.
- 40 Dazu und zu den Ausnahmen im Verhältnis USA-Kanada s. Walz, Multinationale Unternehmen und internationaler Tarifvertrag, Baden-Baden 1981, S. 121 ff.
- 41 Näher dazu und zu den Ausnahmen Walz, a.a.O., S. 109 ff.
- 42 Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr (ABl vom 31.12.1985, Nr. L 370/1 ff.)
- 43 Entwurf einer Richtlinie "über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer", ABl vom 15.11.1980, Nr. C 297/3, geänderte Fassung in: ABl vom 12.8.1983, Nr. C 217/3.

- 44 Entwurf der Fünften Richtlinie des Rates nach Art. 54 Abs. 3 lit.g des Vertrages über die Struktur der Aktiengesellschaft sowie der Befugnisse und Verpflichtungen ihrer Organe, letzte Fassung, ABl vom 9.9.1983, C 240/2
- 45 IG Metall (Hrsg.), Europäische Wirtschaftsausschüsse und gewerkschaftliche Interessenvertretung im Binnenmarkt'92, Schriftenreihe der IG Metall Nr. 120, Frankfurt/M. 1989
- 46 So der Fall Enka, dokumentiert bei Hoffmann-Langwieler, Noch sind wir da! Arbeiter im multinationalen Konzern, Reinbek 1974
- 47 Beispiel: Streiks zur Beachtung der ITF-Standards auf Billigflaggen-Schiffen. Übersicht über grenzüberschreitende Solidaritätsaktionen bei Hergenröder, Der Arbeitskampf mit Auslandsberührung, Berlin 1987, S. 3 ff., 358 ff.
- 48 Zum Bewußtsein von Arbeitnehmern in multinationalen Konzernen s. die empirische Untersuchung von Tudyka-Etty-Sucha, Macht ohne Grenzen und grenzenlose Ohnmacht, Frankfurt 1978
- 49 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New Information Technology and Participation in Europe: The Potential for Social Dialogue, Authors: Dieter Fröhlich, Dieter Fuchs und Hubert Krieger, Dublin 1989; deutsche Kurzfassung: Fröhlich-Krieger, WSI-Mitt. 1989, 624 ff.
- 50 A.a.O., S. 152 ff.
- 51 S. den Überblick bei Fröhlich-Krieger WSI-Mitt. 1989, 627 f.
- 52 Vgl. zuletzt Kamp Mitb 1990, 383 ff.
- 53 BAG AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung = DB 1984, 2513
- 54 Dazu Strasser, Festschrift Gerhard Müller, München 1981, S. 621 ff.
- 55 Zur Möglichkeit einer Kündigung der "Betriebsabsprache" (auch "Regelungsabrede" genannt) s. Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither § 77 Rn 92

Vorstellung der Tarifpartner zum europäischen Tarifvertrag  
aus der Sicht der Arbeitgeberverbände

Dr. Peter Knevels

Geschäftsführer der Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

Die rechtlichen und organisatorischen Probleme im Zusammenhang mit diesem Thema sollen hier nicht angesprochen werden. Vielmehr soll einmal unterstellt werden, daß in allen Staaten der Gemeinschaft dieselben juristischen und organisationsmäßigen Rahmenbedingungen beim Abschluß von Tarifverträgen gegeben sind, so wie wir sie in der Bundesrepublik haben, sicherlich ein mehr theoretischer oder sogar utopischer Gedanke. Dann aber begrenzt sich die Problematik auf die mehr praktische und tarifpolitische Überlegung, ob es überhaupt sinnvoll sein kann, übliche Arbeitsbedingungen - wenn auch nur teilweise - in grenzüberschreitenden Tarifverträgen zu regeln.

Unter diesen Voraussetzungen behandle ich schwerpunktmäßig die Fragen, ob es aus ökonomischen und verbandspolitischen Überlegungen sinnvoll sein kann, dem europäischen Tarifvertragsgedanken zur Zeit einen breiteren Raum zu widmen, ich betone zur Zeit. Da in der Geschichte alles fließt, ist es nicht ausgeschlossen, daß sich die Voraussetzungen, über die ich anschließend sprechen werde, nicht einmal so ändern könnten, daß europäische Tarifverträge sinnvoll sein werden.

Fangen wir mit ökonomischen Verhältnissen in der EG an: Zur Zeit gibt es ein sehr beachtliches Wirtschaftsgefälle zwischen den einzelnen Staaten. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, gemessen am Sozialprodukt oder an der Produktivität pro Kopf der Erwerbstätigen, klaffen erheblich auseinander. Einkommensverhältnisse und Kaufkraft ihrer Bürger unterscheiden reiche, weniger reiche und arme Staaten.