

Die Koalitionsfreiheit im EG-Recht

Inhaltsübersicht

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">I. Die Problematik<ul style="list-style-type: none">1. Eine sinnvolle Fragestellung?2. Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts3. Überblick über den Gang der DarstellungII. Die Koalitionsfreiheit als Teil des Gemeinschaftsrechts<ul style="list-style-type: none">1. Grundrechte als allgemeine Rechtsgrundsätze2. Konsequenzen für die Koalitionsfreiheit3. Konkretisierung<ul style="list-style-type: none">a) Individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit | <ul style="list-style-type: none">b) Tarifautonomiec) Streik und AussperrungIII. Regelungsbefugnisse der Gemeinschaft<ul style="list-style-type: none">1. Die Kompetenzproblematik2. Mittelbare Beschränkungen3. Störungen der Grundfreiheiten durch Arbeitskampf?IV. Die EG-Sozialklausel: Wahrung der Koalitionsfreiheit als Voraussetzung für Zollvergünstigungen<ul style="list-style-type: none">1. Die Regelungen im Grundsatz2. Verstoß gegen das GATT?3. Konkrete Maßstäbe |
|---|---|

I. Die Problematik

1. Eine sinnvolle Fragestellung?

Koalitionsfreiheit und EG-Recht scheinen kaum Berührungspunkte zu besitzen. Gewerkschaften wie auch Tarifverhandlungen existieren auf nationaler Ebene, die Gemeinschaft hat zu diesem Bereich bisher so gut wie keine Regelungen getroffen. Das Arbeitsrecht zählt insgesamt – wie der Jubilar in einer ebenso knappen wie luziden Studie feststellte – „bisher zu den bremsenden, nicht zu den treibenden Faktoren“ der europäischen Integration¹.

Wer hartnäckig sucht, kann einige Urteile zu den Gewerkschaftsrechten der EG-Beamten finden, deren Status sich ja nach Gemeinschaftsrecht bestimmt. Dabei ging es allerdings um wenig Dramatisches. Kann die Gewerkschaft in einem Rechtsstreit um die Besetzung einer Beförderungsstelle neben ihren Mitgliedern als Kläger auftreten²? Haben die gewerkschaftlichen Mitglieder eines sogenannten Konzertierungsausschusses, der mit der Kommission über Vorschläge zur Veränderung der Arbeitsbedingungen be-

¹ Hanau, EG-Binnenmarkt und deutsches Arbeitsrecht, 1989, S. 14.

² EuGH Slg. 1974, 1917 – Gewerkschaftsbund Europäischer öffentlicher Dienst (verneinend).

rät, einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit³? Darf sich eine Gewerkschaft mit mehr als einem Wahlvorschlag an den Wahlen zur Personalvertretung bei der Kommission beteiligen⁴? Ist es erlaubt, gewerkschaftliche Publikationen nicht nur durch eigene Mitglieder oder die Personalvertretung, sondern auch durch den Botendienst des Arbeitgebers verteilen zu lassen⁵? Schließlich war zu untersuchen, ob es eigentlich zulässig ist, daß der europäische Arbeitgeber nach drei Streiktagen die Fortzahlung der Bezüge einstellt⁶ – bisweilen wird schon an den Fragestellungen deutlich, daß es nicht um eine geknechtete Kreatur, sondern eher um einen „Pascha des Arbeitsrechts“ (Hanau) geht.

Gemeinschaftsrecht und Koalitionsfreiheit treffen auch im Bereich der Wanderarbeitnehmer aufeinander. Art. 8 der VO 1612/68⁷ sieht ausdrücklich vor, daß Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedstaaten bei gewerkschaftlicher Tätigkeit im Verhältnis zu den Einheimischen nicht benachteiligt werden dürfen und daß dies auch das passive Wahlrecht zu den betrieblichen Interessenvertretungen umfaßt. Im Fall Rutili⁸ wurde dieser Grundsatz auf die Probe gestellt: Der italienische Staatsangehörige Rutili hatte sich in Frankreich an den Massenaktionen der Jahre 1967 und 1968 beteiligt und war daraufhin mit einem Aufenthaltsverbot für vier Départements belegt worden, wo sich auch sein Wohnsitz und der seiner Familie befand. Der EuGH sah darin einen Grundrechtsverstoß, da der in Art. 48 Abs. 3 EG-Vertrag niedergelegte Vorbehalt zugunsten der öffentlichen Ordnung des Aufenthaltsstaates nicht dazu dienen dürfe, die Ausübung von Grundrechten in übermäßiger Weise einzuschränken⁹.

Europäische Beamte und Wanderarbeitnehmer sind Beschäftigtengruppen, die eher am Rande des arbeitsrechtlichen Interesses stehen. In jüngster Zeit ist jedoch eine dritte Konstellation entstanden, für die das sicherlich nicht gilt: Der Konflikt zwischen den Grundfreiheiten des EG-Vertrags, insbesondere der Freiheit des Warenverkehrs, auf der einen Seite und der Koalitionsfreiheit, insbesondere dem Streikrecht, auf der anderen Seite. Ausgangspunkt war der Streik französischer Fernfahrer im November 1997, der zu zahlreichen Straßensperren führte und so den „Handel zwischen den Mitgliedstaaten“ vorübergehend lahmlegte¹⁰. Da die Kommission sich nicht in der Lage sah, die französische Regierung zu einem schnellen polizeilichen

3 EuGH Slg. 1990-I-95 – Maurissen (bejahend).

4 EuG SlgÖD 1996, 1 ff. – Blanchard (im Prinzip verneinend).

5 EuGH Slg. 1990-I-95 – Maurissen (verneinend).

6 EuGH Slg. 1974, 933 – Allgemeine Gewerkschaft der Europäischen Beamten (Sachverhalt und Klagerecht der Gewerkschaft); EuGH AuR 1976, 220 mit Anm. Däubler (Anspruch verneint).

7 Vom 15. 10. 1968, ABl. Nr. L 257/1.

8 EuGH Slg. 1975, 1219 – EuGRZ 1976, 2.

9 EuGH (Fn. 8), Tz. 31 und 32.

10 Darstellung bei Szczekalla, DVBl. 1998, 223.

Eingreifen zu veranlassen, schlug sie den Erlaß einer Verordnung vor, die ihr die Möglichkeit eröffnet hätte, innerhalb sehr kurzer Fristen einen Mitgliedstaat durch Entscheidung zu verpflichten, derartige Behinderungen des freien Warenverkehrs zu beseitigen¹¹. Rückendeckung erhielt sie dafür vom EuGH, der am 9. Dezember 1997 entschied, die Französische Republik habe ihre kraft Gemeinschaftsrechts bestehende Schutzpflicht in bezug auf die Freiheit des Warenverkehrs verletzt¹². Französische Bauern hatten insbesondere 1993 und 1994 massive Aktionen gegen den Import landwirtschaftlicher Produkte aus Spanien durchgeführt: Lastwagen waren angehalten, die Fahrer bedroht, die Ladungen vernichtet worden. Französischen Supermärkten wurden Nachteile in Aussicht gestellt, wenn sie importierte Ware verkaufen würden; in einzelnen Geschäften wurde diese vernichtet oder ungenießbar gemacht¹³. In der Literatur¹⁴ wurde diese Schutzpflicht auch auf streikbedingte Störungen bezogen und die These vertreten, Aktionen wie der Fernfahrerstreik 1997 müßten „notfalls unter Einsatz bewaffneter Gewalt“ niedergeschlagen werden¹⁵. Diese Überlegung ist um so gewichtiger, als der EuGH in ständiger Rechtsprechung die Freiheit des Warenverkehrs nicht nur als Diskriminierungs-, sondern als Behinderungsverbot auslegt¹⁶, so daß nicht erst die Errichtung von Straßensperren gegen ausländische LKW, sondern auch sehr viel „normalere“ Dinge wie die Lahmlegung einer Reihe von Unternehmen im Arbeitskampf als „Eingriff“ gewertet werden könnten.

Versucht man, ein wenig in die Zukunft zu schauen, so sind weitere Konfliktfelder denkbar. Unterstellen wir einen rigiden Stabilitätskurs der Europäischen Zentralbank, der dazu führt, daß im Mitgliedstaat X kreditfinanzierte Beschäftigungsprogramme gestrichen oder daß wegen geringer Produktivitätssteigerung sogar die Löhne abgesenkt werden müssen, um so die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber „dynamischeren“ Mitgliedstaaten der Währungsunion zu sichern¹⁷. Wer könnte in einer solchen Situation Demonstrationstreiks, ja nationale Generalstreiks von ein oder zwei Tagen aus-

11 Vorschlag für eine Verordnung (EG) des Rates zur Einführung eines Mechanismus für ein Einschreiten der Kommission zur Beseitigung bestimmter Handelsbehinderungen, Dokument KOM (97) 619 endg.

12 EuGH EuZW 1998, 84.

13 Siehe die Schilderung der Vorfälle in EuGH (Fn. 12), die im wesentlichen unstrittig waren (Tz. 37, 38).

14 Meier, EuZW 1998, 87; Meurer, EWS 1998, 199; Szczekalla, DVBl. 1998, 223.

15 So Meier, EuZW 1998, 87; sehr viel zurückhaltender Meurer, EWS 1998, 199 und Szczekalla, DVBl. 1998, 223.

16 Erstmals in aller Deutlichkeit EuGH Slg. 1974, 837 - Dassonville. Etwas einschränkend im Hinblick auf bloße „Verkaufsmodalitäten“ EuGH 1993-I-6097 - Keck. Zum ganzen siehe Schiek, Europäisches Arbeitsrecht, 1997, S. 106 ff. sowie Hirsch, RdA 1998, 196.

17 Zu Restriktionen der Beschäftigungs- und der Tarifpolitik unter der Währungsunion siehe Däubler, Der Euro im Betrieb, 1998, S. 24 ff., 36 ff.

schließen, um so die Gemeinschaftsorgane zu einer Änderung ihrer Politik zu veranlassen? Hier stellt sich die zusätzliche (und vorweg zu klärende) Frage, wie weit eigentlich der Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts reicht; nur insoweit kann ja vernünftigerweise die Frage nach der Koalitionsfreiheit im EG-Recht gestellt werden.

2. Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts

EG-Recht findet unbestritten Anwendung, wenn es um Handlungen der Gemeinschaftsorgane geht¹⁸. Dasselbe gilt dann, wenn Mitgliedstaaten Gemeinschaftsrecht ausführen, etwa einen Verwaltungsakt auf Grund einer EG-Verordnung erlassen¹⁹. Kontrovers – aber hier nicht weiter zu verfolgen – ist die Frage, ob dies auch dann anzunehmen ist, wenn den Mitgliedstaaten Spielräume offenstehen, wenn sie beispielsweise zur Umsetzung einer Richtlinie verschiedene Wege wählen können²⁰. Die Entscheidung des EuGH zur „Schutzpflicht“ gegenüber der Grundfreiheit des Warenverkehrs²¹ betrifft einen im Grunde neu geschaffenen Bereich der Gemeinschaftskompetenz; wie weit er reicht, wird insbesondere davon abhängen, in welchen Fällen man einen Bezug zum grenzüberschreitenden Wirtschaftsverkehr annimmt²². Nach der Rechtsprechung des EuGH haben die Mitgliedstaaten die gemeinschaftsrechtlichen Grundrechte auch dann zu beachten, wenn sie sich auf Ausnahmebestimmungen berufen, die einen Eingriff in eine der vier Grundfreiheiten ermöglichen²³. Im Ergebnis läuft dies auf ein Sachgebiet von beträchtlicher Breite hinaus, dessen genauer Umfang näherer Untersuchung bedürfte.

3. Überblick über den Gang der Darstellung

Im folgenden Abschnitt soll zunächst die Grundsatzfrage geklärt werden, auf welcher rechtlichen Basis und mit welchem Inhalt die Koalitionsfreiheit im EG-Recht garantiert ist. Dabei wird sowohl das Recht des Individuums

18 Die Frage, inwieweit bei fiskalischen Hilfsgeschäften und beim Abschluß von Werk- und Arbeitsverträgen auf nationales Recht verwiesen werden kann, soll hier nicht weiter verfolgt werden. Eine „Handlung von Gemeinschaftsorganen“ ist auch bei einem Proteststreik gegen die Politik eines Organs im Spiel.

19 So zuletzt *Kingreen-Störmer*, EuR 1998, 279 ff. m.w.N.

20 *Kingreen-Störmer*, EuR 1998, 281.

21 Siehe oben Fn. 12.

22 Hier bestehen beträchtliche Interpretationsspielräume; in den USA wurde die „interstate commerce“-Klausel der Verfassung sehr weit ausgelegt, so daß die Zentralgewalt praktisch das gesamte Wirtschaftsleben regeln kann. Darstellung der Entwicklung bei *Currie*, Die Verfassung der Vereinigten Staaten von Amerika, 1988, S. 23 ff.

23 So etwa im Fall *Rutili* (oben Fn. 8); ebenso EuGH Slg. 1991-I-2925, 2964 – ERT; EuGH Slg. 1992-I-2575, 2609 – Kommission gegen Deutschland.

auf Zusammenschluß und Austritt wie auch die Betätigungsfreiheit der Koalition als solcher betrachtet (unten II). Daran schließt sich die Frage an, inwieweit die Koalitionsfreiheit dem Handeln der Gemeinschaft bzw. der Mitgliedstaaten Schranken setzt, die sich nicht oder nur unter besonderen Umständen überwinden lassen. In diesem Rahmen soll uns die Frage interessieren, inwieweit die Gemeinschaft einzelne Erscheinungsformen der Koalitionsfreiheit unmittelbar regeln kann. Dabei muß Art. 2 Abs. 6 des Maastrichter Übereinkommens zur Sozialpolitik²⁴ im Vordergrund stehen, der „Koalitionsrecht“, „Streikrecht“ und „Aussperrungsrecht“ aus der Regelungskompetenz der Gemeinschaft ausnimmt und der nunmehr als Art. 128 in der Fassung des Amsterdamer Vertrages²⁵ für alle Mitgliedstaaten gilt. In diesem Zusammenhang ist dann auch der Frage nachzugehen, wie eine Kollision mit den Grundfreiheiten, speziell mit dem freien Warenverkehr zu behandeln ist (unten III). Im letzten Abschnitt soll es um die Außenbeziehungen der Gemeinschaft gehen, insbesondere um die seit Mai 1998 geltende Regelung, wonach die Respektierung der ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 durch ein Entwicklungsland zur Gewährung erheblicher Zollpräferenzen führt²⁶. Dabei sollen auch einige Fragen der potentiellen praktischen Handhabung angesprochen werden (unten IV).

II. Die Koalitionsfreiheit als Teil des Gemeinschaftsrechts

1. Grundrechte als allgemeine Rechtsgrundsätze

Heute sind Grundrechte anerkannter Teil des Gemeinschaftsrechts; wer immer dieses anwendet, hat sie zu beachten. Dies ist in erster Linie Ergebnis der Rechtsprechung des EuGH²⁷, der sich dabei zunächst auf die gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten stützte²⁸, später aber auch auf die von den Mitgliedstaaten unterzeichneten völkerrechtlichen Verträge über den Schutz der Menschenrechte Bezug nahm²⁹. Die Präambel der Einheitlichen Europäischen Akte vom 17. Februar 1986³⁰ bestätigte dies

24 Vom 7. 2. 1992 (BGBl. II, 1253), abgedruckt auch bei *Däubler/Kittner/Lörcher*, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Auflage, 1994, Nr. 401a.

25 BGBl. 1998 II, 386.

26 VO Nr. 54/98 vom 25. 5. 1998, ABl. vom 4. 6. 1998, Nr. L 160/1.

27 Zusammenfassend EuGH Slg. 1994-I-1759, 1767 – Gutachten über den Beitritt zur EMRK. Grundsatzkritik bei *Toth*, Common Market Law Review (= CMLR) 34 (1997), 491 ff., der die Nachteile eines rein richterrechtlichen Grundrechtsschutzes nachhaltig betont. Siehe auch die kurzen Bemerkungen bei *Däubler*, Sozialstaat EG? Die andere Dimension des Binnenmarktes, 1989, S. 92 ff. Zum Problem divergierender Vorgaben der nationalen Verfassungstraditionen und der völkerrechtlichen Verträge *Besselink*, CMLR 35 (1998), 629 ff.

28 EuGH Slg. 1970, 1130 – Internationale Handelsgesellschaft.

29 EuGH Slg. 1974, 507 – Nold.

30 BGBl. II, 1104.

und bezog sich ausdrücklich auf die Europäische Menschenrechtskonvention und die Europäische Sozialcharta. Nach Art. F Abs. 2 des EU-Vertrages vom 7. Februar 1992³¹ „achtet“ die Union „die Grundrechte, wie sie in der . . . Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.“ Daneben stehen eine Reihe politischer Erklärungen, die in dieselbe Richtung weisen³².

Mit diesen Festlegungen ist ein elementarer Grundsatz, aber noch keine konkrete Rechtsnorm beschrieben. Die in Bezug genommenen „Überlieferungen“ und „Verträge“ sind nicht etwa unmittelbar geltendes Recht, sondern lediglich Orientierungspunkte für den Gerichtshof, von denen er durchaus auch abweichen könnte. Je größer allerdings die Übereinstimmungen zwischen den Mitgliedstaaten sind, um so stärker wäre die „Argumentationslast“, die mit einer divergierenden Position verbunden wäre.

2. Konsequenzen für die Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist als solche lediglich in Großbritannien nicht verfassungsrechtlich garantiert. Allerdings hat auch dieser Mitgliedstaat – genau wie alle übrigen – die EMRK ratifiziert, die in ihrem Art. 11 Abs. 1 die Vereinigungsfreiheit einschl. des Rechts aller Menschen garantiert, „zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten“³³. Art. 5 der Europäischen Sozialcharta (ESC) wiederholt dies der Sache nach und nennt ausdrücklich örtliche, nationale und internationale Organisationen. Art. 6 ESC garantiert das Recht auf Kollektivverhandlungen und verpflichtet deshalb nicht nur die Mitgliedstaaten, Schlichtungsverfahren bereitzustellen, sondern anerkennt auch das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschl. des Streikrechts. Da alle 15 Mitgliedstaaten die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98³⁴ ratifiziert haben³⁵, ist auch deren Inhalt bei der Bestimmung der gemeinschaftsrechtlichen Koalitionsfreiheit zu berücksichtigen. Angesichts dieser „Rahmenbedingungen“ ist an ihrer Garantie durch das Gemeinschaftsrecht nicht zu zweifeln; fraglich kann allein sein, welchen konkreten Inhalt sie hat.

31 BGBl. II, 1253.

32 Zusammenstellung in EuGH Slg. 1994-I-1767 (unter III. 5.).

33 Wortlaut in BGBl. 1952 II, 686.

34 Wortlaut bei *Däubler/Kittner/Lörcher* (oben Fn. 24) Nr. 210 und 211.

35 Siehe die Zusammenstellung der Ratifikationen in ILO, *World Labour Report* 1997-98, 1997, S. 256 f. (Stand 1. Juni 1997).

3. Konkretisierung

a) Individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit

Obwohl Art. 24a des Beamtenstatuts³⁶ nur das Individualrecht auf Zusammenschluß garantiert, sieht der EuGH auch das Betätigungsrecht der Gewerkschaften als garantiert an, wobei er sich auf die „allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechts“ bezieht³⁷. Dazu gehört u.a. die Unterrichtung von Beamten durch Informationsschriften³⁸, die Beteiligung an Wahlen zur Personalvertretung³⁹ sowie die Erhebung von Klagen namens der Mitglieder⁴⁰. All dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn es nicht um die Tätigkeit eines Gemeinschaftsorgans als Arbeitgeber, sondern um einen sonstigen Fall der Anwendung von Gemeinschaftsrecht geht. Jede andere Position würde zu schwer erträglichen Wertungswidersprüchen führen.

Keine (oder jedenfalls keine eindeutigen) Aussagen des EuGH liegen bisher zur Tarifautonomie und zum Arbeitskämpfrecht vor. Insoweit ist zu unterscheiden:

b) Tarifautonomie

In allen Mitgliedstaaten ist die Regelung der Löhne, der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen den Koalitionen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber überlassen. Auch Art. 6 ESC und das ILO-Übereinkommen Nr. 98 enthalten eine entsprechende Garantie. Insoweit wird man diese daher auch als Teil des Gemeinschaftsrechts ansehen müssen⁴¹.

Ein Einwand liegt allerdings nahe. Nach allgemeiner Auffassung sieht das geltende Recht den Abschluß europäischer Kollektivverträge mit normativer Wirkung nicht vor⁴² – muß dies nicht dazu führen, daß die Tarifautonomie nur als „hypothetisches“ Recht zu behandeln ist, das vielleicht einmal in Zukunft zur Entstehung kommt? Bisweilen hilft ein Blick in unsere bundesstaatliche Ordnung, die ja nicht wenige Ähnlichkeiten mit dem Verhältnis Gemeinschaftsrecht – nationales Recht aufweist. Unterstellen wir einmal, es gäbe in Deutschland kein TVG. Da das Tarifrecht als Teil des Arbeitsrechts der konkurrierenden Zuständigkeit nach Art. 74 Nr. 12 GG

36 Wortlaut in EuGH Slg. 1974, 928.

37 EuGH Slg. 1974, 1917, 1925; EuGH Slg. 1974, 933, 944; EuGH Slg. 1990-I-95, 116.

38 EuGH Slg. 1990-I-95, 118.

39 EuG SlgÖD 1996, 1 ff.

40 EuGH Slg. 1974, 933, 944.

41 Ebenso im Ergebnis *Birk*, EuZW 1997, 455; *Buchner*, Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht – Ein Standortnachteil im gemeinsamen Markt? Vortrag am 20. 11. 1989 in der Bezirksgruppe Karlsruhe des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., S. 21; *Schnorr*, DRdA 1994, 194.

42 Siehe statt aller *Balze*, Die sozialpolitischen Kompetenzen der Europäischen Union, 1994, S. 276; *Blank*, FS Gnade, 1992, S. 657 ff.

unterliegt, könnten die Länder ihre eigenen Gesetze erlassen. Unterstellen wir weiter, daß sie von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht hätten, so wären wir genau in derselben Situation wie heute die EG: Wir hätten zwar in Art. 9 Abs. 3 GG eine Garantie der Tarifautonomie⁴³, doch würde von ihr nur auf Landesebene Gebrauch gemacht. An der grundrechtlichen Situation würde sich dadurch nichts ändern, der Bundesgesetzgeber wäre nicht etwa befugt, ohne Rücksicht auf Art. 9 Abs. 3 GG nach eigenen Vorstellungen eine erschöpfende Regelung der Arbeitsbedingungen zu schaffen. Daß dies auf Gemeinschaftsebene nicht anders sein kann, wird zusätzlich durch das Subsidiaritätsprinzip des Art. 3 b EG-Vertrag untermauert.

Der soziale Dialog nach Art. 4 des Maastrichter Übereinkommens⁴⁴ ist allenfalls eine Vorform europäischer Tarifverhandlungen, da weder das Recht zur Teilnahme geregelt noch ein Mechanismus vorgesehen ist, der im Falle unüberbrückbarer Meinungsverschiedenheiten eine Lösung bringen könnte⁴⁵. Dies schließt allerdings nicht aus, die Beteiligung am sozialen Dialog als eine spezifische Ausübungsform der gemeinschaftsrechtlichen Koalitionsfreiheit anzusehen, was u.a. zur Folge hätte, daß z.B. ein Ausschluß aus sachfremden Gründen rechtswidrig wäre und durch Klage nach Art. 173 Abs. 2 EG-Vertrag bekämpft werden könnte⁴⁶.

c) Streik und Aussperrung

Was das Recht zum Streik betrifft, so hat der EuGH seine Existenz zwar dahinstehen lassen, doch wird aus der einschlägigen Entscheidung deutlich, daß der in den konkreten Konflikt verwickelte Arbeitgeber „Kommission“ das Streikrecht seiner Beamten ausdrücklich anerkannt hatte⁴⁷. Die Verfassungen der Mitgliedstaaten enthalten in ihrer Mehrzahl eine ausdrückliche oder (wie in Deutschland) stillschweigende Streikgarantie. Ein universelles Streikverbot existiert nirgends. Weiter kann auf Art. 6 Nr. 4 ESC verwiesen werden, der erheblich über alle die Rechtsordnungen hinausgeht, die den Streik auf den Abschluß neuer Tarifverträge beschränken⁴⁸. Schließlich wird auch aus Art. 11 Abs. 1 EMRK⁴⁹ und aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 87⁵⁰

43 Grundlegend BVerfGE 4, 17 ff.

44 Nunmehr Art. 137 Abs. 6 in der Fassung des Vertrages von Amsterdam.

45 Ebenso Birk, EuZW 1997, 454; Blank, FS Gnade, S. 652; Däubler, EuZW 1992, 333; a.A. Schnorr, DRdA 1994, 193.

46 Ähnlich insoweit Schnorr, DRdA 1994, 193.

47 EuGH AuR 1976, 220 ff. Der Vorschlag, das Beamtenstatut, das die Frage nicht anspricht, insoweit zu ergänzen, findet sich im ABl. vom 26. 7. 1974, Nr. C 88/25.

48 Zum Konflikt mit dem deutschen Recht siehe Däubler, AuR 1998, 144 ff.

49 Dazu Frowein/Peukert, EMRK-Kommentar, 2. Auflage, 1996, Art. 11 Rz. 12.

50 Nachweise zur Spruchpraxis der Sachverständigenausschüsse der ILO bei Löwisch/Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 1997, Rz. 114.

ein Recht zum Streik hergeleitet. Ähnlich wie bei der Tarifautonomie wird sich das Gemeinschaftsrecht den dadurch geschaffenen Vorgaben nicht entziehen können⁵¹.

Die eigentliche Frage geht dahin, unter welchen konkreten Voraussetzungen eine Arbeitsniederlegung rechtmäßig ist. Die aus dem deutschen Recht geläufige Fixierung auf ein tariflich regelbares Ziel scheidet schon deshalb aus, weil die Gemeinschaft (noch) keine Kollektivverträge kennt. Insoweit ist eher eine Orientierung am französischen, italienischen oder spanischen Recht angemessen, wo das Streikrecht als gemeinschaftlich auszuübendes Individualrecht angesehen wird, das nur durch den Bezug auf die Arbeitsbedingungen und ggf. durch ausdrückliche Vereinbarung beschränkt ist. Soweit der EuGH hier effektiv gehen würde, ist eine sehr spekulative Frage. Immerhin wäre es naheliegend, der Spruchpraxis des Genfer Sachverständigenausschusses zum ILO-Übereinkommen Nr. 87 entsprechend⁵² jedenfalls einen Demonstrationstreik zuzulassen, der sich gegen eine (geplante oder getroffene) sozialpolitische Maßnahme eines Gemeinschaftsorgans richtet. Soweit die Kommission, der Rat oder die Europäische Zentralbank betroffen sind, mag man zusätzlich darauf hinweisen, daß deren demokratische Legitimation eine höchst mittelbare ist, so daß das wesentlichste Argument gegen den politischen Streik – die Beeinträchtigung der in der Unabhängigkeit des Abgeordneten zum Ausdruck kommenden Volkssouveränität⁵³ – von sehr viel geringerer Tragweite ist.

Noch größere Unsicherheiten bestehen bei der Frage der Aussperrung. Die (rechtlich nicht verbindliche) Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 9. Dezember 1989⁵⁴ spricht in ihrer Ziffer 13 nur das Streikrecht an, ebenso verfährt Art. 6 Nr. 4 ESC. *Hanau* hat insoweit mit Recht von einem „europarechtlichen Zwielficht“ gesprochen, in dem die Aussperrung belassen ist⁵⁵. Die Frage wird erst dann zur Entscheidung anstehen, wenn das Streikrecht nicht nur anerkannt, sondern auch praktiziert wird⁵⁶.

51 Ähnlich die Prognose des EuGH-Richters *Hirsch*, wiedergegeben in: Mitteilungen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands, Nr. 61/1998, S. 4 und bei *Strick*, RdA 1998, 229. Zum Ganzen *L. Betten*, *The right to strike in community law*, 1985.

52 Siehe die Nachweise bei *Löwisch/Rieble* (oben Fn. 50).

53 Zur Diskussion um den politischen Streik in der Bundesrepublik siehe *Däubler*, *Arbeitsrecht* 1, 15. Auflage, 1998, Rz. 509 ff.

54 Abgedruckt bei *Däubler/Kittner/Lörcher* (oben Fn. 24) unter Nr. 409.

55 *Hanau*, *Jahrbuch des Arbeitsrechts* 28 (1991), 98, 101.

56 Nur der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, daß das EG-Recht auch die negative Koalitionsfreiheit schützt und deshalb den union und den closed shop verbietet – dazu *Barnard*, *EC Employment Law*, Revised Edition, 1996, 8.84 und 8.85. Außerdem dürfte kein Zweifel bestehen, daß der Zusammenschluß zu internationalen, das Gebiet der EU überschreitenden Organisationen gleichfalls garantiert ist – ebenso Art. 5 ESC, Art. 5 ILO-Übereinkommen Nr. 87, Art. 8 Abs. 1 lit. b Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

III. Regelungsbefugnisse der Gemeinschaft

1. Die Kompetenzproblematik

Art. 2 Abs. 6 des Maastrichter Übereinkommens zur Sozialpolitik, der nach dem Amsterdamer Vertrag als Art. 137 Abs. 6 EGV für alle Mitgliedstaaten verbindlich ist, nimmt „das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht“ aus den Regelungskompetenzen der Gemeinschaft ausdrücklich aus. Abs. 3 derselben Bestimmung nennt als potentiellen Regelungsgegenstand die „Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschl. der Mitbestimmung“, verweist jedoch ausdrücklich auf den Vorbehalt des Abs. 6.

Die Ausklammerung aus der Regelungszuständigkeit der Gemeinschaft ist für Koalitionsfreiheit und Arbeitskampf im Grunde nicht überraschend. Wie der EuGH in seinem Gutachten über den Beitritt der Gemeinschaft zur EMRK deutlich gemacht hat, besteht auch in Bezug auf andere Grund- und Menschenrechte keine Regelungsbefugnis der Gemeinschaft⁵⁷. Dies bedeutet, daß keine Verordnung oder Richtlinie erlassen werden kann, die z.B. ein Koalitionserfordernis der „Repräsentativität“ oder der „Mächtigkeit“ vorsieht oder die den Solidaritätsstreik erlaubt oder verbietet. Gleichzeitig bedeutet dies aber nicht, daß die Grundrechte insoweit unbeschränkbar wären. Vielmehr ist es letztlich Sache des EuGH, darüber zu entscheiden, inwieweit sich Beschränkungsmöglichkeiten durch Rückgriff auf die Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten und auf internationale Verträge rechtfertigen lassen. Es darf lediglich kein Mindestlohn-, kein Verbands- und kein Arbeitskampfgesetz auf Gemeinschaftsebene geben – insoweit deckt sich die auf den ersten Blick überraschende Vorschrift des Art. 137 Abs. 6 EGV mit der deutschen Praxis. Der EuGH wäre daher nicht gehindert, aus Abmachungen zwischen einer Gewerkschaft europäischer Beamten und einem Organ eine Friedenspflicht abzuleiten oder den im Grundsatz anerkannten politischen Demonstrationstreik mit bestimmten zeitlichen Grenzen zu versehen⁵⁸. Außerdem bleiben Eingriffe in die Koalitionsfreiheit und ihre Ausprägungen einschl. des Arbeitskampfrechts auf Grund von Rechtsakten möglich, die einen anderen Regelungsgegenstand besitzen, aber insoweit indirekte Auswirkungen haben.

(abgedruckt bei *Däubler/Kittner/Lörcher* (Fn. 24), unter Nr. 130). Im deutschen Recht ebenso *Hergenröder*, *Der Arbeitskampf mit Auslandsberührung*, 1987, S. 176 ff. m.w.N.; im französischen Recht *G. Lyon-Caen/A. Lyon-Caen*, *Droit social international et européen*, 7^e édition, 1991, Rz. 76 ff.

57 EuGH Slg. 1994-I-1759, 1787 ff., wonach Art. 235 EG-Vertrag allenfalls ausnahmsweise als Rechtsgrundlage in Betracht kommt.

58 Zur Schrankenziehung durch den EuGH s. *Hirsch*, RdA 1998, 197 f.

2. Mittelbare Beschränkungen

Der in Art. 137 Abs. 1 und 3 EG-Vertrag enthaltene Katalog arbeitsrechtlicher Regelungsbefugnisse ist mittlerweile recht beeindruckend. Dazu gehören etwa die Verbesserung der Arbeitsumwelt, die Arbeitsbedingungen, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, ihr Schutz bei Beendigung des Arbeitsvertrags sowie die berufliche Eingliederung. Wollte die Gemeinschaft von diesen Ermächtigungen einen umfassenden Gebrauch machen, könnte sie im Grunde einen europäischen Arbeitskodex erlassen, der lediglich die Sachgebiete des Abs. 6 ausklammern müßte. Wären die entsprechenden Vorschriften grundsätzlich abschließend und zwingend, bliebe für autonome Regelungen durch die Sozialpartner kaum mehr etwas übrig. Dies ist offensichtlich nicht intendiert und würde sich auch nicht mit der gemeinschaftsrechtlichen Garantie der Koalitions-, der Kollektivvertrags- und der Arbeitskampffreiheit vereinbaren lassen. In Grundrechte des Gemeinschaftsrechts kann nach ständiger Rechtsprechung des EuGH⁵⁹ nur dann eingegriffen werden, wenn die Maßnahme den Zielen der Gemeinschaft dient, wenn sie im Hinblick auf den verfolgten Zweck nicht unverhältnismäßig ist und wenn sie den Wesensgehalt des betreffenden Grundrechts nicht antastet. Die Gemeinschaft hat sich deshalb in der Vergangenheit richtigerweise damit begnügt, Mindeststandards vorzuschreiben; im Falle der Arbeitszeitrichtlinie⁶⁰ ist in vielen Fällen auch eine Abweichung zu Lasten der Arbeitnehmer möglich, was allerdings keiner rechtlichen Notwendigkeit entspricht.

Eine mittelbare Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit könnte dadurch eintreten, daß unter Berufung auf Art. 137 Abs. 3 Spiegelstrich separate Organe zur Wahrung von Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinteressen geschaffen werden, die den frei gebildeten Verbänden de facto das Wasser abgraben könnten. Das Sachproblem ist – soweit ersichtlich – nur in Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 135⁶¹ angesprochen, das bis auf Belgien und Irland von allen Mitgliedstaaten ratifiziert ist⁶². Orientiert man sich an dem dort niedergelegten Verbot, die Rechtsstellung der Gewerkschaften im Betrieb zu „untergraben“, so wäre eine Richtlinie sicherlich bedenklich, die die Schaffung europäischer Betriebsräte unter Ausschluß jeglicher gewerkschaftlicher Beteiligung vorschreiben würde. Dies ist bei der EBR-Richtlinie⁶³ ersichtlich

59 Zuletzt EuGH EuZW 1997, 695.

60 Richtlinie vom 23. 11. 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. vom 13. 12. 1993, Nr. L 307/18, abgedruckt bei *Däubler/Kittner/Lörcher* (Fn. 24), Nr. 446. Zu ihr *Lörcher*, AuR 1994, 49 ff.

61 BGBl. 1973 II 953, abgedruckt bei *Däubler/Kittner/Lörcher* (Fn. 24), Nr. 212.

62 Siehe den Überblick über die Ratifikationen oben Fn. 35.

63 Richtlinie vom 22. 9. 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, ABl. vom 30. 9. 1994, Nr. L 254/64.

nicht der Fall, da sie den Mitgliedstaaten genügend Spielraum für eine hinreichende Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden läßt⁶⁴.

3. Störungen der Grundfreiheiten durch Arbeitskampf?

Wie der eingangs erwähnte französische Fernfahrerstreik⁶⁵ deutlich machte, kann es zu einer Kollision zwischen der Freiheit des Warenverkehrs und dem Streikrecht kommen. Ähnliches wäre auch in bezug auf die Dienstleistungsfreiheit und die Arbeitnehmerfreizügigkeit denkbar, würden etwa einheimische Arbeitskräfte systematisch jede Zusammenarbeit mit den ausländischen Arbeitnehmern ablehnen und insoweit die an sich von ihnen geschuldete Tätigkeit teilweise verweigern⁶⁶.

Die Grundfreiheiten des Vertrages haben zwar den psychologischen Vorteil, „als erste dagewesen zu sein“ und auch heute noch als einzige eine ausdrückliche Festschreibung erfahren zu haben, doch besitzen sie keinen höheren Rang als die zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen zählenden Grund- und Menschenrechte. Dies bedeutet, daß Einschränkungen etwa des freien Warenverkehrs immer dann hinzunehmen sind, wenn sich die Akteure im Rahmen des von der Gemeinschaft akzeptierten Streikrechts bewegen. Insofern gilt nichts anderes als nach den nationalen Verfassungstraditionen, wonach die Ausübung des Streikrechts nicht deshalb rechtswidrig ist, weil dadurch die Gewerbefreiheit in mehr oder weniger weitem Umfang in Mitleidenschaft gezogen wird. Probleme beginnen erst dann, wenn die Grenzen rechtmäßigen Handelns überschritten sind⁶⁷. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Aktion gezielt gegen die Importe von Waren aus anderen Mitgliedstaaten bzw. die Tätigkeit von dort kommender Personen richtet. Hier greift dann die vom EuGH⁶⁸ so nachhaltig bejahte Schutzpflicht des Mitgliedstaats ein. Nach Auffassung der Kommission ist allerdings zusätzliche Voraussetzung, daß die von der nationalen Rechtsordnung anerkannten Grundrechte nicht gefährdet werden⁶⁹, was im Entwurf der Stellungnahme des Europäischen Parlaments nachhaltig unterstrichen wurde⁷⁰. In allen Fällen, in denen die mitgliedstaatliche Rechtsordnung einen weitergehenden Grundrechtsschutz als die Gemeinschaft gewährt, wäre es rechtlich

64 Zur Problematik nach deutschem Recht siehe *Däubler*, AuR 1996, 303 ff.

65 Oben Fn. 10.

66 Auf die Problematik verweist auch *Szczekalla*, DVBl. 1998, 224.

67 Ebenso *Meurer* (EWS 1998, 199), der dabei auf das Gemeinschaftsrecht, nicht auf das nationale Recht abstellt. Ohne nähere Begründung nimmt *Szczekalla* (DVBl. 1998, 224) einen grundsätzlichen Vorrang der Warenverkehrsfreiheit an.

68 Siehe oben Fn. 12. Zum Stand der „Drittwirkung“ s. *Hirsch*, RdA 1998, 198.

69 Siehe den VO-Entwurf (oben Fn. 11), Art. 1 Abs. 2.

70 Entwurf einer Stellungnahme vom 1. 7. 1998, PE 226.437. REV. Ebenso der revidierte Kommissionsentwurf – dazu *Coen*, EuroAS 1998, 94.

fragwürdig, jedenfalls eine politische Überforderung, wollte man einen Staat verpflichten, sich offen über seine eigene Verfassung hinwegzusetzen.

IV. Die EG-Sozialklausel: Wahrung der Koalitionsfreiheit als Voraussetzung für Zollvergünstigungen

1. Die Regelungen im Grundsatz

Entwicklungsländer erhalten seit langem Zollvergünstigungen, deren Vereinbarkeit mit dem GATT im Prinzip unbestritten ist⁷¹. Insoweit existiert ein sogenanntes Allgemeines Präferenzschema (APS), das allerdings nur auf Länder Anwendung findet, die nicht zu den Anrainerstaaten des Mittelmeeres und den AKP-Staaten gehören⁷². Die derzeit geltende Regelung findet sich für gewerbliche Erzeugnisse in einer EG-Verordnung von 1994⁷³, während landwirtschaftliche Produkte durch eine Verordnung von 1996⁷⁴ erfaßt sind. Beide Verordnungen enthalten einen wortgleichen Art. 7, der ab 1. 1. 1998 zusätzliche Präferenzspannen für solche Länder vorsieht, die innerstaatliche Rechtsvorschriften verabschiedet haben und anwenden, „welche die Normen der Übereinkommen Nr. 87 und 98 der ILO über die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen und des ILO-Übereinkommens Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung enthalten.“ Eine ähnliche Regelung findet sich im jeweiligen Art. 8 für den Umweltschutz. Die Verordnung vom 25. Mai 1998⁷⁵ spezifiziert dies im einzelnen, legt die Höhe der Zollermäßigungen fest und sieht ein Verfahren vor, in dem geprüft wird, ob in einem Drittstaat die entsprechenden Voraussetzungen wirklich vorliegen. Art. 3 der VO verlangt, daß der antragstellende Mitgliedstaat seine die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen garantierenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften in einer der Gemeinschaftssprachen vorlegt sowie insbesondere Maßnahmen benennt, die die Durchsetzung dieser Rechtsvorschriften und eine wirksame Kontrolle gewährleisten sollen. Der entsprechende Antrag wird nach Art. 3 Abs. 2 der Verordnung im Amtsblatt der EG bekanntgemacht; jede interessierte Person kann daraufhin der Kommission gegenüber eine Stellungnahme abgeben. Diese prüft die Anträge, muß einen aus Vertretern der Mitgliedstaaten bestehenden Ausschuß einschalten und spätestens ein Jahr nach Antragstellung eine Entscheidung treffen⁷⁶. Die Gemeinschaft hat damit dem Grundsatz des Art. 130u Abs. 2 EG-Vertrag Rechnung getragen, wonach sich ihre

71 Eingehend dazu *Hilpold*, EuR 1996, 98 ff.

72 Diese beiden Staatengruppen sind bessergestellt, was im Hinblick auf das GATT erhebliche Probleme aufwirft. Dazu *Sánchez Rydelski*, EuZW 1998, 398.

73 VO Nr. 3281/94 vom 19. 12. 1994, ABl. vom 31. 12. 1994, Nr. L 348/1.

74 VO vom 20. 6. 1996, ABl. vom 29. 6. 1996, Nr. L 160/1.

75 ABl. vom 4. 6. 1998, Nr. L 160/1.

76 Art. 4 Abs. 4 der VO.

Politik im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit am Ziel der Wahrung der Menschenrechte und Grundfreiheiten orientiert.

2. Verstoß gegen das GATT?

In der Literatur ist es als fraglich bezeichnet worden, ob ein solches Anreizsystem zur Wahrung der Koalitionsfreiheit mit dem Meistbegünstigungsprinzip des Art. I GATT vereinbar ist, wonach die einem Drittstaat eingeräumten Vergünstigungen auch allen anderen gewährt werden müssen⁷⁷.

Das Problem stellt sich dann nicht, wenn man mit einer Entscheidung des EuGH⁷⁸ die Normsetzung der EG von den Vorgaben des GATT grundsätzlich freistellt. Eine dazu in der Literatur geführte Kontroverse⁷⁹ sowie eine spätere EuGH-Entscheidung, die eine GATT-konforme Auslegung des Gemeinschaftsrechts bejahte⁸⁰, legen es allerdings nahe, keinen solchen Radikalstandpunkt einzunehmen. Entscheidend ist vielmehr auch im Rahmen des GATT, daß es sich bei Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie um eine Teil der allgemeinen Grundsätze des Völkerrechts handelt⁸¹, zu deren Beachtung sich die Ministerkonferenz der WTO von Singapur im Dezember 1996 ausdrücklich bekannt hat⁸². Sinn der Meistbegünstigungsklausel kann es aber nicht sein, auch jenen Staaten Vorteile zu verschaffen, die sich in Gegensatz zu andern völkerrechtswidrig verhalten. Soweit ersichtlich, ist auch eine vergleichbare Praxis der USA gegenüber Entwicklungsländern nicht auf relevante Kritik gestoßen.

3. Konkrete Maßstäbe

Als Arbeitsrechtler fragt man sich nach einem solchen kleinen Ausflug in das internationale Wirtschaftsrecht, wann denn wirklich die Rede davon sein kann, daß die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 nicht nur auf dem Papier akzeptiert, sondern auch in der Realität eingehalten sind. Was ist maßgebend – der schlichte Wortlaut oder aber die „Rechtsprechung“, die von den Genfer Ausschüssen entwickelt wurde? Die Differenzierung zwischen beidem ist von ganz wesentlicher Bedeutung. Im ersten Fall sind nur Länder mit zwangsweise aufoktrozierter Einheitsgewerkschaft sowie ho-

77 *Hilpold*, EuR 1996, 112.

78 EuGH EuZW 1994, 688, 694 Tz. 110.

79 *Petersmann*, EuZW 1997, 325; dazu die Replik von *Sack*, EuZW 1997, 650, die Duplik von *Petersmann*, EuZW 1997, 651 und die Triplik von *Sack*, EuZW 1997, 688.

80 EuGH EuZW 1996, 17, 18 Tz. 24.

81 So auch die Rechtsauffassung der Kommission in ihrer Mitteilung an den Rat vom 24. 2. 1996 („Der Zusammenhang zwischen dem Handelssystem und den international anerkannten Arbeitsnormen“) KOM (96) 402 endg., S. 13.

82 Siehe den Wortlaut der Abschlusserklärung in: *Benedek* (Hrsg.), Die Welthandelsorganisation (WTO), Textausgabe, 1998, S. 571, Ziff. 4.

heitlicher Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen ausgeschlossen, während im zweiten Fall auch dann Bedenken bestehen, wenn beispielsweise der politische Demonstrationsstreik oder die in friedlichen Formen verlaufende Betriebsbesetzung nicht anerkannt sind⁸³. Die zweite Alternative zu wählen, wäre konsequent, hätte aber zur Folge, daß man an Drittstaaten höhere Anforderungen als an die Mitglieder der EU stellen würde, denen durchaus nicht selten ein Verstoß gegen die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 vorgeworfen wurde⁸⁴. Gegenüber Dritten Maßstäbe anzulegen, denen man selbst nicht gerecht wird, überzeugt wenig. Soweit Verstöße festgestellt werden, sollte es daher ausreichen, wenn der betreffende Staat glaubhaft auf Maßnahmen verweist, die in Zukunft eine vollständigere Beachtung der ILO-Übereinkommen sicherstellen. Werden allzu hohe Anforderungen gestellt, ist im übrigen eine Korrektur durch den EuGH möglich, der die Einhaltung des Gemeinschaftsrechts nach Art. 173 Abs. 2 EG-Vertrag auch für den Fall überwacht, daß ein Drittstaat unmittelbar betroffen ist⁸⁵. Auch bei der Realisierung des Menschenrechts der Koalitionsfreiheit ist Festigkeit in der Sache, aber Flexibilität im Verfahren angesagt. In Zweifelsfällen sollte man den Rat des Jubilars einholen.

83 Comité d'experts, Rapports III, 1983, N° 214 ff. (politischer Proteststreik), N° 218 (Betriebsbesetzung).

84 So wurden etwa Dänemark wegen der Beendigung eines Streiks durch Gesetz (Comité d'experts, Rapports III, 1986, S. 145) und die Bundesrepublik wegen der Illegalisierung der Demonstrationsstreiks anlässlich der Novellierung des § 116 AFG gerügt.

85 Für Klagebefugnis von Drittstaaten *Geiger*, Kommentar zum EG-Vertrag, 2. Auflage, 1995, Art. 173 Rz. 16, *Krück*, in: von der Groeben/Thiesing/Ehlermann, Kommentar zum EWG-Vertrag, Bd. 3, 4. Auflage, 1991, Art. 173 Rz. 41 (auch „Rechtspersonen kraft Völkerrechts“). Der EuGH hat Drittstaaten als Streithelfer zugelassen – EuGH Slg. 1983, 417 ff. Zur Klagebefugnis von Unternehmen aus Drittstaaten siehe die Fälle bei *Wenig*, EuZW 1991, 439.