



## Europäisches Arbeitsrecht – unterdimensionierte Säule des „europäischen Hauses“

**Boris Karthaus**

O bgleich „Europäisches Arbeitsrecht“ nicht genau definiert ist, mag der Eindruck vorherrschen, es handle sich um ein mit zunehmender Aufmerksamkeit bedachtes und sozialpolitisch fruchtbares Feld arbeitsrechtsdogmatischer Bemühungen. Ein Mangel ist dennoch nicht zu übersehen: Die arbeitsrechtlichen Aktivitäten der Europäischen Gemeinschaft (EG) sind ausschließlich paragouvermentaler Natur, gehen also auf die Initiativen der Kommission als Verwaltungsbehörde zurück. Dagegen fehlt dem Europäischen Arbeitsrecht jegliches Tarifvertragssystem. Die in Tarifverträgen enthaltenen Rechtsnormen sind jedoch für die Sicherung des Einkommens der abhängig Beschäftigten, zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und als Grundlage für ArbeitnehmerInnenenschutzrechte von zentraler Bedeutung.<sup>1</sup>

Daher genügt es nicht, festzustellen, daß nach dem deutschen Verfassungsrecht den Koalitionen ein Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) zustän-

de,<sup>2</sup> wonach der Staat, um ihnen eine effektive Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu sichern, ein funktionierendes Tarifvertragssystem zur Verfügung stellt, ein solches sei im EG-Recht jedoch noch nicht vorgesehen.<sup>3</sup> Tatsächlich bedarf es eines Tarifvertragsstatuts, welches festlegt, wer mit wem über welche Fragen Tarifverträge schließen kann sowie welche Personen sich darauf berufen können, um Tarifverträge überhaupt entstehen zu lassen.

### *Sozialpolitische Funktion der Tarifautonomie*

Die Regelung des Marktgeschehens erfolgt gewöhnlich durch die privatautonome Betätigung der Vertragsparteien. Hinter der Privatautonomie steckt der Gedanke, daß die Individuen nur Verträge miteinander abschließen, die von beiden Seiten als vorteilhaft eingeschätzt werden, also die Gerechtigkeitsvermutung, daß niemand sich durch als ungerecht empfundene Verträge binden wird.

Das Vertragsmodell unterstellt jedoch wirtschaftliche Unabhängigkeit. Die abhängig Beschäftigten jedoch werden, da sie nicht selbst investieren und damit unabhängig auf dem Markt auftreten können, „um jeden Preis“ Einkünfte erzielen müssen, d. h. die Ware „Arbeit“ in einen Unterbietungswettbewerb anbieten. Mithin würden Verträge zu jedweden Konditionen abgeschlossen. Die im Vertragsmodell angedeutete Gerechtigkeitsvermutung platzt.

Die daraus resultierende reale Imparität zwischen den Arbeitsvertragsparteien auszugleichen ist die raison d'être des kollektiven Arbeitsrechts.<sup>4</sup> Es geht also um die Ausschaltung des Einzelwillens im Arbeitsvertrag zugunsten der Tarifgeltung.<sup>5</sup> Ziel der Operation ist es ökonomisch gesehen, den Unterbietungswettbewerb der ArbeiterInnen durch die Möglichkeit, Kartelle der AnbieterInnen von Arbeitskraft zu bilden, zu verhindern. Dadurch wird es den AnbieterInnen von Arbeitskraft ermöglicht, tarifvertragliche Mindestbedingun-

gen durchzusetzen.<sup>6</sup> Im Gegensatz zum sonstigen Marktgeschehen dient diese Kartellbildung im Bereich des Arbeitsrechts dem kapitalistischen Wirtschaftssystem auch als Selbstschutzmechanismus: Würden nämlich ArbeitgeberInnen hauptsächlich über die Lohnkosten konkurrieren, führte deren Absinken zu einem Verfall der Massenkaufkraft und dem Wegfall der Binnenmärkte. Zudem könnte diese Rezession soziale Spannungen verschärfen.

### Vorrang der Tarifautonomie

Gegen die Notwendigkeit eines Tarifvertragssystems auf EG-Ebene ließe sich jedoch einwenden, daß dem Privatrecht die Situation eines tatsächlichen Kräftegleichgewichts zwischen den VertragspartnerInnen nicht unbekannt ist, wie die Regelungen zum Verbraucherkreditrecht oder zwingende Regelungen im Wohnraummietrecht bezeugen: Auch hier werden Vertragsbedingungen nicht kollektivrechtlich zwischen Verbänden von MieterInnen und VermieterInnen ausgehandelt, sondern der Gesetzgeber greift regulierend ein.

Damit stellt sich die Frage, warum dies nicht auch auf EG-Ebene im Wege arbeitsrechtlicher Richtlinien geschehen sollte.

Bei modellhafter Betrachtung setzt die Möglichkeit Tarifverträge abzuschließen die Kartellwirkung voraus. Wenn ein bestimmter Preis für die Arbeitskraft nicht mehr zu erzielen ist, kann sich das Kartell der Arbeitskraft-AnbieterInnen dazu entschließen, Arbeitskraft eben nicht mehr zu verkaufen. Dies heißt dann gewerkschaftlicher Streik. Ein Arbeitskampf hat für die Abnehmer und Abnehmerinnen von Arbeitsleistung (die merkwürdigerweise ArbeitgeberInnen heißen<sup>7</sup>) die Unannehmlichkeit, daß sie ihre Produkte nicht mehr absetzen können, evtl. Marktanteile an die Konkurrenz verlieren und in ihrer wirtschaftlichen Entfaltung allgemein gehemmt sind. So wird zunächst ein Kräftegleichgewicht hergestellt. Aber auch für die ArbeitnehmerInnenseite ist der Arbeitskampf mit dem Nachteil des Einkommensverlustes behaftet, sieht man von der Auszahlung von Streikgeld (ca. 60 % des Nettolohns) einmal ab.

Unter der Voraussetzung, daß beide Arbeitskampfparteien gleich stark sind, wird sich ein Kompromiß etablieren, der die gegensätzlichen Interessen angemessen berücksichtigt. Dieses Verfahren bietet ähnlich wie der Vertrag unter „Gleichen“ die Chance auf eine gewisse materielle Richtigkeit.<sup>8</sup> Darüberhinaus bietet dieses Verfahren den Vorteil, daß die Normen des Tarifver-

trages von denen ausgehandelt werden, die ihnen unterfallen, die demokratische Legitimation also direkter ist, da „die unmittelbar Betroffenen besser wissen und besser aushandeln können, was ihren beiderseitigen Interessen und dem gemeinsamen Interesse entspricht als der demokratische Gesetzgeber“<sup>9</sup>. Nicht nur deshalb hat der Staat den Tarifparteien einen Freiraum eingeräumt, in dem er seine eigene Gesetzgebungszuständigkeit weit zurücknimmt.<sup>10</sup> Damit ist nicht nur in der grundrechtlich verankerten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG), sondern wohl auch im Sozialstaatsprinzip und im Demokratieprinzip der Gedanke angelegt, daß die Selbstverwirklichung des Individuums auch bei der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Art. 9 Abs. 3 GG) möglichst intensiv sein soll. Dies ist durch die Einflußnahme in demokratisch organisierten Gewerkschaften unmittelbarer möglich als über den mittelbaren Einfluß auf den Gesetzgeber. Letztlich fördert das Verfahren der tarifautonomen Normsetzung



bei der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen den Grundrechtsschutz der Beteiligten.

Deshalb ist die staatliche Gesetzgebung der tarifvertraglichen gegenüber prinzipiell subsidiär.<sup>11</sup> Subsidiarität ist als das Prinzip zu verstehen, das, wenn ein Problem auf zwei Ebenen effektiv geregelt werden kann, der Regelung durch die „niedrigere“, bürgerInnennähere Ebene den Vorrang einräumt.

Diese Überlegungen, die auf dem verfassungsrechtlichen Schutz der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG beruhen, stellen dar, warum in der Bundesrepublik der tarifrechtlichen Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Vorrang gegenüber der gesetzgeberischen Ausgestaltung im Stile des Verbraucherkreditgesetzes zukommt.

Auch auf der europäischen Ebene gibt es Regelungen, die sowohl die Tarifautonomie schützen als auch das Subsidiaritätsprinzip normieren: Art. F Abs. 2 des Vertrages über die Europäische Union

verpflichtet die Union auf die Achtung der Grundrechte der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und der gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten. Art. 11 EMRK gewährleistet die Koalitionsfreiheit.<sup>12</sup> Nach Art. 3 b des EG-Vertrags (EGV) wird die Gemeinschaft nach dem Grundsatz der Subsidiarität nur tätig, soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedsstaaten nicht erreicht werden können.

Fraglich ist jedoch, ob auch die Normsetzung durch die Tarifparteien, die eben nicht die Mitgliedstaaten sind, nach Art. 3 b EGV den Vorrang vor EG-Recht beanspruchen kann. Nur die deutsche Fassung lautet: „auf der Ebene der Mitgliedstaaten“, was nicht zwingend die zentralstaatliche Ebene selbst meinen muß, während es in der französischen Fassung „par les États membres“, in der englischen „by the Member States“ heißt.<sup>13</sup> Die französische Fassung, angewandt auf den zentralistischen Staat Frankreich, läßt sich seit der letzten Generation der Dezentralisierungsgesetze<sup>14</sup> aber auch so verstehen, daß nicht nur die Zentralgewalt gemeint sein muß. Nimmt man hinzu, daß die Vertragsparteien von Maastricht in der Präambel ihre Entschlossenheit bekundet haben, in der künftigen Union die „Entscheidungen entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip möglichst bürgernah“ zu treffen, so gewinnt dieser Begriff dort eine besondere, eigenständige normative Bedeutung, die sich nicht bereits in mitgliedstaatlichen Maßnahmen erschöpft.<sup>15</sup>

Das Verfahren der Koalitionen ist der geradezu klassische Fall von autonomer Selbstregulierung der BürgerInnen im Rahmen der europaweit grundrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit.<sup>16</sup> Insofern ergibt sich aus dem systematischen und teleologischen Zusammenhang, daß auch auf Gemeinschaftsebene der Tarifautonomie der Vorrang vor der staatlichen Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse eingeräumt wird.<sup>17</sup>

### Marktfreiheit und Tariffreiheit in der EU

Daher liegt es nahe, die zuvor beschriebenen Regelungsmechanismen des Arbeitsmarktes, zumal unter dem Aspekt ihrer Subsidiarität, einfach von der nationalen Ebene auf die Gemeinschaftsebene zu übertragen.<sup>18</sup> Voraussetzung ist jedoch ein europarechtliches Tarifvertragsstatut, das den Tarifverträgen normative Wirkung verleiht. Ohne dieses könnte der Tarifvertrag geradezu idealbildlich „gerecht“ und durch sein Entstehungsverfahren vorbildlich legitimiert sein, er wäre nicht verbindlich und würde mit der Kartellwirkung auch seine sozialpolitische Funktion verfehlen.

Demgemäß sehen die kontinentaleuropäischen nationalen Rechtsordnungen die normative Wirkung des Tarifvertrages vor. Dieser „erga omnes“ – Effekt könnte einem europäischen Tarifvertrag jedoch nicht ohne weiteres zuerkannt werden<sup>19</sup>, sondern müßte sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergeben.

Das EG-Recht erwähnt an mehreren Stellen den sozialen Dialog als Äquivalent zur Tarifverhandlung, der so – z. B. nach Art. 118 b EGV – zu Vereinbarungen bzw. vertraglichen Beziehungen führen kann. Eine ähnliche Formulierung findet sich in Art. 4 des Abkommens zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreiches Großbritannien und Nordirland über die Sozialpolitik (SozPolAbk).

Art. 4 Abs. 2 SozPolAbk sieht zwei Varianten der Durchführung der vertraglichen Vereinbarungen vor. Die eine ist der Antrag der SozialpartnerInnen (Tarifparteien), die Kommission möge die abgeschlossene Vereinbarung dem Rat vorlegen, damit dieser sie als Richtlinie beschließe. Unterstellt man, daß Richtlinien unter bestimmten Voraussetzungen (self-executing) normative Wirkung haben können,<sup>20</sup> so hätte die Vereinbarung nach ihrer Transformation eine dem Tarifvertrag vergleichbare normative Wirkung. Allerdings ist bestenfalls die Kommission gehalten, die Vereinbarung dem Rat zum Richtlinienbeschluß vorzulegen,<sup>21</sup> der Rat selbst kann mit dem Antrag verfahren, wie es ihm beliebt. Es darf bezweifelt werden, daß dieses Normsetzungsverfahren die sozialpolitische Funktion des Tarifvertrages ersetzen kann, tritt doch hier an die Stelle der autonomen Rechtsetzung durch die von ihren Mitgliedern legitimierten Koalitionen die Normsetzung durch den MinisterInnenrat als Organ der Exekutive.

Den Charme der beschriebenen Grundrechtsverwirklichung kann die Durchführung von europäischen Tarifvereinbarungen durch Beschluß des MinisterInnenrates also gerade nicht für sich in Anspruch nehmen. Vielmehr wird so der autonome Soziale Dialog zu einem gouvernemental kontrollierten Dialog, wodurch das Grundrecht der Tarifautonomie letztlich verdrängt wird.

Vor diesem Hintergrund scheint die zweite Durchführungsvariante des Art. 4 Abs. 2 SozPolAbk an Interesse zu gewinnen. Danach sollen Vereinbarungen der SozialpartnerInnen auf europäischer Ebene nach den jeweiligen nationalen Gepflogenheiten und Verfahren durchgeführt werden. Diese Durchführungsvariante ist jedoch, wie folgendes Beispiel zeigt, eine Scheinalternative: Denn nach dem französischen Art. 135-2 code du travail würde dieser Tarifvertrag für

alle ArbeitnehmerInnen tarifgebundeneR französischeR ArbeitgeberInnen gelten – dagegen nur zwischen den gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen und den deutschen ArbeitgeberInnen, die Partei des gleichen Tarifvertrages sind<sup>22</sup>. Zwar könnten die Tarifparteien um der einheitlichen Wirkung des Vertrages willen, diesen einem nationalen Tarifvertragsstatut unterstellen. Diese Rechtswahl würde jedoch an den Ordre-Public-Vorbehalten der Nationalstaaten scheitern. Die Anwendung des französischen Rechts etwa, das auch die nicht-organisierten ArbeitnehmerInnen dem Tarifvertrag unterwirft, würde mit der negativen Koalitionsfreiheit gemäß Art. 6 Einführungsgesetz zum BGB in Konflikt treten. Ungelöst ist auch das Konkurrenzverhältnis von nationalem Tarifvertrag und europäischem Tarifvertrag, wenn sie von unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossen werden: In Deutschland bestünde für die Laufzeit des Tarifvertrages Friedenspflicht, nicht so in Frankreich.

Ein einheitlicher Tarifvertrag, der verschiedenen Rechtsordnungen unterliegt und damit verschiedenen Tarifvertragsstatuten wird nicht nur in seiner inhaltlichen Reichweite verändert. Die normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse, die notwendig einheitlich sein müßte, bleibt dabei auf der Strecke.

Soweit Art. 4 SozPolAbk nicht die Möglichkeit vorsieht, ein einheitliches Tarifrecht anzuwenden<sup>23</sup>, sehen diese Regelungen keine einheitliche normative Wirkung der auf europäischer Ebene geschlossenen Vereinbarungen vor. Deshalb taugen sie nach ganz überwiegender Auffassung auch nicht als Rechtsgrundlage für Tarifverträge auf europäischer Ebene<sup>24</sup>.

Die realen Umsetzungsmöglichkeiten europäischer Tarifpolitik beschränken sich für die Gewerkschaften daher auf die Teilnahme am sozialen Dialog der Kommission, d. h. in Ermangelung eines rechtlichen Rahmens der Tarifautonomie auf traditionellen Lobbyismus. Solange die europäische Gewerkschaftsbewegung nicht in der Lage ist, mit europaweiten Aktionen bis hin zu transnationalen Arbeitskämpfen die ArbeitgeberInnenseite zu Kompromissen in substantiellen Fragen der Arbeitsbedingungen zu zwingen, werden sich Vereinbarungen auf den kleinen Bereich gemeinsamer Interessenlagen beschränken,<sup>25</sup> wenn beide fürchten, eine Regelung durch den MinisterInnenrat auf Vorschlag der Kommission würde diese

noch weniger berücksichtigen.<sup>26</sup> Nicht zu unterschätzen ist auch das organisationspsychologische Problem, daß effektive europäische Tarifpolitik die Übertragung von Verhandlungsmandaten auf die europäischen Spitzenverbände erfordert, was bei den nationalen Ge-

#### Anmerkungen:

- 1 Kempen/Zachert, § 1 TVG, Rn. 2.
- 2 Vgl. Gamillscheg, 303, m. w. Nachw.
- 3 Buchner, *RdA* 1993, 199.
- 4 MünchArbR, Richardi, § 233, Rn. 13.  
5 Sinzheimer, 104.  
6 vgl. MünchArbR, Löwisch, § 240, Rn. 5 ff.  
7 vgl. Engels, Vorwort 3. Auflage von „Kapital“, 7 (1883).
- 8 vgl. MünchArbR, Löwisch, § 246, Rn. 2, Kempen/Zachert, Grundlagen, Rn. 88.
- 9 BVerfGE, 34, 307, 317.
- 10 BVerfGE, 88, 103, 114.
- 11 BVerfGE, 44, 322, 341 ff, Gamillscheg, 289; MünchArbR, Richardi, § 233, Rn. 21 ff, Kempen/Zachert, Grundlagen, Rn. 82.
- 12 dem ILO Abkommen Nr. 87 ist die EG selbst bislang nicht beigetreten.
- 13 vgl. Kempen, *KritV* 1994, 33 mit weiteren Nachweisen.
- 14 loi du 4 Février 1995, das den französischen Regionen unter bestimmten, engen Voraussetzungen erlaubt, mit Gebietskörperschaften anderer Mitgliedsstaaten oder der Gemeinschaft vertragliche Beziehungen einzugehen. Die Kontrolle durch den Präfekten (Ermessensentscheidung) ist justizabel loi du 2. Mars 1982, conseil constitutionnel du 25 février 1982, loi du 22 Juillet 1982, Art. 22 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.
- 15 Kempen, *KritV* 1994, 35.
- 16 Zwanziger, *ArbuR* 1995, 437, unter Verweis auf die Sozialcharta.
- 17 Heinze, *ZfA* 1997, 515, Kempen, *KritV* 1994, 33, Karthaus, *ArbuR* 1997, 221, Langois, *dr. soc.* 1993, 207.
- 18 G./A. Lyon-Caen, 337.
- 19 Vgl. G. Lyon-Caen, *Recueil Dalloz Sirey*, 1993, 152.
- 20 EuGH Urt. v. 19.11.91, Rs. 6/90 und 9/90 (Francovich / Republik Italien), EuGH E 91, 5357 (subjektiver Anspruch gegen den Richtlinienadressaten).
- 21 Teyssié, *JCP*, 1994, 221, Heinze, *ZfA* 1997, 518.
- 22 Vgl. zur Wahl eines einheitlichen Tarifstatuts, Karthaus, loc. cit., 223.
- 23 § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG).
- 24 Vgl. Treu, FS Wedderburn, 173, Sciarra, FS Wedderburn, 198, Blank, FS Gnade, 651, Stiller, *ZIAS*, 1991, 194, Wank, *RdA* 1995, 20, Heinze, *ZfA* 1997, 519, Zachert, FS Schaub, 822, Moreau, *dr. soc.* 1994, 83.
- 25 Kreimer-de Fries, *ArbuR* 1997, 316.
- 26 Langois, *dr. soc.* 1993, 208.



werkschaften die Angst vor Machtverlust wecken dürfte. Daß die ArbeitgeberInnenseite in dieser Situation den Abschluß von europäischen Tarifvereinbarungen für überflüssig hält, bedarf keiner Erläuterung. Vielmehr wird auch auf europäischer Ebene eine Deregulierung gefordert.<sup>27</sup> Jedoch sind Vereinbarungen über Konsultationen bei Europäischen Konzernen im Zusammenhang mit der Euro-Betriebsräterichtlinie 94/45/EG zu verzeichnen. Ob diese Gremien Keimzellen effektiver transnationaler Aktionen der ArbeitnehmerInnen und damit Wegbereiter für europäische Firmentarife sein können, bleibt aufmerksam zu beobachten.

### Binnenmarkt und Euro als sozialpolitische Einsturzgefahr



Die Kartellwirkung des Tarifvertrages muß, im Gegensatz zu dem übrigen Marktgeschehen, unter den Voraussetzungen des Binnenmarktes ihre Effektivität verlieren und wird an ihren nationalen Grenzen scheitern.

Gerade unter den Bedingungen der Währungsunion entfällt die Nutzung des Wechselkurses als wettbewerbs- und beschäftigungspolitisches Instrument. Zuvor ließen sich Lohnkostensteigerungen durch die Abwertung der Währung zumindest auf dem Exportmarkt kompensieren. Nach dem Fortfall des Wechselkurses wirken sich ungleiche Lohnstückkosten unmittelbar auf die Wettbewerbsposition der beteiligten Volkswirtschaften aus.<sup>28</sup> Die aus simplen Vergleichen der Lohnstückkosten resultierende Standortdebatte wird sich zwangsläufig in ein tarifpolitisches Rennen „nach unten“ übersetzen, sie treibt die AnbieterInnen von Arbeitskraft zwar nicht mehr individuell aber als nationale Gruppen in den Unterbietungswettbewerb. Da den Gewerkschaften die rechtlichen Voraussetzungen fehlen, die Kartellwirkung des Tarifvertrages grenzüberschreitend sicherzustellen, werden sie zukünftig über Reallohnverluste und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verhandeln müssen. Dies wird nicht nur die ArbeitnehmerInnen in den Hochlohnländern der Gemeinschaft treffen, auch in den Billiglohnländern wird eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit dem Hinweis unterbleiben, damit würde der bestehende Wettbewerbsvorteil beseitigt. Zukünftig ist also weder mit einer Angleichung nach oben zu rechnen, noch mit gemeinschaftsweiten Mindestbedingungen, gegebenenfalls auf mittlerem Niveau, sondern schlicht mit Sozialdumping.<sup>29</sup>

Die damit einhergehende Schwächung der Kaufkraft breiter Bevölkerungsschichten könnte auch das sozialpolitische Gleichgewicht in der Gemeinschaft gefährden. Indem die Europäische Ge-

meinschaft dem Sozialen Dialog die Effektivität verweigert, gefährdet sie ihre eigene Integrationsfähigkeit und damit sich selbst.

Äußerst fraglich bleibt aber, ob die europäischen Regierungen und Institutionen der Gemeinschaft darauf überhaupt werden reagieren können. Hierzu bliebe nämlich keine andere Möglichkeit, als daß der Rat der Gemeinschaft, letztlich das Grundrecht der Tarifautonomie verdrängend, seinerseits sozialpolitische Mindestrichtlinien und Verordnungen beschließt. Hierbei laufen die Regierungen der Länder mit den niedrigsten Lohn- und Arbeitsbedingungen jedoch Gefahr, Wettbewerbsvorteile ihrer Volkswirtschaften zumindest kurzfristig zu verspielen. Da Regierungen nicht in über Legislaturperioden hinausgehenden Zeiträumen denken, dürfte deren erbitterter Widerstand, gerade wenn die Richtlinie (wie meist) nur einstimmig beschlossen werden kann, zur sozialpolitischen Immobilität der Gemeinschaft führen.

Zu diesen Zerreißproben kann die Auseinandersetzungen um die Entsende richtlinie 91/17/EG, deren Ziel es ist, zum Schutze insbesondere der französischen und deutschen Bauwirtschaft Mindestlöhne durchzusetzen, und die deshalb am Widerstand Griechenlands, Portugals und Irlands fast gescheitert wäre, nur ein Vorspiel gewesen sein.<sup>30</sup>

Letztlich bedarf es eines gemeinsamen demokratischen Willensbildungsprozesses, an dessen Ende europäische Normen stehen müssen. Solche Regelungen können nur in zweierlei Weise festgelegt werden, durch europäische Tarifverträge und allgemein durch einen direkt demokratisch legitimierten (zukünftigen) Gesetzgeber, dem Europäischen Parlament.

### Boris Karthaus wartet auf die nächste Verlosung einer Referendariatsstelle in Frankfurt.



#### Anmerkungen:

27 vgl. Blanpain/Schmidt/Schweibert; 80 ff.

28 Coen., *BB*, 1992, 2068.

29 Simitis, *FS Kissel*, 1110, G. Lyon-Caen, *Recueil Dalloz Sirey*, 1993, 149.

30 Vgl. Däubler, *EuZW*, 1997, 613; Gerken/Löwisch/Rieble, *BB*, 1995, 2370.

#### Literatur:

Blank, Michael, Europäische Kollektivverträge und Sozialer Dialog, *Festschrift (FS) für Gnade*, 1992, 649ff.

Blanpain, Roger / Schmidt, Marlene / Schweibert, Ulrike, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. Aufl., 1996.

Buchner, Herbert, Die sozialpolitische Entwicklung der Europäischen Gemeinschaft im Spannungsfeld von hoheitlicher Regelung und tarifautonomer Gestaltung, *Recht der Arbeit (RdA)*, 1993, 193 ff.

Coen, Martin, Europäische Gemeinschaft und Tarifautonomie, *Betriebs-Berater (BB)*, 1992, 2068ff.

Däubler, Wolfgang, Die Entsenderichtlinie und ihre Umsetzung in das deutsche Recht, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)* 1997, 613ff.

Gamillscheg, Franz, *Kollektives Arbeitsrecht*, 1997.

Gerken, Lüder/Löwisch, Manfred/ Rieble, Volker, Der Entwurf eines Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in ökonomischer und rechtlicher Sicht, *BB*, 1995, 2370ff.

Heinze, Meinhard, Die Rechtsgrundlage des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene, *Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA)* 1997, 505ff.

Karthaus, Boris, Subsidiarität: Rechtsgrundlage Europäischer Tarifverträge, *Arbeit und Recht (ArbuR)*, 1997, 221

Kempen, Otto Ernst / Zachert, Ulrich, *Tarifvertragsgesetz – Kommentar für die Praxis*, 3. Aufl., 1997.

Kempen, Otto Ernst, Subsidiaritätsprinzip, europäisches Gemeinschaftsrecht und Tarifautonomie, *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (KritV)*, 1994, 13ff.

Kreimer-de Fries, Joachim, EU-Teilzeitvereinbarung – kein gutes Omen für die Zukunft der europäischen Verhandlungsebenen, *ArbuR* 1997, 314ff.

Langlois, Philippe, *Europe sociale et principe de subsidiarité, droit social (dr. soc.)* 1993, 201ff.

Lyon-Caen, Gérard/ Lyon-Caen, Antoine, *Droit social international et européen*, 8. Aufl., 1993.

Lyon-Caen, Gérard, *Le droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht*, *Recueil Dalloz Sirey*, 1993, 149ff.

Moreau, Marie-Ange, *Tendances du droit social communautaire – ombres et brouillards à Maastricht, dr. soc.*, 1994, 80ff.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, München, 1993, zit. als *MünchArbR*.

Sciarra, Silvana, *Collective Agreements in the Hierarchy of European Community Sources, Liber amicorum (FS) Lord Wedderburn*, 1996, 189ff.

Simitis, Spiros, *Europäisierung oder Renationalisierung des Arbeitsrechts, FS Kissel*, 1994, 1098ff.

Sinzheimer, Hugo, *Ein Arbeitstarifgesetz*, 1916. Stiller, Klaus Peter, *Europäische Tarifverträge als Instrumente der sozialen Integration der Gemeinschaft, Zeitschrift für internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*, 1991, 194ff.

Teyssié, Bernard, *La négociation collective et la norme communautaire après l'entrée en vigueur de l'Accord européen sur la politique sociale, La semaine Juridique (JCP)*, Éd. E, 1994, 215ff.

Treu, Tiziano, *European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners, Liber amicorum (FS) Lord Wedderburn*, 1996, 169ff.

Wank, Rolf, *Arbeitsrecht nach Maastricht, RdA* 1995, 10ff.

Zachert, Ulrich, *Europäische Tarifverträge – von korporatistischer zu autonomer Normsetzung?, FS Schaub*, 1998, 811 ff.

Zwanziger, Bertram, *Zur Zuständigkeit der Europäischen Gemeinschaft auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, ArbuR* 1995, 430 ff.

