



Nach wie vor ist das Projekt der europäischen Einheit in seiner sozialen Dimension unterentwickelt. Die Finanz- und Wirtschaftskrise aber zeigt, wie wichtig es wäre, die Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft stärker in Europa zu verankern.

Mitbestimmen in Europa

Immer mehr deutsche Unternehmen haben Tochterbetriebe im europäischen Ausland, immer mehr europäische Unternehmen Niederlassungen auch in Deutschland. Für Betriebsräte und Gewerkschaften bedeutet das: Zunehmend müssen sie international tätig sein. Doch der rechtliche Rahmen ist ungenügend. Zwar hat die EU im Dezember die Rechte der Europäischen Betriebsräte (EBR) ein Stück weit verbessert. Doch der Europäische Gerichtshof in Luxemburg (EuGH) übt seit zwei Jahren einen schlechten Einfluss auf die grenzüberschreitende Sicherung von Arbeitsbedingungen aus.

Diese widersprüchliche Tendenz war auch Gegenstand einer Tagung Ende Januar im »Wilhelm-Gefeller-Bildungszentrum« der IG BCE in Bad Mündel. Zwei Dutzend Mitglieder Europäischer Betriebsräte aus ganz Deutschland wollten wissen, wie sich der rechtliche Rahmen ihrer Arbeit fortentwickelt, unter anderem von zwei angesehenen Professoren und Rechtsanwälten: Bernhard Nagel, der an der Gesamthochschule Kassel unterrichtet, und Ulrich Zachert. Beide äußerten »erhebliche Befürchtungen bezüglich der Rechtsprechungstendenz des EuGH«, so Nagel.

Dieses Gericht scheint entschlossen zu sein, seine Kompetenz kräftig auf die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auszuweiten. Es hat begonnen, die Verbindlichkeit von Tarifverträgen zu untergraben, in Deutschland (das Urteil dazu trägt den Namen des klagenden Unternehmens und heißt deshalb »Rüffert«) und mehr noch in Schweden (Urteil »Laval«). Und es unterwirft grenzüberschreitende Streikmaßnahmen einer

nationalen gerichtlichen Kontrolle (Urteil »Viking-Line«). Bei Arbeits- und Verfassungsrechtlern hat dies Unverständnis ausgelöst (siehe Interview Seite 30).

Anders ist die Entwicklung auf der Ebene des geschriebenen Rechts. Das Europäische Parlament und der Europäische Rat haben die Arbeitsbedingungen für Europäische Betriebsräte im Dezember tatsächlich verbessert. Darüber referierte der Vize-Vorsitzende des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), Reiner Hoffmann.

Bis zuletzt drohte die Überarbeitung der EBR-Richtlinie erneut zu scheitern. Dabei hatte die EU festgelegt, dass diese Überarbeitung bereits vor neun Jahren stattfinden sollte. Auf Drängen der Arbeitgeberlobbyisten war das jedoch unterblieben. Mit einer Strategie, die sich als klug erwies (**kompakt** 12/08), ist es der Arbeitnehmerseite nun aber gelungen, einige überfällige Fortschritte im EU-Recht zu erreichen.

So sind die Mitgliedsländer künftig verpflichtet, Unternehmen Druck zu machen, die ihrem EBR Informationen verweigern. Im Ausland getroffene Konzernentscheidungen über inländische Standorte fallen nun rechtssicher in die Befugnis des EBR.

Reiner Hoffmann machte aber auch deutlich, wie viel noch zu tun bleibt, »bis die Arbeitnehmerseite auch in den anderen europäischen Ländern eine dem deutschen Niveau entsprechende Mitbestimmung erreicht«. Eindringlich wandte sich Reiner Hoffmann deshalb an die anwesenden Betriebsräte. »Bitte setzt euch für eine intensive Wählermobilisierung zu den Europawahlen am 7. Juni ein«, sagt er. *Michael Weisbrodt*



FOTOS: CINTULA



FOTOS (1-3): CNIT/DA



Professor Ulrich Zachert, Rechtsanwalt in einer renommierten Kanzlei, unterrichtet seit fast drei Jahrzehnten Arbeitsrecht an der Universität Hamburg. **kompakt** interviewte ihn im Anschluss an einen Vortrag vor Mitgliedern Europäischer Betriebsräte (EBR) im Wilhelm-

› Sie haben sich sehr besorgt über die Entwicklung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geäußert. Waren Sie diesbezüglich früher nicht optimistischer?

Zachert: Der EuGH hat in der Vergangenheit viele Entscheidungen getroffen, die uns sicherlich vorangebracht haben. Aber die Tendenz in drei seiner jüngsten Urteile gefällt mir gar nicht mehr.

› Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine für sie positiven Urteile mehr aus Luxemburg erwarten?

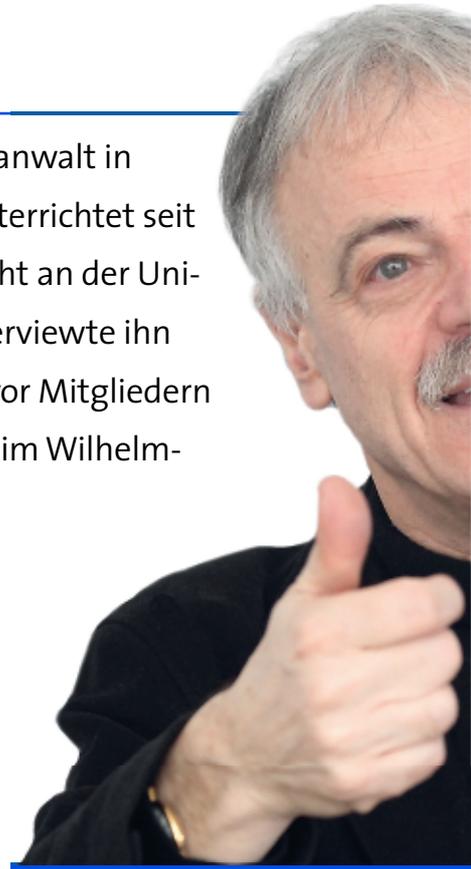
Zachert: So generell lässt sich das nicht sagen. Das hängt vom Einzelfall ab. Aber die drei Urteile mit den Namen ›Viking‹, ›Laval‹ und ›Rüffert‹ lassen nicht mehr erkennen, dass die Richter der sozialen Dimension der EU einen angemessenen Stellenwert einräumen.

› Schränken diese Urteile das Streikrecht ein?

Zachert: Nur ›Viking‹ und ›Laval‹ tun dies. Im Urteil ›Rüffert‹ geht es um die Tarifreue bei Staatsaufträgen.

› Im Viking-Fall hatten Gewerkschaften einen grenzüberschreitend tätigen Arbeitgeber zwingen wollen, einem grenzüberschreitenden Tarifvertrag beizutreten. Wie kann ein Gericht das verbieten?

Zachert: Zunächst muss man Folgendes wissen. Zu den wirtschaftlichen sogenannten Grundfreiheiten oder besser Marktfreiheiten der EU gehört die Niederlassungsfreiheit. Sie garantiert allen EU-Unternehmen das Recht, in jedem anderen EU-Land eine Niederlassung oder ein Tochterunternehmen zu grün-



›Höchst b Rechtspre

den. Diskriminiert ein Staat diese Niederlassung, darf das ausländische Unternehmen das diesem Staat verbieten lassen.

› Und ist das schlecht?

Zachert: Nein, grundsätzlich nicht. Problematisch ist, wie die Richter den Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit jetzt ausgedehnt haben. Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten können die Unternehmen nun nicht mehr nur dem Staat etwas verbieten lassen, sondern im Zweifel auch den Gewerkschaften.

› Auch Streiks?

Zachert: Ja. Im Fall Viking traf dies Verbot die in London ansässige Internationale Transportarbeitergewerkschaft gemeinsam mit der finnischen Seemannsunion. Sie hatten es mit dem Ausflaggen finnischer Fähren der Viking-Linie nach Estland zu tun, wo die Entgelte nur einen

Gefeller-Bildungszentrum der IG BCE in Bad Mündersloh. Im Mittelpunkt stand dort die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Luxemburg.

Verhältnismäßigkeit einer internationalen Streikmaßnahme entscheiden sollen, kann nicht richtig sein.

› **Hat das die Schweden betreffende Laval-Urteil ähnlich dramatische Auswirkungen?**

Zachert: Die Befürchtung, die dieses Urteil auslöst, liegt auf einer anderen Ebene. In Schweden haben die Tarifverträge eine weitaus größere Bedeutung als in vielen anderen EU-Ländern. Sie wirken wie staatlich festgelegte Mindestlöhne. Der EuGH schränkt dieses schwedische Tarifvertragssystem massiv ein. Dabei besitzt das Luxemburger Gericht nach den Europäischen Verträgen überhaupt keine Befugnis, darüber zu entscheiden.

› **Und der dritte Fall, der Sie beunruhigt?**

Zachert: Im Deutschland betreffenden Fall Rüffert hat ein polnisches Subunternehmen polnische Bauarbeiter bei einem Bau für das Land Niedersachsen eingesetzt und untertariflich bezahlt. Das niedersächsische Vergabegesetz bestimmt, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen gehen dürfen, die sich zur Tariftreue verpflichten. Das hat der EuGH für unzulässig erklärt, weil es keinen generellen gesetzlichen oder allgemeinverbindlichen Mindestlohn für die betroffene Branche gibt. Erneut eine Entscheidung, die die Verbindlichkeit gewerkschaftlich ausgehandelter Tarifverträge schwächt. Höchst bedenklich.

› **Wie erklären Sie sich diese neue Tendenz?**

Zachert: Die EU-Erweiterung hat zu massiven personellen Änderungen im Gericht geführt. Jedes Land, unabhängig von seiner Größe, entsendet einen Richter. Viele kommen aus einer anderen Rechtskultur. Darum ist es wichtig, zu wissen, wer sitzt im EuGH in Luxemburg und was sind seine oder ihre Qualifikationen für diese wichtige Aufgabe. Das gilt auch für Deutschland, das gerade die Amtszeit einer qualifizierten Richterin nicht verlängert hat. Bislang spielt sich das alles »hinter den Vorhängen« ab. Auch eine Frage für die Gewerkschaften! ■

«Bedenkliche Tendenz»

Bruchteil der finnischen ausmachen. Die Geschäftsleitung blieb in Finnland. Die Gewerkschaften wollten deshalb auch finnische Arbeitsbedingungen für die Mannschaften der ausgeflaggten Schiffe durchsetzen.

› **Gewerkschaftliche Aktionen gegen das Ausflaggen in Billiglohnländer hat es weltweit schon früher gegeben. Sind nicht Streikrecht und Koalitionsfreiheit in jedem einzelnen EU-Land verbrieft?**

Zachert: Das ist so. Obendrein hat die EU selbst in einer Verordnung festgelegt, dass die Marktfreiheiten nicht das Recht einschränken, Tarifverträge zu erstreiken. Vordergründig hat der EuGH diese Rechte in seinen neuen Entscheidungen sogar bestätigt. Aber der EuGH räumt den nationalen Gerichten nun das Recht zu einer subtilen Verhältnismäßigkeitsprüfung ein. Dass nationale Gerichte jetzt über die Ver-

