Daniel Seikel, Nadine Absenger*

Die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das Tarifvertragssystem in Deutschland**

Zusammenfassung – Spätestens seit den Urteilen des EuGH in den Fällen *Laval* (C-341/05), *Viking* (C-438/05), *Riffert* (C-346/06) und *Kommission gegen Luxemburg* (C-319/06) ist deutlich geworden, dass die Rechtsprechung des Gerichtshofes erhebliche Auswirkungen auf die nationalen Systeme industrieller Beziehungen hat. Dieser Artikel untersucht aus politik- und rechtswissenschaftlicher Perspektive, welche Folgen die EuGH-Rechtsprechung auf das Tarifvertragssystem in Deutschland hat. Anhand von ausgewählten EuGH-Entscheidungen zeigen wir, dass die Rechtsprechung des Gerichtshofes häufig Rechte und Handlungsmöglichkeiten von Tarifparteien einschränkt, angefangen beim Streikrecht bis hin zur Ausgestaltung und Geltung von Tarifverträgen. Während der EuGH im Bereich des individuellen Arbeitsrechts oft zugunsten der Arbeitnehmerinteressen entscheidet, gehen Urteile zum kollektiven Arbeitsrecht häufig zu Lasten der Tarifautonomie. Kollektive Selbstbestimmungsrechte werden dadurch geschwächt.

The impact of the case law of the European Court of Justice on the collective bargaining system in Germany

Abstract – The rulings of the ECJ in the cases of *Laval* (C-341/05), *Viking* (C-438/05), *Riffert* (C-346/06) and *Commission v Luxembourg* (C-319/06) have demonstrated that the Court's adjudication has substantial effects on national systems of industrial relations. This article examines the consequences of the case law of the ECJ on the collective bargaining system in Germany from a law and political science perspective. We examine selected ECJ rulings and show that the Court's adjudication restricts the rights and room for manoeuvre of social partners, affecting the right to strike as well as specific regulations in collective agreements. In the area of individual labour law, the ECJ regularly rules in favour of employees. However, when it comes to collective labour law, the ECJ often decides to the detriment of collective bargaining autonomy. This weakens collective social rights.

Key words: **European Court of Justice, labour law, collective bargaining**
(JEL: K31, K33, J52, J83)

* Dr. Daniel Seikel, Jg. 1981, Referatsleiter Europäische Politik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, D – 40476 Düsseldorf. E-Mail: daniel-seikel@boeckler.de.

Dr. Nadine Absenger, Jg. 1975, Referatsleiterin Arbeits- und Sozialrecht am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, D – 40476 Düsseldorf. E-Mail: nadine-absenger@boeckler.de.

** Artikel eingegangen: 16.6.2014
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 4.12.2014.

1. Einleitung¹

Die europäische Integration beeinflusst auf vielfältige Weise die Tarifvertragssysteme in den Mitgliedstaaten. Im Rahmen des Euro-Krisenmanagements (Economic Governance, Troika) nimmt die Europäische Union (EU) direkten Einfluss auf nationale Tarifordnungen und Löhne: Auf Druck der Troika, bestehend aus Europäischer Zentralbank (EZB), Kommission und dem Internationalen Währungsfonds (IMF), werden Löhne im öffentlichen Dienst gekürzt, Mindestlöhne abgesenkt und Tarifsysteme dezentralisiert (Fischer-Lescano 2014; Schulten/Müller 2013). Diese massiven Eingriffe haben zu intensiven öffentlichen Auseinandersetzungen und zur Abwahl von Regierungen geführt.

Im Vergleich weitaus weniger öffentliche Aufmerksamkeit – zumindest außerhalb der Rechtswissenschaften – erfährt die Tatsache, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum kollektiven Arbeitsrecht schon viel länger die Handlungsmöglichkeiten von Tarifparteien beeinflusst – und dies nicht nur in den Krisenländern, sondern gerade auch in den hochkoordinierten Ökonomien wie Schweden und Deutschland.

Dass supranationale Institutionen die Tarifautonomie auch bezogen auf das Streikrecht oder bezüglich Entgeltfragen beschränken, muss verwundern, nimmt doch das europäische Primärrecht das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht sowie das Streikrecht explizit aus dem Regelungsbereich der Union aus.²

Versteht man unter Tarifautonomie die Gewährleistung von Entscheidungsprärogativen der Tarifparteien – und damit die Autonomie demokratisch-politischer Entscheidungen kollektiver Organisationen (Kocher 2010: 482) –, dann lassen sich die zum Teil erheblichen Beschränkungen des Ermessensspielraums der Tarifparteien durch den EuGH nur schwer rechtfertigen.³

¹ Eine frühere Fassung dieses Artikels wurde auf der 3. Tagung der DVPW Themengruppe Politik und Recht: „Zur Rolle der Gerichte bei der Policy-Entwicklung im europäischen Mehrebenensystem“ in Hamburg vom 27.-28.03.2014 vorgestellt. Wir bedanken uns bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für Kommentare und Anmerkungen. Außerdem bedanken wir uns bei Martin Behrens, Martin Höpner, Thorsten Schulten und zwei anonymen Gutachtern für hilfreiche Hinweise. Teile der hier verwendeten Empirie wurden im Rahmen des von der DFG-geförderten Teilprojekts A6 des Sonderforschungsbereichs 597 „Staatlichkeit im Wandel“ an der Universität Bremen erhoben.

² Hierbei ist die pro-integrative Grundhaltung des EuGH an sich wenig überraschend: Wie alle kollektiven Akteure haben auch supranationale Institutionen ein Interesse an der Aufwertung der eigenen Kompetenzen (Grande 1995; Schmidt 1998: 40-41; Schneider/Werle 1989; siehe hierzu auch Abschnitt 5). Nicht nur aus einer historischen Perspektive muss das Ergebnis aber dennoch verwundern. Die expansive Rechtsprechung ist keineswegs selbsterklärend, da die Mitgliedstaaten ursprünglich kaum beabsichtigt haben dürften, dass europäisches Recht als Hebel genutzt werden könnte, um die Tarifautonomie einzuschränken.

³ Unter Tarifautonomie verstehen wir im technischen Sinne die regulative Autonomie von Arbeitgebern und Gewerkschaften, mittels kollektiv-verbindlicher Tarifverträge Aspekte des Arbeits- und Wirtschaftslebens zu regeln.

Spätestens seit den Urteilen des EuGH in den Fällen *Laval* (C-341/05), *Viking* (C-438/05), *Rüffert* (C-346/06) und *Kommission gegen Luxemburg* (C-319/06) ist deutlich geworden, dass die Rechtsprechung des Gerichtshofes beträchtliche Auswirkungen auf die nationalen Systeme industrieller Beziehungen hat. So erkannte der EuGH in den Entscheidungen *Viking* und *Laval* zwar das Streikrecht als elementares Grundrecht an (Kocher 2009: 163), räumte jedoch aufgrund einer ungewohnt strengen und letztendlich auf eine bedenkliche Überprüfung von Streikzielen hinauslaufenden Verhältnismäßigkeitsprüfung den wirtschaftlichen Freiheiten Vorrang ein. Das *Laval*-Urteil hat in Schweden dazu geführt, dass das Streikrecht schwedischer Gewerkschaften massiv eingeschränkt wurde. Schwedische Gewerkschaften können heute ausländische Dienstleistungsanbieter nicht mehr mit Arbeitskampfmaßnahmen dazu zwingen, einen Tarifvertrag abzuschließen (siehe Seikel 2014). Woolfson et al. (2010) gehen von einer fundamentalen Veränderung des schwedischen Modells aus. Hat das europäische Richterrecht einen ähnlichen Effekt auf das deutsche System der industriellen Beziehungen? In diesem Artikel sollen anhand ausgewählter Entscheidungen zum für industrielle Beziehungen besonders relevanten Bereich des kollektiven Arbeitsrechts die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das Tarifvertragssystem sowie die Autonomie der Tarifparteien in Deutschland aus politik- und rechtswissenschaftlicher Perspektive analysiert werden.

Die EuGH-Rechtsprechung ist letztlich ein zweiseitiges Schwert: Im Bereich des *individuellen* Arbeitsrechts entscheidet der EuGH oft zugunsten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Individualrechte von Beschäftigten, so zum Beispiel im Bereich des Befristungs- oder Arbeitszeitrechts, werden dadurch gestärkt.⁴ Aber auch die Rechtsprechung zum individuellen Arbeitsrecht ist keineswegs immer nur zum Vorteil von Beschäftigten. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn tarifvertragliche Regelungen betroffen sind. Zumindest dann, wenn der EuGH eine tarifliche Regelung z.B. aufgrund unzulässiger Altersdiskriminierung für unvereinbar mit dem Europarecht hält, droht Beschäftigten unter Umständen ein Verlust von jahrelang als sozialadäquat geltenden tariflichen Ansprüchen, so z.B. im Fall *Prigge* (C-447/09; siehe Abschnitt 4.1). Im Bereich des *kollektiven* Arbeitsrechts (z.B. Streikrecht, Tariftreue) gehen die Urteile hingegen häufig zu Lasten von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften. Dies ist insbesondere für Systeme problematisch, in denen den Tarifparteien – wie in Deutschland – ein hoher Grad an regulativer Autonomie zukommt. Höpner und Schäfer (2010) gehen von einer durch den EuGH rechtlich administrierten Kon-

⁴ So etwa in der Entscheidung *Kücük* (C-586/10): Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Kettenbefristung gerechtfertigt ist, müssen laut EuGH Gesamtzahl und -dauer der mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge berücksichtigt werden. Das BAG hatte bis dahin nur auf die letzte Befristung abgestellt. In der Entscheidung *Jaeger* (C-151/02) urteilte der EuGH 2005 zugunsten des Arbeitnehmerschutzes, dass Bereitschaftszeit Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist. In der Entscheidung *Schultz-Hoff* (C-350/06) stellte der EuGH klar, dass der Urlaubsanspruch langzeiterkrankter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraumes nicht erlischt, wenn Beschäftigte aufgrund von Arbeitsunfähigkeit ihren Anspruch nicht wahrnehmen konnten.

vergenz in Richtung eines marktliberalen Modells aus. Lässt sich diese These für die deutschen industriellen Beziehungen bestätigen?

Aus politikwissenschaftlicher Perspektive erscheinen uns zwei Beobachtungen besonders relevant: Erstens kann das Zusammenspiel von legislativen Mindestvorgaben und judikativen Entscheidungen zu einem nicht-intendierten Absinken von Sozialstandards führen – so z.B. im Bereich der Arbeitnehmerentsendung im Anschluss an die Urteile *Laval* und *Riffert*. Zweitens scheint der Spielraum, EuGH-Urteile auf der europäischen Ebene politisch zu korrigieren, begrenzt zu sein.⁵

Der Aufsatz ist wie folgt gegliedert: Im Anschluss an die Einleitung fasst Abschnitt 2 den Stand der *Industrial Relations* Forschung über den Einfluss des europäischen Integrationsprozesses auf nationale Systeme der industriellen Beziehungen zusammen. Abschnitt 3 gibt einen Überblick über die Grundzüge der Entwicklung des europäischen Richterrechts. In Abschnitt 4 untersuchen wir die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das deutsche Tarifvertragssystem anhand ausgewählter Beispiele. Abschnitt 5 fasst die Befunde zusammen und diskutiert die Ergebnisse.

2. Europäische Integration und industrielle Beziehungen

Was sagt die *Industrial Relations*-Literatur über den Einfluss des europäischen Integrationsprozesses auf nationale Systeme industrieller Beziehungen im Allgemeinen und die Rolle der EuGH-Rechtsprechung im Speziellen? Über die Auswirkungen des Integrationsprozesses auf Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten besteht ein etablierter Forschungsstand (siehe z.B. Behrens 2013: 217-219; Hyman 2001; Marginson 2006; Marginson/Sisson 2006; Streeck 1998b, 2000; Teague 1999; Visser 2005; Vos 2006). Der Einfluss der EuGH-Rechtsprechung erfuhr im Rahmen dessen bisher jedoch nur wenig Aufmerksamkeit.

Die Europäische Union stellt für die „Governance“ industrieller Beziehungen eine eigenständige Regulierungsebene dar, ohne dass sich ein vollständig integriertes europäisches System der Arbeitsbeziehungen entwickelt hat oder angestrebt wird.⁶ Laut Teague (1999: 160) ist die EU ein Hybrid aus mitgliedstaatlicher Autonomie und europäischem Regime, der aber nicht zu einer Konvergenz der nationalen Modelle führt (siehe auch Marginson/Sisson 2006: 24-25; Streeck 1998b: 429-430). Das im Zuge der Euro-Krise seit 2010 eingeführte neue Regime der Economic Governance stellt allerdings in dieser Hinsicht eine qualitative Neuerung dar.

⁵ Dies bestätigt im Wesentlichen die Befunde von Scharpf (2010) und Schmidt (2010).

⁶ Eine Vollharmonisierung der Systeme der industriellen Beziehungen ist weder laut der EU-Primärrechtsverträge zulässig, noch von den Mitgliedstaaten (einschließlich Arbeitgebern und Gewerkschaften) erwünscht. Mitgliedstaaten überlassen die Regulierung von Arbeitsbedingungen in unterschiedlichem Maße autonomen Kollektivverhandlungen, „die in unterschiedlicher Weise mit Arbeitskämpfanforderungen gekoppelt sind und deren politökonomischer Zuschnitt historisch-kulturell stark unterschiedlich geprägt ist“ (Kocher 2009: 164). Diese institutionellen Unterschiede von Kollektivverhandlungssystemen sind auch der Hauptgrund für die Sperrklausel des Art. 153 Abs. 5 AEUV, der das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht und das Aussperrungsrecht ausdrücklich aus dem Kompetenzbereich der Union herausnimmt (Kocher 2009: 164).

In der *Industrial Relations*-Literatur werden vor allem fünf für nationale Arbeitsbeziehungen relevante Einflussfaktoren identifiziert. So hat erstens die Schaffung eines gemeinsamen Binnenmarktes den Wettbewerb zwischen nationalen Arbeitsmarktregimen intensiviert. Der Regimewettbewerb wird häufig für eine abwärtsgerichtete, kompetitive Deregulierungsspirale bei Löhnen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarktregulierungen und kollektiven Schutzrechten verantwortlich gemacht (Marginson 2006: 98). Unternehmen und Investoren erhalten zusätzliche Möglichkeiten, „mit den Füßen abzustimmen“ (Exit-Option). Allein die Drohung, Kapital abzuziehen, Investitionen zu verweigern oder Produktionsstandorte zu verlagern, verschafft kapitalseitigen Akteuren ein zusätzliches Druckmittel in innenpolitischen Auseinandersetzungen (siehe auch Keune 2008: 298-300; Streeck 1998a). Laut Streeck (1998b: 438) werden für Arbeitgeber durch die neuen „Fluchtmöglichkeiten“ vormals obligatorische nationale Institutionen zu voluntaristischen.

Zweitens wirkt die Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) disziplinierend auf nationale Lohnverhandlungen, da die EZB auf inflationstreibende Lohnabschlüsse gemäß ihrem Mandat mit konjunkturdämpfenden Zinserhöhungen reagieren muss. Zudem können einzelne Teilnehmerländer der Eurozone keine Wechselkursanpassungen mehr vornehmen. Entstehen wirtschaftliche (Handelsbilanz-)Ungleichgewichte zwischen den Euroländern, müssen Arbeitsmärkte und Lohnpolitik die Hauptlast wirtschaftlicher Anpassungsmaßnahmen tragen (Marginson/Sisson 2006: 6). Lohnverhandlungen werden so zum „Hauptventil“ für die Regulierung von internationalem Wettbewerbsdruck; Tarifverhandlungen werden den Imperativen von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit untergeordnet (Keune 2008: 300-302; Marginson/Sisson 2006: 6; Schäfer/Streeck 2008: 218-219; Teague 1999). Nationale Arbeitsbeziehungen nehmen den Charakter eines „Wettbewerbskorporatismus“ an, die Dezentralisierung von Tarifverhandlungssystemen wird begünstigt (Marginson/Sisson 2006: 153; Rhodes 1998; Streeck 1998b).

Drittens hat die EU auf die Euro-Krise mit umfangreichen Maßnahmenbündeln (Six-Pack, Two-Pack, Fiskalpakt usw.) reagiert. Im Rahmen der neuen wirtschaftspolitischen Koordinierung wird Druck auf die nationalen Lohnfindungssysteme ausgeübt. Entgegen der Sperrklausel des Art. 153 Abs. 5 AEUV zielt die generelle Stoßrichtung der strukturellen Anpassungsprogramme dabei auf eine Konvergenz der nationalen Modelle in Richtung eines dezentralisierten Typus industrieller Beziehungen.⁷ In den Ländern, die Finanzhilfen erhalten, ordnet die Troika sogar direkt Lohnkürzungen, Privatisierungen, Senkungen des Mindestlohns, die Abschaffung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sowie eine Schwächung nationaler und sektoraler Tarifverhandlungen zu Gunsten der betrieblichen Ebene an (siehe hierzu Busch et al. 2013; Schulten/Müller 2013).

Viertens wirken regulative Vorgaben, die in den Bereich der europäischen Sozialpolitik fallen (Art. 153 AEUV), direkt auf nationale Regulierungen ein. Dazu gehören neben arbeitsrechtlichen Richtlinien und Verordnungen (vgl. Behrens 2013: 217-219)

⁷ Formal sind Troika-Politik und Fiskalpakt keine Bestandteile des europäischen Rechts. Für eine kritische rechtswissenschaftliche Besprechung siehe Fischer-Lescano (2014), Fischer-Lescano/Oberndorfer (2013) und Oberndorfer (2012).

auch unverbindliche Vorgaben (soft law), Formen der offenen Koordinierung nationaler Politiken sowie der Soziale Dialog (für einen Überblick siehe Falkner et al. 2005; Keune 2008). Angesichts der Mehrheitserfordernisse (Einstimmigkeit oder qualifizierte Mehrheit) in der EU und der großen institutionellen und sozio-ökonomischen Heterogenität der Mitgliedstaaten einigen sich die Regierungen häufig nur auf den „kleinsten gemeinsamen Nenner“, also auf Mindeststandards oder autonomieschonende Regelungen. Europäische Vorgaben stellen daher für viele Länder – solange sie Spielraum für bessere Regelungen lassen – oft lediglich eine Kodifizierung des nationalen Status quo auf supranationaler Ebene dar (Keune 2008: 287; Streeck 1998b: 434; Teague 1999: 142).

Der fünfte Einflussfaktor ist die Rechtsprechung des EuGH. Trotz der intensiven Befassung mit der europäischen Integration berücksichtigt die *Industrial Relations*-Literatur den Einfluss des EuGH selten systematisch, auch wenn die EuGH-Rechtsprechung seit *Laval* eine höhere Aufmerksamkeit erfährt (so z.B. Dolvik/Visser 2009; Lillie/Greer 2007). Dies ist erstaunlich, haben doch die Entscheidungen des EuGH beträchtliche Auswirkungen auf arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regulierungen in den Mitgliedstaaten. Außerdem ist häufig unklar, welchen Anteil die europäische Integration an dem Wandel nationaler Arbeitsbeziehungen hat und welche Entwicklungen sich aus anderen Quellen wie z.B. der Globalisierung oder der Deindustrialisierung speisen. In diesem Artikel nehmen wir mit der EuGH-Rechtsprechung einen Bereich in den Blick, der unzweifelhaft einen eigenständigen EU-Effekt darstellt.

3. Richterrechtlich getriebene Rechtsentwicklung in der EU

Die Entwicklung europäischen Rechts ist in hohem Maße durch eine richterrechtliche Schöpfung von Rechtsgrundsätzen und Kompetenzen geprägt (Alter 2001; Weiler 1994). Obwohl sich die Fortbildung europäischen Rechts fortlaufend über die Kumulation vieler Einzelurteile vollzieht, lassen sich fünf zentrale richterrechtliche „Schöpfungsakte“ identifizieren, die dazu geführt haben, dass europäisches Recht zu einem „wirkungsvollen Instrument wirtschaftlicher Liberalisierung“ (Höpner 2008: 12) geworden ist, was für die Mitgliedstaaten bei der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft im Jahre 1957 so kaum vorhersehbar gewesen sein dürfte. Bereits in der Frühphase der europäischen Integration hat der EuGH 1962 mit seiner Entscheidung im Fall *van Gend & Loos* (C-26/62) die unmittelbare Direktwirkung von Teilen des europäischen Primärrechts klargestellt. Letztendlich gilt in vielen Fällen EU-Primär- und Sekundärrecht (*van Duyn* C-41/74) nicht nur für Mitgliedsstaaten, sondern ist auch für Bürger und privatrechtliche Institutionen der Mitgliedstaaten verbindlich und einklagbar. Im Urteil *Costa/ENEL* (C-6/64) und nachfolgenden Entscheidungen postulierten die Europarichter ebenfalls bereits in dieser frühen Phase der Integration den grundsätzlichen Vorrang europäischen Rechts vor nationalem Recht – einschließlich nationalem Verfassungsrecht (Weiler 1994: 513-515). Ein weiterer wichtiger Schritt erfolgte durch die Entscheidungen *Dassonville* (C-8/74) und *Cassis-de-Dijon* (C-120/78). Hierbei wurde das in den europäischen Verträgen verankerte Verbot, EU-Ausländer bei der Ein- oder Ausfuhr von Waren und Dienstleistungen gegenüber Inländern beim zwischenstaatlichen Handel schlechter zu stellen, in ein allgemeines Beschränkungsverbot umgedeutet: Alle tatsächlichen oder potenziellen

Beschränkungen des innergemeinschaftlichen Handels seien mit europäischem Recht unvereinbar, soweit nicht „zwingende Erfordernisse“ des Allgemeinwohls eine Einschränkung rechtfertigen. Zudem etablierte der EuGH das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung: Standards, die von einem Mitgliedsland als ausreichend anerkannt werden, müssen auch von anderen Ländern akzeptiert werden und dürfen nicht dazu führen, dass ein Marktzugang verwehrt wird (Herkunftslandprinzip) (Höpner 2008: 153; Schmidt 2010: 460). In den Urteilen *Defrenne* (C-43/75) sowie *Walrave und Koch* (C-36/74) stellte der Gerichtshof klar, dass ein Teil der europäischen Vertragsbestimmungen – insbesondere die Grundfreiheiten – auch für Private wie zum Beispiel Verbände und Vereine gelten. Die Geltung der Grundfreiheiten auch für Tarifvertragsparteien wird damit begründet, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften quasi-öffentliche Rechtsetzer seien (Kocher 2010: 479). Der EuGH hat diese Prinzipien nach und nach von der Warenverkehrsfreiheit auf alle übrigen Grundfreiheiten (Dienstleistungen, Personen, Kapital) ausgedehnt (Schmidt 2010).

In der Vergangenheit hat der EuGH auch immer wieder Bestandteile der nationalen Arbeits- und Sozialordnungen, aber auch tarifliche Regelungen auf ihre Vereinbarkeit mit europäischem Recht überprüft. Der Charakter dieser Überprüfungen entsprach früher eher einer Willkürkontrolle. Die Grundfreiheiten wurden nicht genutzt, um Grundelemente des nationalen Arbeitsrechts im Sinne einer Angleichung der mitgliedstaatlichen Modelle zu verändern. Bis Ende der 1990er Jahre verhielt sich der Gerichtshof dabei relativ autonomieschonend. So entschieden die Richter etwa im Fall *Albany* (C-67/96), dass der Gestaltungsspielraum von Tarifparteien nicht durch das Wettbewerbsrecht eingeschränkt werden darf. Laut dem *Albany*-Urteil unterfallen Tarifverträge nicht dem Wettbewerbsrecht, da das EU-Recht nicht nur auf Wettbewerbsschutz ausgerichtet sei, sondern auch die Verfolgung sozialpolitischer Ziele anerkenne. Mit Tarifverträgen seien zwar zwangsläufig Wettbewerbsbeschränkungen verbunden, jedoch sei die Erreichung der mit Tarifverträgen angestrebten sozialpolitischen Ziele ernsthaft gefährdet, wenn für die Tarifparteien bei der Suche nach Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen das europäische Kartellrecht Anwendung finden würde, so der EuGH (siehe dazu Kingreen 2014: 19-20).

In den letzten Jahren hat sich die Rechtsprechung des EuGH jedoch zunehmend „radikalisiert“ (Scharpf 2008). Mittlerweile sind es die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich des Arbeitsrechts und der industriellen Beziehungssysteme, die als potenzielle Hemmnisse für den grenzüberschreitenden Handel auf den Prüfstand des EuGH geraten (Dolvik/Visser 2009: 494). So hat sich im Bereich der Grundfreiheiten inzwischen die Verhältnismäßigkeitsprüfung teilweise zu einem Instrument der Umgestaltung zuvor nationalstaatlicher Autonomie zugeordneter Rechtsbestände gewandelt (Höpner 2008: 17). Nationale Sozialpolitiken und insbesondere kollektiver und tarifvertraglicher Arbeitnehmerschutz werden als Beschränkungen grenzüberschreitender unternehmerischer Tätigkeiten häufig rechtfertigungsbedürftig, die Reichweite nationaler marktkorrigierender Eingriffe wird durch unternehmerische Freiheiten begrenzt (Kocher 2009: 165).⁸

⁸ Dies verdeutlicht auch das EuGH-Urteil *Alemo-Herron* (C-426/11), siehe Abschnitt 4.4.

Wie sich die Rechtsprechung des EuGH im Detail auf das deutsche System der industriellen Beziehungen auswirkt, zeigen die folgenden Beispiele.

4. Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das deutsche System der industriellen Beziehungen

4.1 Die Antidiskriminierungsrechtsprechung des EuGH am Beispiel altersbezogener Tarifregelungen

Ein gutes Beispiel für den Einfluss der Rechtsprechung des EuGH auf das deutsche Tarifvertragssystem ist der Bereich der Antidiskriminierung, hier insbesondere das Verbot von Diskriminierung wegen des Alters.⁹ Sowohl das europäische Recht (Art. 21 EU-Grundrechtecharta, Richtlinie 2000/78/EG), als auch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§§ 1, 7 AGG) verbieten Diskriminierungen aufgrund des Alters. Verboten sind Diskriminierungen, nicht jedoch jegliche Ungleichbehandlung aufgrund des Alters. Ungleichbehandlungen sind u.a. zulässig, wenn sie im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt, erforderlich und angemessen sind (Art. 6 RL 2000/78/EG, § 10 AGG). In Deutschland existieren zahlreiche tarifvertragliche Regelungen, die an das Lebensalter anknüpfen, so z.B. altersabhängige Vergütungen, nach dem Alter gestaffelter Urlaub und Kündigungsfristen sowie Sonderkündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Seit Inkrafttreten der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und des AGG wurden in den letzten Jahren jedoch verschiedene altersbezogene Tarifregelungen, die jahrelang Bestand hatten und als sozialadäquat galten, vom EuGH als unzulässige Altersdiskriminierung eingestuft.

Altersbezogene Entgeltsysteme

So hat der EuGH z.B. in der *Sache Hennigs/Mai* (C-297/10, C-298/10) die nach Lebensalter gestaffelten Grundvergütungsgruppen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) als europarechtswidrig angesehen, da diese für die Bemessung der Höhe der Grundvergütungen ausschließlich auf das Lebensalter abstellten. Sie stellen eine unzulässige Diskriminierung Jüngerer dar, da nicht das Alter das ausschlaggebende Kriterium für die Honorierung der Berufserfahrung sein darf, sondern die Dauer der Betriebszugehörigkeit, gegebenenfalls in Kombination mit dem Alter. In dieser Entscheidung bestätigte der EuGH nochmals die Bindung der Tarifparteien an europäisches Recht und an die Antidiskriminierungsrichtlinien. Laut EuGH beeinträchtigt die Tatsache, dass das Unionsrecht einer Tarifvertragsregelung entgegensteht, nicht das in Art. 28 der Grundrechtecharta anerkannte Recht, Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen. Zwar dürfen die Sozialpartner auf nationaler Ebene ebenso wie die Mitgliedstaaten grundsätzlich Maßnahmen vorsehen, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters einschließen. Dabei gilt allerdings, dass das in Art. 28 der Charta proklamierte Recht auf Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem Unionsrecht ausgeübt werden muss. Deshalb haben die Sozialpartner beim Erlass von Maßnahmen auch das Verbot der Altersdiskriminierung zu beachten, so der EuGH in der Entscheidung

⁹ Siehe zur EuGH-Rechtsprechung in Sachen Altersdiskriminierung Zeibig (2013a, 2013b).

Hennigs. Die Tarifparteien hätten laut EuGH zwar ein weites Ermessen, jede Ungleichbehandlung wegen des Alters müsse aber zur Erreichung des angestrebten sozialpolitischen Ziels angemessen und erforderlich sein. Die Folge dieses Urteils und der anschließenden BAG-Entscheidung (BAG 6 AZR 481/09) war, dass die durch die BAT-Entgeltregelungen diskriminierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Nachzahlungen fordern konnten. In diesem Falle bestand für sie ein Anspruch auf „Angleichung nach oben“ – eine positive Entscheidung für die bisher benachteiligten Beschäftigten, aber eine teure Angelegenheit für die Arbeitgeber. Zudem müssen entsprechende tarifliche Entgeltbestimmungen neu geregelt werden.

Tarifvertragliche Altersgrenzen für die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Beträchtliche Auswirkungen hatte auch ein weiteres Urteil des EuGH – die Entscheidung im Fall *Prigge* (C-447/09). In diesem Fall entschied der EuGH, dass die tarifvertraglich vereinbarte Regelung der Lufthansa, die die Altersgrenze, ab der Piloten ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr nachgehen dürfen, auf 60 Jahre festlegt, wegen unzulässiger Altersdiskriminierung unvereinbar mit dem Unionsrecht ist (im Anschluss BAG 7 AZR 904/08). Die Lufthansa nahm dieses Urteil zum Anlass, die tarifliche Übergangsvorsorge der Lufthansapiloten zum 31.12.2013 zu kündigen. Die Lufthansa vertrat die Auffassung, die Piloten könnten nun generell bis 65 Jahre arbeiten, so dass die Notwendigkeit der Übergangsvorsorge entfallen sei. Die Pilotengewerkschaft Cockpit hingegen erklärte, die Übergangsvorsorge sei für die Piloten wichtig, weil ihre gesamte Karriereplanung darauf ausgerichtet ist. Cockpit hat zur Sicherung der Übergangsvorsorge 2014 mehrfach Arbeitskämpfmaßnahmen ergriffen, bislang jedoch nicht den Erhalt der Übergangsvorsorge erstreiten können.

Anhand dieser Beispiele lässt sich der zweiseitige Charakter der EuGH-Rechtsprechung in Sachen Altersdiskriminierung veranschaulichen. In Fragen der Entgeltdiskriminierung ist sie für den einzelnen bisher benachteiligten Beschäftigten begrüßenswert, da sie die Diskriminierung behebt. Für die tarifschließenden Parteien führt sie jedoch dazu, dass Tarifverträge, die vor Inkrafttreten der Antidiskriminierungsrichtlinie abgeschlossen wurden und jahrelang als sozialadäquat und angemessen galten, bei eingeschränktem Ermessenspielraum neu verhandelt werden müssen und dabei für die Arbeitgeber teure Nachzahlungen entstehen. Wie der Fall *Prigge* zeigt, können EuGH-Entscheidungen aber auch dazu führen, dass bestehende Ansprüche der Beschäftigten von den Arbeitgebern infrage gestellt und zur Verhandlungsmasse werden, so wie die Übergangsvorsorge der Piloten. Die Altersdiskriminierungs-Rechtsprechung des EuGH ist teilweise auch deshalb problematisch, weil sie in vielen Fällen über den Wortlaut der Richtlinie 2000/78/EG hinausgeht und damit erhebliche Unsicherheiten für die Tarifpartner bei der Aushandlung von Tarifverträgen erzeugt. So lässt der EuGH – anders als der Wortlaut der Richtlinie 2000/78/EG – nur noch sozialpolitische Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung als Rechtfertigung für altersbezogene Ungleichbehandlungen zu (C-447/09; C-159/10; C-388/07). Das BAG hingegen akzeptierte bisher auch andere Interessen als Rechtfertigung für Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters, wie z.B. eine ausgewogene Altersstruktur oder wettbewerbsrechtliche Begründungen (BAG

2 AZR 523/07). Die restriktive Auslegung des EuGH begrenzt den auch vom Gerichtshof wiederholt betonten weiten Ermessensspielraum der Tarifparteien.

4.2 Berücksichtigung von europäischem Vergaberecht beim Abschluss von Tarifverträgen

Ein weiteres Beispiel für die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das deutsche Tarifsystem und die Gestaltungsfreiheit der Tarifparteien bietet auch ein Fall aus dem Bereich des europäischen Vergaberechts. In einem Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland (C-271/08) wurde die Praxis kommunaler Arbeitgeber geprüft, Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge ohne europaweite Ausschreibung an einen bestimmten tarifvertraglich festgelegten Kreis von Anbietern entsprechender Versicherungsleistungen zu vergeben.¹⁰ Gegenstand der EuGH-Entscheidung war die Frage, ob das europäische Vergaberecht auf Tarifverträge Anwendung findet und ob entsprechende Dienstleistungen ausgeschrieben werden müssen. Der EuGH bejahte dies mit der Begründung, dass die Vergaberichtlinien eine Konkretisierung der Dienstleistungsfreiheit sind. Die kollidierenden Rechte seien in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Zwar hätten Tarifverträge die Funktion, unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen der Tarifparteien zur Erreichung ihres sozialpolitischen Ziels eine gemeinsame Lösung zu entwickeln. Trotz alledem hätten die vergaberechtlichen Vorgaben beachtet werden müssen, so der EuGH. Einige Jahre zuvor hatte der EuGH mit Bezug auf das *Albany*-Urteil (C-67/96; siehe Abschnitt 3) im *van der Woude*-Urteil (C-222/98) noch entschieden, dass die Tarifparteien frei über Krankenzusatzversicherungen für Beschäftigte einschließlich der Auswahl des Versicherungsunternehmens entscheiden können (Kingreen 2014: 34-35). Andernfalls, so die Richter, würde die Freiheit der Sozialpartner ungerechtfertigterweise eingeschränkt. In der Entscheidung *Kommission gegen Deutschland* (C-271/08) hat der EuGH – ohne seine bisherige Rechtsprechung explizit aufzugeben – jedoch gegenteilig entschieden. Er hat Tarifverträge im Verhältnis zum Kartellrecht (*Albany*) anders behandelt als im Verhältnis zu den Grundfreiheiten (Kocher 2010: 477), ohne dabei zu begründen, warum hier – anders als noch in der *Albany*-Entscheidung – die den Sozialpartnern zugestandene (Entscheidungs-)Freiheit in der Entscheidung *Kommission gegen Deutschland* nicht mehr gelten soll. Der besondere Charakter von Tarifverträgen zur Erreichung von sozialpolitischen Zielen fand hier im Prinzip keine Beachtung mehr. Der EuGH entschied, dass die Tarifparteien ohne Weiteres unionsrechtskonforme Lösungen hätten vereinbaren können, mit denen sich die angestrebten sozialpolitischen Ziele hätten ebenfalls erreichen lassen (Kocher 2010: 482). Zwar handelt es sich bei *Albany* um einen anderen Rechtsbereich (Kartellrecht) als im Fall *Kommission gegen Deutschland* (Dienstleistungsfreiheit). Dennoch ist nicht ersichtlich, warum die sozialpolitische Funktion von Tarifverträgen im Kartellrecht, nicht aber im Bereich der Grundfreiheiten Berücksichtigung finden sollte.

¹⁰ Siehe hierzu im Detail Kingreen (2014: 34-35) sowie Kocher (2010: 470, 476-480).

4.3 Die Binnenmarktfreiheiten und die Regulierung der Arbeitnehmerentsendung

Die Unterordnung des Streikrechts unter die Binnenmarktfreiheiten

Die im Folgenden aufgeführten Urteile gehören einer Serie von insgesamt vier EuGH-Entscheidungen an – dem sogenannten *Laval*-Quartett¹¹ – in denen nationale Maßnahmen gegen Lohnunterbietungswettbewerb als ungerechtfertigte Verstöße gegen die Dienstleistungs- bzw. Niederlassungsfreiheit bewertet wurden.

Eine massive Einschränkung des Streikrechts bewirkten die EuGH-Entscheidungen *Viking* und *Laval* (C-438/05; C-341/905). Im *Viking*-Fall hatte eine finnische Gewerkschaft die Ausfluggung einer finnischen Fähre nach Estland verhindern wollen; im *Laval*-Fall hatte eine schwedische Gewerkschaft eine in Schweden tätige lettische Baufirma mit Arbeitskämpfmaßnahmen dazu zwingen wollen, einen schwedischen Tarifvertrag abzuschließen.

Die auf eine bedenklich strenge Überprüfung von Streikzielen hinauslaufende Verhältnismäßigkeitskontrolle, die der EuGH in diesen Fällen vorgenommen hat (Kocher 2010: 469), ist vielen nationalen Rechtsordnungen, so auch der deutschen, fremd. In der *Viking*-Entscheidung verlangte der EuGH, dass die betroffenen Arbeitsplätze durch die Ausfluggung auch tatsächlich bedroht sind (müsste von Gewerkschaft nachgewiesen werden), damit eine Einschränkung der Binnenmarktfreiheiten zulässig ist (Kempen 2010: 33-34). Er verpflichtete damit Gewerkschaften auf das Allgemeininteresse, obwohl ihr Handeln eigentlich wirtschaftlichen und kollektiven Interessen dient (Kocher 2010: 479) und ordnete soziale Grundrechte wie das Streikrecht den wirtschaftlichen Grundfreiheiten (hier der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit) faktisch unter. Die vom EuGH geforderten Zulässigkeitsvoraussetzungen für kollektive Arbeitskämpfmaßnahmen bedeuten ein erhebliches Risiko für Gewerkschaften, da hohe Schadenersatzzahlungen drohen. Kempen (2010: 34) stellt hierzu fest: „Die Last unkalkulierbarer Fehlerprognosen und Schadenersatzprozesse degeneriert das historisch schwer erkämpfte Koalitionsgrundrecht zu einer bloß spekulativen Grundrechtschance.“

Für Deutschland hatten diese beiden Urteile bislang zwar keine unmittelbaren Auswirkungen, doch hat es die deutschen Gewerkschaften erheblich sensibilisiert. So könnten künftig auch Streiks von deutschen Gewerkschaften bei Standortverlagerungen betroffen sein, da sie potenziell die Niederlassungsfreiheit einschränken. Dies könnte auch Arbeitskämpfmaßnahmen betreffen, mit denen Gewerkschaften Sozialplantarifverträge zur Regelung der Folgen von Betriebsstilllegungen erstreiken wollen (Kempen 2010: 33-34).

Einschränkung der Tariftreue

Im Fall *Riffert* (C-346/06) befasste sich der EuGH mit dem Gesetz zur öffentlichen Auftragsvergabe des Landes Niedersachsen. Die darin enthaltene sogenannte Ta-

¹¹ Dazu gehört neben *Viking*, *Laval*, *Riffert* auch das Urteil *Kommission gegen Luxemburg*. Für einen Überblick über die Auswirkungen des *Laval*-Quartetts auf die Arbeitsbedingungen in den betroffenen Ländern siehe Seikel (2014).

riftreueregulation verpflichtete Baufirmen, die sich um öffentliche Aufträge bewarben, mindestens die Löhne des örtlich geltenden Tarifvertrags zu zahlen. Die Europarichter entschieden, dass die Tariftreueregulation einen nicht zu rechtfertigen Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit darstelle (Sack 2012: 242). Mit dieser Entscheidung hat der EuGH die Reichweite von Tarifverträgen deutlich begrenzt: Zwischen Tarifparteien vereinbarte Tarifentgelte dürfen danach bei der öffentlichen Auftragsvergabe nicht mehr in ihrer Gesamtheit ausländischen Dienstleistungsanbietern vorgeschrieben werden.

Die *Riffert*-Entscheidung spiegelt einen generellen Wandel der Auslegung der Dienstleistungsfreiheit wieder. Hatte der EuGH noch bis in die 1990er Jahre die Dienstleistungsfreiheit restriktiv ausgelegt, drängte er seit Beginn der 2000er Jahre verstärkt darauf, Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit abzubauen und das Herkunftslandprinzip durchzusetzen (Schmidt 2010: 462). Wie schon im *Laval*-Fall erklärten die Richter, dass lediglich die in der Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) enthaltenen Regelungen (gesetzliche Mindestlöhne oder Mindestsätze von gesetzlich für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen) ausländischen Dienstleistungsanbietern vorgeschrieben werden dürften. Diese Interpretation der Entsenderichtlinie als Maximalstandard bedeutet, dass die Richtlinie nicht nur eine Unter-, sondern auch eine Obergrenze für die Arbeitsbedingungen entsendeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konstituiert (Dolvik/Visser 2009: 501-503; Malmberg/Sigeman 2008: 1120-1122; Kempen 2010). Damit legte der EuGH die Entsenderichtlinie so aus, als ob damit eine Vollharmonisierung der mitgliedstaatlichen Instrumente zur Regulierung von Lohnkonkurrenz durch Arbeitnehmerentsendung beabsichtigt gewesen wäre (Rödl 2009: 152) und dies, obwohl Richtlinien anders als Verordnungen grundsätzlich nur Mindestbedingungen regeln.

Vor dem *Riffert*-Urteil hatten neun westdeutsche Bundesländer Tariftreueklauseln. Aufgrund des *Riffert*-Urteils schafften einige Länder die Tariftreue ganz ab (Bayern, Hessen, Schleswig-Holstein) oder beschränkten sie auf die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) enthaltenen sektoralen Mindestlöhne (Hamburg, Niedersachsen). Die übrigen Länder loteten den verbliebenen Spielraum aus und beschränkten die Tariftreue ebenfalls auf die im AEntG enthaltenen Branchen, führten zudem einen auftragsvergabespezifischen Mindestlohn ein und erweiterten den Anforderungskatalog um weitere Elemente wie Gleichstellungsgrundsätze, ILO-Kernarbeitsnormen sowie ökologische Vorgaben. Inzwischen haben dreizehn Bundesländer Tariftreueklauseln, überwiegend inklusive auftragsvergabespezifischer Mindestlöhne, eingeführt. Nur in Bayern, Hessen (Einführung geplant) und Sachsen sind bislang keine Tariftreueklauseln in Kraft (Sack 2012: 243, 253-255; Schulten 2012; Seikel 2014).¹²

Zwar konnte ein unkontrolliertes Absinken der Arbeitsbedingungen verhindert werden, insgesamt ist das Sozialschutzniveau allerdings gesunken. Unter den alten Tariftreueregulationen waren Auftragnehmer dazu verpflichtet, das *gesamte* Tarifgitter lokal geltender Tarifverträge mit nach Betätigung und Qualifizierung differenzierten

¹² Für einen Überblick zu existierenden Tariftreueregulationen der Länder siehe www.boeckler.de/index_tariftreue.htm (Stand: 17.10.2014).

Löhnen anzuwenden, inklusive Zulagen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit. Dies ist nach der *Riffert*-Entscheidung nicht länger zulässig. In Bereichen, die nicht durch das AEntG abgedeckt werden, können Entsendefirmen derzeit lediglich dazu verpflichtet werden, – sofern vorhanden – den auftragsvergabespezifischen Mindestlohn zu zahlen. Aber auch dort, wo allgemeinverbindliche Tarifverträge existieren, müssen sich Entsendefirmen lediglich an die darin festgeschriebenen Mindestsätze halten. Die Lohngruppen lokal geltender Tarifverträge liegen in der Regel deutlich darüber. Im Ergebnis können nach dem *Riffert*-Urteil die mit der Tariftreue ursprünglich verbundenen regulativen Ziele – die Stabilisierung des Flächentarifvertragssystems und der Schutz von an Tarifverträgen gebundener Unternehmen sowie ihrer Belegschaften vor Lohnkonkurrenz – nur noch teilweise verwirklicht werden.¹³

In Sachen Tariftreuegesetze ist noch lange keine Ruhe eingekehrt. Im September 2014 hat der EuGH im Rahmen eines deutschen Vorlageverfahrens (C-549/13), dem eine Klage der Bundesdruckerei gegen das Tariftreue-Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zugrunde lag, Folgendes entschieden: Der im Tariftreuegesetz NRW vorgeordnete auftragsvergabespezifische Mindestlohn darf nicht für Dienstleistungen verlangt werden, die ausschließlich mit im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern erbracht werden. Zudem hat das Oberlandesgericht Koblenz im Februar 2014 dem EuGH die Mindestlohnvorschriften des rheinland-pfälzischen Landestariftreuegesetzes zur Überprüfung vorgelegt (Beschluss vom 19. Februar 2014 – 1 Verg 8/13). Dieses Vorlageverfahren könnte die Geltung tariflicher Regelungen erneut begrenzen und zu einer weiteren Beschneidung nationaler Mindeststandards führen.¹⁴

4.4 Die Geltung von Tarifverträgen nach Betriebsübergängen – Die Grundrechtecharta als Liberalisierungsvehikel?

Eine weitere Entscheidung mit potenziell beträchtlichen Auswirkungen für die Tarifparteien und die Breitenwirkung von Tarifverträgen hat der EuGH in der Sache *Alemo-Herron* (C-426/11) im Juli 2013 getroffen. Im Ausgangsverfahren hatte der Käufer eines zuvor privatisierten öffentlichen Unternehmens geklagt. In diesem Fall hat der EuGH im Rahmen eines britischen Vorlageverfahrens die Fortgeltung von Tarifverträgen für Beschäftigte nach dem Verkauf eines Unternehmens (arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme Klauseln) zugunsten der in der europäischen Grundrechtecharta normierten Unternehmerfreiheit/Vertragsfreiheit (Art. 15/16) beschränkt. Der Rückgriff auf die Unternehmerfreiheit und deren Interpretation durch den EuGH ist insoweit bedenklich, als die Grundrechtecharta zumindest aus Sicht von Gewerkschaften und linken Parteien vorrangig dem Schutz sozialer Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dienen sollte.¹⁵ Der EuGH hat hier die

¹³ Berlin und Rheinland-Pfalz planten noch kurz vor der *Riffert*-Entscheidung, die für den Bausektor geltende umfassende Tariftreue auf alle Branchen auszudehnen. Das EuGH-Urteil vereitelte dieses Vorhaben jedoch. Dies veranschaulicht, dass die Reichweite von Tarifverträgen ohne das Eingreifen des EuGH sogar deutlich erweitert worden wäre.

¹⁴ Zur Vereinbarkeit der vergabespezifischen Tarif- und Mindestlöhne siehe Däubler (2014).

¹⁵ Dies war einer der Gründe, warum die Gewerkschaften den Vertrag von Lissabon unterstützt haben.

Grundrechtecharta dazu genutzt, um den Geltungsbereich von Tarifverträgen einzuschränken. Darüber hinaus ist bei Rückgriff auf die EU-Grundrechtecharta, anders als bei den Binnenmarktfreiheiten, noch nicht einmal ein grenzüberschreitender Bezug notwendig, um die Unternehmerfreiheit als Instrument zur Begrenzung von den die Vertragsfreiheit beschränkenden Arbeitnehmerrechten zu nutzen. Dies eröffnet möglichen Klägern zusätzliche Optionen, um gegen marktbeschränkende Maßnahmen in den Mitgliedstaaten vorzugehen.

Im *Alemo-Herron*-Fall hat der EuGH entschieden, dass europäisches Recht es verbietet, bei dem Übergang eines Unternehmens auf einen neuen Inhaber die Arbeitsvertrags-Klauseln, die auf nach dem Zeitpunkt des Übergangs verhandelte oder geänderte Tarifverträge verweisen („dynamische Bezugnahme Klauseln“)¹⁶, gegenüber dem Erwerber durchzusetzen, wenn dieser nicht die Möglichkeit hat, an nach dem Übergang stattfindenden Tarifverhandlungen über Veränderungen des Tarifvertrags teilzunehmen.¹⁷ Die dynamischen Bezugnahme Klauseln würden in dem vorliegenden Fall die Vertragsfreiheit des Erwerbers so erheblich einschränken, dass sein Recht auf unternehmerische Freiheit in unzulässiger Weise beeinträchtigt würde; zudem seien dynamische Bezugnahme Klauseln im Hinblick auf die negative Koalitionsfreiheit von Arbeitgebern generell problematisch, so der EuGH bereits in seiner *Werhof*-Entscheidung aus dem Jahre 2006 (C-499/04).

Dieses Urteil betrifft zwar formal zunächst nur Großbritannien, kann aber für andere Mitgliedstaaten – auch Deutschland – Konsequenzen haben, denn der EuGH legt im Rahmen von Vorlageverfahren Unionsrecht für alle Mitgliedstaaten letztverbindlich aus. Potenziell kann von der EuGH-Entscheidung künftig jede Belegschaft betroffen sein, die im Rahmen eines Betriebsübergangs von einem tarifgebundenen Unternehmen auf einen nicht tarifgebunden oder einen einem anderen Branchenverband angehörenden Erwerber übergeht (Lobinger 2013: 947; Schiefer 2013). Dies betrifft insbesondere Privatisierungen im Bereich des öffentlichen Dienstes.¹⁸ Das Urteil ist auch insoweit für Deutschland brisant, als dass das Bundesarbeitsgericht seit einigen Jahren eine deutlich arbeitnehmerfreundlichere Auffassung als der EuGH vertritt. Laut BAG gilt der Bezug auf Tarifverträge in Arbeitsverträgen für nach dem 31.12.2001 geschlossene Arbeitsverträge auch dann dynamisch fort, wenn der Erwerber nicht tarifgebunden ist; ein Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit sei damit nicht verbunden. Die Rechtsprechung des EuGH könnte langfristig eine Rechtsprechungsänderung des BAG zu Lasten vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

¹⁶ „Dynamische Bezugnahme Klauseln“ bedeuten, dass auch nach einem Verkauf durchgeführte Veränderungen des jeweiligen Tarifvertrags beim Verkäufer für die auf den Erwerber übergegangenen Beschäftigten gelten.

¹⁷ Der EuGH begründet seine Entscheidung damit, dass es dem Erwerber möglich sein muss, seine Interessen wirksam geltend zu machen und die Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten mit Blick auf seine künftige wirtschaftliche Tätigkeit auszuhandeln.

¹⁸ Diese Einschätzung mag die Folgen des Urteils überschätzen, die Argumentation demonstriert aber, wie Akteure die Rechtsprechung des EuGH strategisch als Ressource in politischen Auseinandersetzungen nutzen können, um eine weitergehende Liberalisierung zu forcieren. Kaum Auswirkungen befürchtet Heuschmid (2013).

notwendig werden lassen. Möglicherweise ist mittelfristig sogar die „statische Bezugnahme“ – also die generelle Fortgeltung eines bestehenden Tarifvertrages für Beschäftigte nach dem Verkauf eines Unternehmens – gefährdet. In der Logik des EuGH jedenfalls kann eine Regelung bereits dann z.B. gegen die Kapitalverkehrsfreiheit verstoßen, wenn sie den Erwerb eines Unternehmens auch nur weniger attraktiv macht. Dieses Szenario mag momentan unrealistisch sein, dennoch verdeutlicht es, welche Unwägbarkeiten im europäischen Recht für Tarifparteien und Beschäftigte vorhanden sind.

5. Schlussfolgerungen

In diesem Aufsatz sind wir der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Rechtsprechung des EuGH auf das System der industriellen Beziehungen in Deutschland hat. Dazu haben wir Urteile in den Blick genommen, die die Handlungsmöglichkeiten der Tarifparteien beschränken bzw. ihre Autonomie beeinträchtigen. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass die Literatur zu industriellen Beziehungen zwar den Zusammenhang zwischen europäischer Integration und nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen intensiv beforscht, dabei aber häufig den Einfluss des EuGH vernachlässigt.

Die obigen Ausführungen zeigen, dass die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das Tarifvertragssystem in Deutschland erheblich sind. Die Folgen sind dabei ambivalent. Im Bereich der Antidiskriminierungsrechtsprechung hat der EuGH einerseits vielfach Arbeitnehmerrechte über nationale Bestimmungen hinaus erweitert und Diskriminierungstatbestände beseitigt (siehe hierzu u.a. Kokott 2010: 129-130). Andererseits erklärten die Europarichter dabei aber auch jahrelang als sozialadäquat und angemessen geltende Tarifregelungen für europarechtswidrig. In anderen Bereichen hat der EuGH hingegen Entscheidungen getroffen, die die Rechte der Tarifparteien in Deutschland deutlich und in rechtfertigungsbedürftiger Weise einschränken. Als besonders problematisch hat sich die Grundfreiheitenjudikatur des EuGH erwiesen; dieses Problem scheint auch durch das Inkrafttreten der Europäischen Grundrechtecharta nicht gelöst. Laut Rödl (2009: 152) interpretierte der EuGH in der *Riiffert*-Entscheidung die Grundfreiheiten als rechtliche Garantie für Unternehmen, Lohnunterschiede im europäischen Wettbewerb auszunutzen und somit transnationale Lohnkonkurrenz rechtlich abzusichern.

Häufig klärt der EuGH in scheinbar begrenzten Einzelfällen spezifische Detailfragen. Die Wirkung der EuGH-Rechtsprechung ergibt sich erst aus der Kumulation von Einzelentscheidungen (vgl. Werner 2013). Betrachtet man die vorangehend behandelten Fälle in ihrer Gesamtheit, dann wird deutlich, dass der EuGH das in Art. 28 der Europäischen Grundrechtecharta ausdrücklich garantierte Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen auf vielfältige Weise eingeschränkt hat: Der Gerichtshof hat die Geltung europäischen Primär- und Sekundärrechts auf Tarifvereinbarungen ausgeweitet, Tarifverträge direkt zensiert, sie dem europäischen Vergaberecht untergeordnet, die Möglichkeiten zur Regulierung von Lohnkonkurrenz durch Tarifverträge eingeschränkt, das Streikrecht faktisch den Binnenmarktfreiheiten untergeordnet und die Geltung von Tarifverträgen mit Hilfe der Grundrechtecharta begrenzt. Die Einschränkung der Geltung von Tarifverträgen nach Betriebsübergängen

mittels der Grundrechtecharta ist insoweit bemerkenswert, als hier ein Grundrecht mobilisiert wurde, das, anders als die Grundfreiheiten, nicht dem (ökonomischen) Binnenmarktrecht entspringt. Demnach ist hierbei nicht wie in den anderen Fällen eine „Radikalisierung der Binnenmarktintegration“ (Scharpf 2008: 19) zu beobachten, sondern eine „Radikalisierung“ der Integration durch Recht insgesamt.

Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen unterliegt bereits seit Jahren einem Erosionsprozess (siehe Ellguth/Kohaut 2014; Hassel 1999; Streeck 2009), der durch die Rechtsprechung des EuGH verstärkt wird. Neben den oben genannten „rechtspolitischen“ Veränderungen lassen sich zwei konkrete Effekte auf die Tarifautonomie feststellen. Erstens wurden Reichweite, Geltung und Inhalte von Tarifverträgen begrenzt. Dabei hat der EuGH den Personenkreis verkleinert, der von Tarifverträgen erfasst wird. Davon sind potenziell Beschäftigte in veräußerten Unternehmen (*Alemo-Herron*) ebenso wie generell Arbeitsverhältnisse entsendeter Arbeitskräfte (*Laval-Quartett*) betroffen. Dies schwächt die Schutzfunktion von Tarifverträgen gegen Unterbietungswettbewerb und befördert den Erosionsprozess insofern, als dass sich der Bereich des Arbeitsmarktes, der von Tarifverträgen erfasst wird, weiter verkleinert. Zweitens hat die EuGH-Rechtsprechung das Verhältnis zwischen Tarifautonomie und Recht verändert. Der eigentlich genuin politische Prozess von Tarifverhandlungen wird heute in viel größerem Umfang durch Recht und Gerichte durchdrungen. D.h., die Ergebnisse von Tarifverhandlungen werden weniger von dem bestimmt, was Sozialpartner für richtig und angemessen halten, sondern zunehmend von dem, was der Gerichtshof für zulässig befindet. Während die Rechtsprechung des BAG jahrelang durch Zurückhaltung hinsichtlich der Kontrolle von Tarifinhalten und vom Grundsatz der sogenannten Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen geprägt war (Verbot der Tarifzensur), zeigt sich der EuGH diesbezüglich deutlich weniger zurückhaltend.

Was erklärt die mangelnde Zurückhaltung des EuGH, insbesondere bei den Entscheidungen *Viking*, *Laval* und *Riffert*? Zum einen stehen die Binnenmarktfreiheiten in einem grundsätzlichen Spannungsverhältnis zu Tarifverträgen und Arbeitskämpfmaßnahmen (Dieterich 2012: 97; siehe auch Bellamy 2006; Scharpf 2009; Somek 2008). Zum anderen wird EuGH-Richtern eine generelle pro-europäische Haltung unterstellt. Analysen aus einer Rational-Choice-Perspektive interpretieren die expansive Rechtsprechung als rationale Strategie, das institutionelle Eigeninteresse des EuGH an der Erweiterung der eigenen Kompetenzen zu befördern (Höpner 2011: 207; sowie generell für supranationale Institutionen Grande 1995; Schmidt 1998: 40-41; Schneider/Werle 1989). Beide Motivationen lassen sich im Rahmen des europäischen Vertragsrechts am ehesten mit Entscheidungen verwirklichen, die im Endeffekt eine liberalisierende Wirkung entfalten. Die politökonomischen Folgen der Integration durch Recht wären demnach nicht intendiert, sondern ein Nebeneffekt der pro-integrativen Grundhaltung.

Aus politikwissenschaftlicher Sicht erscheint uns an den hier untersuchten Sachverhalten das Zusammenspiel von legislativer Politik und der Rechtsprechung des Gerichtshofes besonders interessant (siehe hierzu Schmidt 2010). Wir haben im Abschnitt 4.3 geschildert, wie selbst eine ursprünglich marktkorrigierende Maßnahme

(Entsenderichtlinie¹⁹) durch die Interaktion von politischem und rechtlichem Integrationsmodus am Ende eine liberalisierende Wirkung entfalten kann. Wie in Abschnitt 2 beschrieben, können sich Regierungen auf europäischer Ebene in der Regel lediglich auf Mindeststandards einigen, die das Regulierungsniveau von hoch regulierten Ländern häufig unterschreiten und/oder auf autonomieschonende Regelungen, die den Mitgliedstaaten Spielräume bei der Umsetzung lassen. Die Entsenderichtlinie stellte ursprünglich eine Kombination aus beiden Möglichkeiten dar (vergleiche hierzu Eichhorst 2000: 278-289). Ein Unterlaufen nationaler Beschäftigungsstandards sollte durch Mindestvorgaben verhindert werden, eine Abweichung durch die Mitgliedstaaten nach oben sollte aber möglich bleiben (Rödl 2009: 153-154). In Ländern, in denen die Mindestvorgaben europäischer Richtlinien nationale Standards unterlaufen, kann die Auslegung des EuGH aber dazu führen, dass ursprünglich marktkorrigierende Vorgaben im Endeffekt eine Verschlechterung sozialer Standards zur Folge haben. Aus politikwissenschaftlicher Perspektive ebenfalls interessant ist das Schicksal des Versuchs, die *Laval*-Rechtsprechung politisch zu revidieren. In Reaktion auf die Urteile des *Laval*-Quartetts setzten Gewerkschaften und das Europäische Parlament (EP) die EU-Kommission unter Druck, eine Initiative zur Korrektur dieser EuGH-Rechtsprechung einzubringen. Die Kommission präsentierte daraufhin 2012 die Monti-II-Verordnung.²⁰ Diese Verordnung sollte das Verhältnis und die Ausgestaltung des Rechts auf Durchführung kollektiver Maßnahmen im Kontext der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit auf sekundärrechtlicher Ebene regeln. Jedoch kodifizierte der vorgelegte Entwurf zum einen lediglich nachträglich die bestehende EuGH-Rechtsprechung. Darüber hinaus enthielt der Entwurf Regelungen zu Streitbeilegungsverfahren und Meldepflichten für Streiks für den Fall, dass das Funktionieren des Binnenmarktes durch eine Arbeitskämpfmaßnahme beeinträchtigt werden könnte. Dies hätte eine weitere Einschränkung kollektiver Rechte von Gewerkschaften bewirkt (Schubert 2012). Nachdem zum ersten Mal in der Geschichte der EU eine ausreichend große Anzahl nationaler Parlamente eine „Subsidiaritätsrüge“ aussprach, zog die Kommission den Vorschlag zurück. Es ist der Koalition aus EP und Gewerkschaften bisher nicht gelungen, eine Revision der Rechtsprechung zu erreichen. Dies

¹⁹ Die Entsenderichtlinie sollte zumindest aus Sicht der Empfängerländer von entsendeten Arbeitskräften (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Niederlande) einen marktkorrigierenden Zweck erfüllen. Es ist aber nicht eindeutig, inwiefern Kommission und Entsendeländer (Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Spanien) mit der Richtlinie die gleiche Absicht verbanden. Wie Eichhorst (2000, 1999) und Sörries (1997) ausführen, wurde eine Einigung über die Entsenderichtlinie möglich, nachdem einige Länder im Alleingang Bestimmungen für entsendete Arbeitnehmer beschlossen hatten. Ein Grund für die Zustimmung von Entsendeländern und Kommission war, dass die Richtlinie zumindest ein Mindestmaß an Einfluss auf nationale Regelungen der vorangepreschten Länder gewährte. So ist die Entsenderichtlinie letztlich ein Hybrid aus Marktbegrenzung und dem Versuch, die unkoordinierte Einführung von weiteren, als protektionistisch empfundene Regelungen zu verhindern (siehe zu dieser Ambivalenz aus einer juristischen Perspektive Davies 1997).

²⁰ Zum sog. Monti-II-Paket gehörte auch die Durchsetzungsrichtlinie. Diese wurde allerdings schon länger gefordert und zielt nicht auf eine Korrektur der *Laval*-Rechtsprechung.

veranschaulicht, wie begrenzt der Spielraum für eine politische Korrektur der EuGH-Rechtsprechung unter den gegenwärtigen Bedingungen (monopolisiertes Initiativrecht der Kommission, Einfluss der Generaldirektion Binnenmarkt, Interessenssätze zwischen Mitgliedstaaten) ist.

Was bedeuten diese Befunde für hoch-koordinierte Ökonomien wie Deutschland, in denen den Tarifparteien ein hoher Grad an regulativer Autonomie zukommt? In korporatistischen Modellen wie dem deutschen sind Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfmaßnahmen ein zentraler Mechanismus zur Regulierung der Wirtschaft. Durch die Rechtsprechung des EuGH wird dieser Mechanismus geschwächt. Zudem verschiebt die Betonung der Binnenmarktfreiheiten das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit zuungunsten der Gewerkschaften (vgl. Scharpf 2010: 221-222). Dies stellt die spezifische Balance zwischen sozialer Regulierung und wirtschaftlicher Freiheit des organisierten Kapitalismusmodells in Frage (vgl. Höpner 2008: 18). Ob durch die hier geschilderten Urteile des EuGH, insbesondere durch Urteile wie *Viking*, *Laval* und *Riffert*, eine Konvergenz der industriellen Beziehungen in Deutschland in Richtung eines marktliberalen Modells stattfindet, lässt sich aufgrund der hier untersuchten Sachverhalte nicht abschließend beantworten. Für eine Bewertung müssten die Auswirkungen der Integration durch Recht auch in anderen Bereichen systematisch in den Blick genommen werden, wie etwa die EuGH-Rechtsprechung im Bereich Corporate Governance und ihrer Folgen für die Mitbestimmung.

Wie ließe sich eine tendenziell aus dem Ruder laufende EuGH-Rechtsprechung einhegen? In der öffentlichen Debatte werden verschiedene Möglichkeiten diskutiert. So findet sich hinsichtlich der Frage des Verhältnisses von Grundfreiheiten und Streikrecht im aktuellen Koalitionsvertrag die Forderung, „die Gleichrangigkeit sozialer Grundrechte aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gegenüber den Marktfreiheiten“ sicherzustellen. Der Europäische Gewerkschaftsbund fordert die Einführung eines Sozialen Fortschrittsprotokolls, das einen Vorrang sozialer Grundrechte vor den Grundfreiheiten etablieren soll (zur Kritik daran siehe Kingreen 2014). Nachgedacht wird auch darüber, wie im Sekundärrecht gezieltes „Gegengift“ (Kingreen 2014) gelegt werden könnte, indem beispielsweise die Logik des *Albany*-Urteils in einer Verordnung verallgemeinert würde. Des Weiteren wird die Etablierung eines Kompetenzgerichtshofs als Gegengewicht zum EuGH diskutiert (vgl. Roman Herzog und Lüder Gerken in der FAZ vom 8.9.2008). Ein weiterer Vorschlag ist die Einrichtung von Fachkammern beim EuGH. Eine Fachkammer für Arbeitsrecht, so die Annahme, würde vermutlich schonender mit den Tarifvertragssystemen der Mitgliedstaaten umgehen und die nationalen arbeitsrechtlichen Besonderheiten besser berücksichtigen können. All diese Maßnahmen müssten allerdings die gleichen Hürden überwinden, an denen bereits frühere Versuche zur Korrektur der EuGH-Rechtsprechung gescheitert sind.

Literatur

- Alter, K. (2001): Establishing the supremacy of European law. The making of an international rule of law in Europe. Oxford.
- Behrens, M. (2013): Germany. In: Frege, C./Kelly, J. (Eds.): Comparative employment relations in the global economy. London: 206-226.

- Bellamy, R. (2006): Still in deficit. Rights, regulation, and democracy in the EU. In: *European Law Journal*, 12: 725-742.
- Busch, K./Hermann, C./Hinrichs, K./Schulten, T. (2013): Euro crisis, austerity policy and the European social model. How crisis policies in Southern Europe threaten the EU's social dimension. Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis.
- Däubler, W. (2014): Sind die Mindestlöhne des TVgG-NRW für öffentliche Auftragnehmer und deren Nachunternehmer mit dem Unionsrecht vereinbar? Rechtsgutachten im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Davies, P. (1997): Posted workers: Single market or protection of national labour law systems? In: *Common Market Law Review*, 34: 571-602.
- Dieterich, T. (2012): Europäische Grundrechts-Rechtsprechung – Kooperation und Kollisionen. In: Creutzfeldt, M./Hanau, P./Thüsing, G./Wißmann, H. (Hg.): *Arbeitsgerichtsbarkeit und Wissenschaft: Festschrift für Klaus Bepler zum 65. Geburtstag*. München: 87-100.
- Dolvik, J. E./Visser, J. (2009): Free movement, equal treatment and workers' rights: can the European Union solve its trilemma of fundamental principles? In: *Industrial Relations Journal*, 40: 491-509.
- Eichhorst, W. (1999): Europäische marktgestaltende Politik zwischen Supranationalität und nationaler Autonomie: Das Beispiel der Entsenderichtlinie. In: *Industrielle Beziehungen*, 6: 340-359.
- Eichhorst, W. (2000): Europäische Sozialpolitik zwischen nationaler Autonomie und Marktfreiheit. Die Entsendung von Arbeitnehmern in der EU. Frankfurt a.M.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2014): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013. In: *WSI Mitteilungen*, 67(4): 286-295.
- Falkner, G./Treib, O./Hartlapp, M./Leiber, S. (2005): *Complying with Europe. EU harmonisation and soft law in the member states*. Cambridge.
- Fischer-Lescano, A. (2014): Austeritätspolitik und Menschenrechte – Rechtspflichten der Unionsorgane beim Abschluss von Memoranda of Understanding. Rechtsgutachten im Auftrag der Kammer für Arbeiter/innen und Angestellte für Wien.
- Fischer-Lescano, A./Oberndorfer, L. (2013): Fiskalvertrag und Unionsrecht. Unionsrechtliche Grenzen völkervertraglicher Fiskalregulierung und Organleihe. In: *Neue Juristische Wochenschrift*, 66(1-2): 9-14.
- Grande, E. (1995): Forschungspolitik in der Politikverflechtungs-Falle? Institutionelle Strukturen, Konfliktdimensionen und Verhandlungslogiken europäischer Forschungs- und Technologiepolitik. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 36: 460-483.
- Hassel, A. (1999): The erosion of the German system of industrial relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 37: 483-505.
- Heuschmid, J. (2013): Dynamische Bezugnahme Klauseln beim Betriebsübergang. In: *Arbeit und Recht*, 61(12): 498-502.
- Höpner, M. (2008): Usurpation statt Delegation. Wie der EuGH die Binnenmarktintegration radikalisiert und warum er politischer Kontrolle bedarf. MPIfG Discussion Paper 08/12.
- Höpner, M. (2011): Der Europäische Gerichtshof als Motor der Integration: Eine akteursbezogene Erklärung. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 21: 203-229.
- Höpner, M./Schäfer, A. (2010): A new phase of European integration. Organised capitalisms in post-Ricardian Europe. In: *West European Politics*, 33: 344-368.
- Hyman, R. (2001): The Europeanisation – or the erosion – of industrial relation? In: *Industrial Relations Journal*, 32: 280-294.
- Kempen, O. E. (2010): Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit vor dem Europäischen Gerichtshof. In: Dieterich, T./Le Friant, M./Nogler, L./Kezuka, K./Pfarr, H. (Hg.): *Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht: Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert*. Baden-Baden: 15-36.
- Keune, M. (2008): Die Grenzen der europäischen Arbeitsmarktintegration: Koalitionen, Interessenvielfalt und institutionelle Hindernisse. In: Höpner, M./Schäfer, A. (Hg.): *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*. Frankfurt am Main: 279-309.
- Kingreen, T. (2014): Soziale Fortschrittsklausel – Potenzial und Alternativen. HSI-Schriftenreihe Bd. 8.

- Kocher, E. (2009): Stoppt den EuGH? Zum Ort der Politik einer europäischen Arbeitsverfassung. In: Fischer-Lescano, A./Rödl, F./Schmid, C. U. (Hg.): Europäische Gesellschaftsverfassung: Zur Konstitutionalisierung sozialer Demokratie in Europa. Baden-Baden: 161-179.
- Kocher, E. (2010): Europäische Tarifautonomie – Rechtsrahmen für Autonomie und Korporatismus. In: *juridikum*, 4/2010: 465-483.
- Kokott, J. (2010): Der EuGH – eine neoliberale Institution? In: Hohmann-Dennhardt, C./Masuch, P./Villiger, M. (Hg.): Grundrechte und Solidarität: Durchsetzung und Verfahren. Kehl am Rhein: 115-134.
- Lillie, N./Greer, I. (2007): Industrial relations, migration, and neoliberal politics: The case of the European construction sector. In: *Politics & Society*, 35: 551-581.
- Lobinger, T. (2013): EuGH zur dynamischen Bezugnahme von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen. Rechtsprechung des BAG erneut zu korrigieren. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 30: 945-947.
- Malmberg, J./Sigeman, T. (2008): Industrial actions and EU economic freedoms: The autonomous collective bargaining model curtailed by the European court of justice. In: *Common Market Law Journal*, 45: 1115-1146.
- Marginson, P. (2006): Europeanisation and regime competition: industrial relations and EU enlargement. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(2): 97-117.
- Marginson, P./Sisson, K. (2006): European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making. 2. Aufl. Houndmills.
- Oberndorfer, L. (2012): Der Fiskalpakt – Umgehung der ‚europäischen Verfassung‘ und Durchbrechung demokratischer Verfahren? In: *juridikum*, 24(2): 168-181.
- Rhodes, M. (1998): Globalisation, labour markets and welfare states: a future of ‘competitive corporatism’? In: Rhodes, M./Mény, Y. (Eds.): *The Future of European Welfare*. Basingstoke.
- Rödl, F. (2009): Transnationale Lohnkonkurrenz: ein neuer Eckpfeiler der ‚sozialen‘ Union? In: Fischer-Lescano, A./Rödl, F./Schmid, C. U. (Hg.): Europäische Gesellschaftsverfassung: Zur Konstitutionalisierung sozialer Demokratie in Europa. Baden-Baden: 145-160.
- Sack, D. (2012): Europeanization through law, compliance, and party differences – The ECJ's ‘Rüffert’ Judgment (C-346/06) and amendments to public procurement laws in German Federal States. In: *Journal of European Integration*, 34: 241-260.
- Schäfer, A./Streeck, W. (2008): Korporatismus in der Europäischen Union. In: Höpner, M./Schäfer, A. (Hg.): *Die Politische Ökonomie der europäischen Integration*. Frankfurt am Main: 203-240.
- Scharpf, F. W. (2008): ‚Der einzige Weg ist, dem EuGH nicht zu folgen‘. In: *Mitbestimmung*, 54/07+08: 18-23.
- Scharpf, F. W. (2009): Legitimität im europäischen Mehrebenensystem. In: *Leviathan*, 37: 244-280.
- Scharpf, F. W. (2010): The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a ‘social market economy’. In: *Socio-Economic Review*, 8: 211-250.
- Schiefer, B. (2013): Ende der Dynamik einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme im Falle eines Betriebsübergangs. In: *Betriebs-Berater*, 68(43): 2613-2615.
- Schmidt, S. K. (1998): Liberalisierung in Europa. Die Rolle der Europäischen Kommission. Frankfurt/Main.
- Schmidt, S. K. (2010): Gefangen im ‚lock-in‘? Zur pfadabhängigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. In: *Der moderne Staat*, 3: 455-473.
- Schneider, V./Werle, R. (1989): Vom Regime zum korporativen Akteur. Zur institutionellen Dynamik der Europäischen Gemeinschaft. In: Kohler-Koch, B. (Hg.): *Regime in den internationalen Beziehungen*. Baden-Baden: 409-434.
- Schubert, J. (2012): Der Vorschlag der EU-Kommission für eine Monti-II-Verordnung – eine kritische Analyse unter Einbeziehung der Überlegungen zur Enforcement-Richtlinie. HSI-Schriftenreihe Bd. 6.
- Schulten, T. (2012): Germany. In: Schulten, T./Alsos, K./Burgess, P./Pedersen, K. (Eds.): *Pay and other social clauses in European public procurement. An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom*. Düsseldorf: 53-71.

- Schulzen, T./Müller, T. (2013): Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik. In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 39: 291-321.
- Seikel, D. (2014): Nationale Anpassungsstrategien an das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofes: Europäisierung durch Richterrecht und innenpolitische Veto-Positionen. WSI Diskussionspapier Nr. 189.
- Somek, A. (2008): *Individualism: An essay on the authority of the European Union*. Oxford.
- Sörries, B. (1997): Die Entsenderichtlinie: Entscheidungsprozess und Rückkoppelungen im Mehrebenensystem. In: *Industrielle Beziehungen*, 4: 125-149.
- Streeck, W. (1998a): Einleitung. Internationale Wirtschaft, nationale Demokratie? In: Streeck, W. (Hg.): *Internationale Wirtschaft, nationale Demokratie. Herausforderungen für die Demokratietheorie*. Frankfurt a. M.: 11-58.
- Streeck, W. (1998b): The internationalization of industrial relations in Europe: Prospects and problems. In: *Politics & Society*, 26: 429-459.
- Streeck, W. (2000): Competitive Solidarity: Rethinking the 'European social model'. In: Hinrichs, K./Kitschelt, H./Wiesenthal, H. (Eds.): *Kontingenz und Krise: Institutionenpolitik in kapitalistischen und postsozialistischen Gesellschaften*. Frankfurt a. M.: 245-261.
- Streeck, W. (2009): *Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy*. Oxford.
- Teague, P. (1999): *Economic citizenship in the European Union. Employment relations in the new Europe*. London.
- Visser, J. (2005): Beneath the surface of stability: New and old modes of governance in European industrial relations. In: *European Journal of Industrial Relations*, 11: 287-306.
- Vos, K. J. (2006): Europeanization and convergence in industrial relations. In: *European Journal of Industrial Relations*, 12: 311-327.
- Weiler, J. H. H. (1994): A quiet revolution. The European Court of Justice and its interlocutors. In: *Comparative Political Studies*, 26: 510-534.
- Werner, B. (2013): Ein zahnloser Tiger? Das Bundesverfassungsgericht und seine Europa-Rechtsprechung. In: *Leviathan*, 41: 358-382.
- Woolfson, C./Thörnqvist, C./Sommers, J. (2010): The Swedish model and the future of labour standards after Laval. In: *Industrial Relations Journal*, 41: 333-350.
- Zeibig, N. (2013a): Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt – Gerichtliche Entscheidungen im Überblick. In: *WSI Mitteilungen*, 66(5): 369-372.
- Zeibig, N. (2013b): Questions of age discrimination in decisions of the European Court of Justice. In: Grozelier, A.-M./Hacker, B./Kowalsky, W./Machnig, J./Meyer, H./Unger, B. (Eds.): *Roadmap to a social Europe*. <http://csdle.lex.unict.it/docs/labourweb/Roadmap-to-a-Social-Europe/4473.aspx>