

Europa-Recht gegen Arbeiterinteressen

Eine kritische Analyse der EU-Rechtsetzung

Anlässlich der aktuellen Billiglohnstrategie von Nokia, werden auch kritische Fragen bezüglich der Europapolitik in Brüssel laut. Leider beschränkt sich die Kritik bisher zu einseitig auf die EU-Subventionspolitik. Welche Rolle das herrschende EU-Recht grundsätzlich spielt, und wie es besonders aus gewerkschaftlicher Sicht zu werten ist, wird noch viel zu wenig in den Mittelpunkt der Auseinandersetzung gestellt. Ich nehme dies zum Anlass, hier einmal etwas grundsätzlicher den Inhalt der EU-Rechtsetzung zu untersuchen. Aufgrund zweier jüngerer Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes zum Streikrecht, gebe ich dabei diesem für die Gewerkschaft besonders existenziellem Recht einen besonderen Stellenwert.

Armin Kammrad, 27.01.2008

Wenn der Präsident der Europäischen Zentralbank (EZB), Jean-Claude Trichet, angesichts steigender Inflation auf der CDU-Vorstandsklausur in Wiesbaden die Gewerkschaften aufforderte, damit *„der jüngste Anstieg der Inflation vorübergehend bleibt, darf die jetzige Preissteigerung keinen Einfluss auf die Lohn- und Preispolitik haben“* (1), weiß wohl jeder Gewerkschafter, was er davon zu halten hat - nämlich nichts. Auch 2007 fraß die Inflation den Reallohn komplett auf. Der Kommentar von Frau Merkel zu diesem Angriff auf die Lebensbedingungen der Mehrheit der Bevölkerung des angeblich „völlig unabhängigen“ EZB-Präsidenten, *“(w)ir sind der Meinung, dass die Handlungsweise der Europäischen Zentralbank sich bewährt hat“* (1) enthält auch nichts, was überraschen könnte. Für den Kabarettisten Dieter Hildebrandt personifiziert Frau Merkel sowie so alles, *„was man Politikern unterstellt: Berechnung, Machthunger, rabiate Kampfmethoden, Vernichtungswillen - gepaart mit einer in der Uckermark verwurzelten Illusion von Harmlosigkeit.“* (2).

Aufgabe der Zins- und Stabilitätspolitik der EZB ist ausschließlich Wahrung der Interessen einer immer reicher und zugleich immer kleiner werdenden vermögenden Minderheit in Europa (3), oder wie Frau Merkel dies in ihrer Botschaft an das „gutgläubige Wahlvolk“ zum Jahresende unverfänglich auszudrücken versuchte: *„Mein Ziel ist und bleibt deshalb unverändert, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Das heißt, bestehende Arbeitsplätze zu erhalten und Voraussetzungen zu schaffen, damit neue entstehen können“* (4). Diese „Voraussetzungen“ sollen in Lohnverzicht und in staatlich subventionierten und mit Sanktionen durchgesetzten Hungerlöhnen bestehen. Statt den Ursachen, werden die Opfer der Arbeitslosigkeit durch existenzielle Erpressungen in Gestalt eines ideologisch motivierten Hunger-Regelsatzes bekämpft. Und was können die Arbeiter für die Inflation, welche nach Trichet's Einschätzung, dieses Jahr deutlich über 2 Prozent liegen soll? Nichts. Ist die gestiegene Inflationsneigung nicht eher Resultat von zu großer Lohnzurückhaltung?

Was die herrschende Politik mit solchen Statements letztlich zum Ausdruck bringt, ist die Aufgabe jeglicher sozialen Orientierung und aller Grundrechte, sofern sie den Renditeerwartungen, dem „gemeinsamen Markt“, im Wege stehen. Steigt die Inflation, so sollen zugunsten hoher Renditeerwartungen der Preis der Ware Arbeitskraft unter ihren Wert sinken, damit bei sinkenden Produktpreisen die Rendite weiter steigen kann. Marktwirtschaft in überstaatlicher, europäischer Gestalt, ist der primäre Inhalt einer Europapolitik, wie sie putschartig Anfang Dezember letzten Jahres mit dem sog. EU-Reformvertrag in Lissabon, unter maßgeblicher Beteiligung der Regierung Merkel, durchgesetzt wurde. Zwar steht die Ratifizierung des Vertrages noch aus. Da jedoch andere Vorstellungen zu einer Europa-Politik durch Referenden komplett ausgeschlossen wurden, ist man ideologisch unter sich.

Die bereits am deutschen BGB oft kritisierte zu starke rechtliche Betonung des Privateigentums verbunden mit einer Vernachlässigung sozialer Verpflichtungen (5), wird mit der herrschenden Europa-Politik nur potenziert, da das Spannungsverhältnisse von Eigentum und sozialen Grundrechten, was z.B. das deutsche Verfassungsrecht zumindest abstrakt kennzeichnet (vgl. GG Art. 14 Abs.2), zugunsten von Eigentumssicherung komplett aufgegeben wurde. Die EU kennt keine Sozialverpflichtung des Eigentums mehr, sondern nur Freiheiten, welche – wie schon beim „alten“ Adam Smith – den (sozialen) „Rest“ irgendwie und irgendwann von selbst erledigen sollen. Möglichst ungehemmte Selbstbereicherung wird als eigentlicher Inhalt des Sozialen verstanden; je egoistischer umso mehr käme auch für die Anderen heraus – so die herrschende europäische Logik. *„Die unternehmerische Freiheit wird nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“*, wie es in der EU-Grundrechtscharta (Art.16) heißt, deshalb nicht nur „aner-

kannt“, sie ist viel mehr bestimmend für das gesamte EU-Recht. „Wenig direkt verbindlich sind die Sozialen Grundrechte der Grundrechtscharta“, stellt deshalb Karl-Jürgen Bieback von der Universität Hamburg fest (6). „Die Grundrechte sind also bisher nur Instrument zur Etablierung des gemeinsamen Marktes gegenüber (sozialstaatlichen und anderen) Regulierungen der Mitgliedsstaaten“ (a.a.O.). Eine andere Funktion sollen Grundrechte auch nicht haben. Sie ließen sich als rechtliche Realität auch gar nicht gegenüber der herrschenden EU-Rechtsetzung durchsetzen.

Ist das EU-Recht was für ArbeiterInnen?

Dieses undemokratische Konstrukt eines für alle EU-Mitgliedsländer bindenden Vertrages mit dem, der einzelstaatlichen Rechtsetzung, vorgelagerten EU-Recht, findet in großen Teilen der Gewerkschaft zwar keine Zustimmung, allerdings werden oft Erwartungen an die EU-Institutionen formuliert, die aus gewerkschaftlicher Sicht, eigentlich fragwürdig sind.

So setzt sich diesen Monat Helga Nielebock, Bereichsleiterin für Arbeits- und Sozialrecht beim DGB-Bundesvorstand, in einem Aufsatz mit dem Titel „Was geht uns Europa an?“ mit dem „Europäisches Arbeitsrecht und seine Bedeutung für die Betriebsratsarbeit“ auseinander (7). Zwar wird darin z.B. die sog. „Flexicurity-Debatte“ (8) anschaulich erläutert, der Grundtenor ist jedoch aus Arbeitersicht zu positiv und gegenüber dem EU-Konstrukt auch zu wenig analytisch. Denn was soll daran positiv sein, wenn die Kommission zwar die DGB-Forderung nach dem Konzept „Gute Arbeit“ als Anregung aufgenommen hat, das Konzept selbst jedoch auf Eis gelegt wurde? Überhaupt scheint Helga Nielebock nicht zu bemerken, dass zwar angeblich viel in Planung ist, jedoch kaum etwas davon bis heute realisiert wurde. Viel wird da auch nicht passieren, denn die EU ist tendenziell arbeiter- und gewerkschaftsfeindlich. Ist dies nur Miesmacherei? Will ich die Chancen für eine europäische Gewerkschaftsbewegung nur nicht wahrnehmen?

Zumindest sollte man sich darauf einigen, dass bei der Fragestellung „Was geht uns Europa an?“, eine genaue Analyse der politischen und rechtlichen Grundlagen aus gewerkschaftlicher Sicht angebracht wäre. So jubelte auch der neue erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, auf dem 21. ordentlichen Gewerkschaftstag November 2007 in Leipzig: „Europa muss endlich zu einer politischen und sozialen Gemeinschaft werden!“ (9) Nur wie soll das möglich sein? Die euphorischen Ausrufe: „Europa ist mehr, Europa kann mehr. Es geht um unser Europa“ (a.a.O., Hervorh. im Original) mögen ja rhetorisch gut platziert sein, die eigentliche Problematik wird nicht erwähnt. Sie besteht darin, dass europäische Tarifpolitik eben nicht identisch ist, mit dem, was die Arbeiterbewegung seit ihrem Bestehen darunter versteht. So ist der Anspruch von Berthold Huber, „(u)nd wir müssen unsere eigene Europäisierung vorantreiben: etwa mit unserer Tarifpolitik“ (a.a.O.) nur eine Absichtserklärung, die nicht in das bestehende Europarecht eingeordnet werden kann. Denn im real existierenden Europa, in Gestalt der EU, ist Tarifpolitik bindenden Verträgen untergeordnet. Anders wie z.B. Artikel 9 Grundgesetz festschreibt, dürfen Tarifauseinandersetzungen beschränkt werden. Die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ (Art.9 GG Abs.3) unterliegt übergeordnet dem EU-Recht. Streiks sind zwar unter Umständen möglich, die Umstände werden jedoch von Brüssel (oder treffender: von Luxemburg) aus definiert. Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg wacht mit Argusaugen darüber, dass Streiks nicht im Widerspruch zum EU-Recht stehen. Berthold Huber will, mit seiner Forderung nach „eigener“, d.h. gewerkschaftlich orientierten Europäisierung jedoch sicher nicht, einen europaweiten Generalstreik organisieren, um eine Rücknahme bestehender EU-Verträge durchzusetzen? Davon ist zumindest nichts zu hören.

Dabei ergibt sich das Verhältnis von Streik, als entscheidendes Mittel gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung, und EU-Recht bereits aus der europäischen Grundrechtscharta, obwohl deren Bedeutung unverändert nur appellativ ist. So wird zwar, nach Art.28, ein Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen, einschließlich Streiks, den Tarifgegnern zugestanden, aber nur „nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ (Art.28 Grundrechtscharta bzw. Art. 11-88 EU-Verfassung). Dieser Rechtsvorbehalt findet sich übrigens auch in anderen Artikeln, wie z.B. in dem, für EU-Betriebsräte wichtigem Recht, auf Unterrichtung und Anhörung (Art.27). Wie ich noch anhand der aktuellen EU-Rechtsprechung zeigen werde, sind soziale Grundrechte grundsätzlich dem Gemeinschaftsrecht untergeordnet.

Die maßgeblichen Grundlagen der Europäischen Union sind in den Verträgen über die Europäische Union (EU-Vertrag) und im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag) fixiert (10). Die gescheiterte EU-Verfassung (plus diverser Zusätze) sollte diese rechtlichen Grundlagen erweitern, systematisieren und vor allem vorrangiges Wirtschaftsrecht Verfassungsrang geben. Der oben erwähnte Lissabonner Reform-Vertrag von Dezember 2007 versucht den früheren

Weg eines Europas ohne aktive Beteiligung der Mehrheit der Europäer weiterzugehen.

Neben diesem Gemeinschaftsrecht gelten nach dem sog. „Subsidiaritätsprinzip“ (d.h. Begrenzung der Gemeinschaftskompetenz auf das sog. Unerlässliche), zwar die „*einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten*“ (vgl. oben) weiter, jedoch nur soweit das EU-Recht dies ausdrücklich zulässt. Im Streitfall entscheidet auch hier Luxemburg, d.h. der Europäische Gerichtshof. Allerdings – dies sei angemerkt – nicht unbedingt abschließend. Denn bereits Juli 2005 entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg, dem mit 46 Staaten deutlich mehr Staaten (z.B. auch Russland) angehören als der EU (Stand 2005), jeden Einzelfall zu prüfen, wenn der Schutz durch die nationalen Gerichte und den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg (EuGH) „*offenkundig ungenügend*“ ist (11).

Diese zusätzliche höchstrichterliche Kontrolle bezüglich Menschenrechte erscheint auch angebracht. Zwar „*achtet*“ Nach EU-Vertrag Art. 6 Abs. 2 die Union die Grundrechte, „*wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichnete Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind*“, nur was heißt dies konkret? „*Die Union beruht auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam*“, heißt es in Art.6 Abs. 1. Was diese staatsrechtlich wesentlichen Elemente betrifft, sollte auffallen wie sie vertraglich formuliert sind. Es werden nämlich keine Verpflichtungen festgelegt, sondern Statusbeschreibungen („*achtet*“, „*gewährleistet*“, „*beruht*“ usw.) gegeben. Weil es eben bereits so ist, muss folglich nichts verpflichtend durchgesetzt werden. Und dies ist in Wahrheit auch so gemeint: Die neoliberale Wirtschaftsordnung, welche die EU favorisiert, soll Menschenrechte, Demokratie und Grundfreiheiten gewährleisten. Auf ihr beruhen sie, der Neoliberalismus achtet all diese tragenden Grundsätze. Neoliberale Wirtschaftspolitik ist sozial, eben „*soziale Marktwirtschaft*“. Ein Terrorist, wer anderes zu wagen behauptet?

Diese angeblich untrennbare Verknüpfung von neoliberaler Wirtschaftspolitik und höchstmöglicher Sozialpolitik, wird im EG-Vertrag direkt ausgesprochen: Die Sozialen Ziele werden nach Art. 136 zwar sehr hoch gesteckt (z.B. „*Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (...) angemessenen sozialen Schutz*“ usw.), jedoch im gleichen Artikel an ausschließlich zwei Komponenten gekoppelt: „*Zu diesem Zweck führen die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten Maßnahmen durch, die der Vielfalt der einzelstaatlichen Gepflogenheiten, insbesondere in den vertraglichen Beziehungen, sowie der Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu erhalten, Rechnung tragen*“. Keine sozialen Ziele also, ohne Pflege und Entwicklung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit. Die Unterzeichner des EU-Vertrags, sind „*der Auffassung, dass sich eine solche (Anm.: soziale) Entwicklung sowohl aus dem eine Abstimmung der Sozialordnung begünstigenden Wirken des Gemeinsamen Marktes als auch aus den in diesem Vertrag vorgesehenen Verfahren sowie aus der Angleichung ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben wird*“, heißt es weiter. Art. 137 EG-Vertrag benennt dazu einige unmittelbare Punkte (z.B. „*soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer*“) betont dazu jedoch in Art. 137 Abs.5: „*Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht*“. Wie ist das zu verstehen? Keine soziale Sicherheit nach EU-Recht, wenn gestreikt oder ausgesperrt wird?

Stellenweise wird Art. 137 Abs. 5 als EU-Vereinbarung interpretiert, sich in Tarifauseinandersetzungen nicht einzumischen (12). Dies lässt sich isoliert betrachtet vielleicht so deuten, die Wahrheit ist eine andere. So heißt es zum Streikrecht in der Grundrechtscharta Art. 28 zwar, dass die widerstreitenden Parteien „*nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht (haben), Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen*“. Allerdings wird konkretisiert: „*Die Ausübung der durch diese Charta anerkannten Rechte (...) erfolgt (nur) im Rahmen der darin festgelegten Bedingungen und Grenzen*“ (Art.52 Abs.2). Deshalb sind durchaus „*Einschränkungen der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheit*“ möglich, sofern sie „*gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten*“ (Art. 52 Abs.1). Das Streikrecht wird also durch bilderbuchhafte Gummiparagraphen relativiert.

Schauen wir uns kurz noch die Gegenseite von Streikrecht und Streikfreiheit, das Kapital, an. So betont Art. 16 ausdrücklich: Die „*unternehmerische Freiheit wird nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anerkannt*.“ Wichtig in diesem Zusammenhang ist jedoch, dass eine Handlung, „*die darauf abzielt, die in der Charta anerkannten Rechte und Freiheiten abzuschaffen oder sie stärker einzuschränken, als dies in der Charta vorge-*

sehen ist“ nach Art. 54 untersagt ist.

Bei diesen kaum durchschaubaren Hin-Und-Her von Freiheiten und Einschränkungen, stellt sich die Frage nach dem Kern oder Wesen des EU-Rechts. Es ist in seinem Kern Wirtschaftsrecht, das auf uneingeschränkte Warenverkehrs-, Dienstleistungs- und Kapitalfreiheit baut. Es ist genau genommen in europäisches Recht gegossene WTO-Politik. Auch aufgrund dieser einseitigen und undemokratischen Rechtsetzung, wird stellenweise von einer „Regime-Kollision“ aufgrund einer Auflösung allgemein gültiger Rechte gesprochen (13). Soziale Grundrechte sind nur Beiwerk, nicht fester Bestandteil vom Wirtschaftsrecht. Deutlich wird dies auch durch Art. 137 Abs.4, wonach bei wirtschaftspolitischen Entscheidungen zwar die einfache Mehrheit reicht, für die wesentlichen sozialrechtlichen Entscheidungen jedoch Einstimmigkeit verlangt wird. Anders wie bei Wirtschaftsentscheidungen, lassen sich so durch ein Veto eines EU-Mitglieds bereits problemlos sozialpolitische Maßnahmen verhindern.

Die EU ist somit nicht nur völlig schwach auf der sozialpolitischen Brust, aus Sicht von wirtschaftlichen Arbeiterinteressen (z.B. hohen Löhnen) kollidiert dies mit dem europäischen Recht. Tarif- und Sozialinteressen müssen allerdings auch mit dem herrschenden EU-Recht kollidieren, wollen sie gegenüber dem herrschenden Wirtschaftsrecht überhaupt eine Chance auf Durchsetzung haben.

Zwei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in Luxemburg zum Tarif- und Streikrecht aus jüngster Vergangenheit (Dezember 2007) verdeutlichen das Rechtsverständnis der EU (14). Sie machen bei genauerer Betrachtung deutlich, dass hier Streikrecht und EU-Recht sich in ihrem Wesen antagonistisch gegenüberstehen. Das Gericht legt in den strittigen Fällen, welche auf Anfragen der jeweils nationalen Gerichte beruht, dar, in wie weit und unter welchen Voraussetzungen kollektive Maßnahmen nach EU-Recht zulässig sein könnten – allerdings ziemlich zurückhaltend (zu Details vgl. unten). Konkret hielt es eine von einer schwedischen Gewerkschaft durchgeführte Blockade gegen ausländische Unternehmen als Druckmittel zu Lohnverhandlungen für „gemeinschaftsrechtswidrig“ (EuGH C-341/05). Im zweiten Fall, bei dem es um gewerkschaftliche Maßnahmen gegen die Billigflaggenpolitik ging, sah das Gericht unter der Einschränkung „Arbeitnehmerschutz“, zumindest die Möglichkeit, dass kollektive Maßnahmen zur Beschränkung der Niederlassungsfreiheit mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sein könnten (EuGH C-438/05). Es folgte damit der Empfehlung des sog. „Generalanwalts“ Poiares Maduro (eine Art „EU-Staatsvertreter“ vor dem Luxemburger Gericht), der bereits im Mai 2007 erklärte, dass in engen Grenzen Arbeitskämpfe mit dem EU-Recht vereinbaren wären. Er stellte allerdings auch klar: „Mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar sind jedoch solche kollektiven Maßnahmen, die eine nationale Abschottung des Arbeitsmarkts bewirken oder verhindern, dass eine Gesellschaft nach einer Standortverlagerung Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat erbringt“ (15).

Beide Entscheidungen kommen zwar zu verschiedenen Ergebnissen, der Grundtenor ist jedoch identisch und nicht zuletzt auch für die Gewerkschaftsbewegung hier im Land, die permanent mit Standortverlagerungen zu kämpfen hat (Stichwort „Nokia“ (16)), beachtenswert. Der Grundtenor besteht in dem, was EG-Vertrag Art. 43 (Niederlassungsfreiheit) und Art. 49 (Dienstleistungsfreiheit) als für die EU bindend vorschreiben: *„Die Beschränkung der freien Niederlassung von Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen verboten. Das gleiche gilt für Beschränkungen der Gründung von Agenturen, Zweigniederlassungen oder Tochtergesellschaften durch Angehörige eines Mitgliedstaats, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ansässig sind.“* (Art. 43). Analog sind nach Art. 49 *„Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Gemeinschaft (...) verboten“*. Abgeschlossen wird die Verbotspolitik durch das Verbot von *„Beschränkungen des Kapitalverkehrs“* (Art. 56). Dem gegenüber wird für die Ware Arbeitskraft die Freizügigkeit, welche ökonomisch nur eine freie Verfügbarkeit für das Kapital darstellt, nur *„gewährleistet“*, also erlaubt. Dieser Erlaubnis steht keinerlei Verpflichtung gegenüber. Dies deshalb, weil – wie bereits oben ausgeführt – sich solche (insbesondere soziale) Verpflichtungen, nach der herrschenden europäischen Wirtschafts-ideologie, erübrigen sollen. Art. 44 bestimmt für die Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit bezeichnender Weise EU-Rat und EU-Kommission und nicht das EU-Parlament.

Die rechtlich garantierte Niederlassungs-, Dienstleistungs- und Kapitalfreiheit, welche repressiv im Sinne eines Verbots formuliert ist, wird definitiv zum Eingriff in das Streikrecht herangezogen. So spielte für den EuGH beim Streikrecht Artikel 43 EG-Vertrag bei der Bewertung der Vorlagen eine Art unumstößliche Bewertungsgrenze. Ein Recht auf Streik existiert so nur in dem Maße, wie die als bindendes Recht formulierten Verbote nicht durchbrochen („verletzt“) werden. Ein beachtenswerter Aspekt sind dabei jedoch die geforderten Angleichungen unterschiedlicher einzelstaatlicher Schutzbestimmungen (Art. 44 Abs. 2g). Dies deshalb, weil sie zum Verständnis eines wichtigen Punktes,

der auch bei der EU-Rechtssprechung eine Rolle spielt, hilfreich sind. Was Arbeitnehmerschutz (inklusive Mindestlöhne) betrifft, kennt die EU-Rechtsetzung nur einmal den jeweiligen Staat, der schützend seine Hand über den (oder die) Betroffene(n) halten darf, und das, was die Gewerkschaften als Schutz- und Lohnniveau durchsetzen wollen oder durchsetzen können. Der zulässige Arbeitnehmerschutz existiert für den EuGH prinzipiell nur als staatliche Leistung. Diese wird als eine Art Orientierungsrichtlinie allen gewerkschaftlichen Tarifikämpfen vorgegeben. Was die Gewerkschaft darüber hinaus durchsetzen kann, hat für das Gericht keine Legitimation. So werden die schwedischen Gewerkschaftsmaßnahmen auch deshalb als „*gemeinschaftsrechtswidrig*“ eingestuft (EuGH C-341/05), weil sie nicht der EU-Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern entsprechen (17). Nach Meinung des Gerichtes hätte Schweden es nicht den Gewerkschaften selbst überlassen dürfen, Tarifverhandlungen über den Lohn mit ausländischen EU-Dienstleistern zu führen. Die Richtlinie 96/71/EG erlaubt es dem Aufnahmemitgliedsstaat nämlich nicht zu fordern, dass Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden müssen, die „*über ein Mindestmaß an Schutz hinausgehen*“ (EuGH C-341/05). Und dieses Mindestmaß bestimmt nicht die Gewerkschaft, sondern der Gesetzgeber. Ebenso kann zwar die Gewerkschaft in Verhandlung mit ausländischen Dienstleistern treten, jedoch nur zur Einhaltung der einzelstaatlichen „*Vorschriften auf dem Gebiet des Mindestlohns*“. Eigenständige Verhandlungen der Gewerkschaft sind so nicht möglich, da ausländische Dienstleister nicht mit hohen Löhnen oder Forderungen an den Arbeitsschutz konfrontiert werden sollen. So etwas bezeichnet der EuGH als „*Diskriminierung*“, welche er nur zulassen will „*aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit*“ (a.a.O.). Beschränkungen der Kapitalfreiheiten werden nämlich nach EU-Recht ebenso als „*Diskriminierung*“ begriffen, wie z.B. eine Diskriminierung auf Grund „*der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität*“ (AGG §1) nach dem sog. „*Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*“, welches auf die nationale Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien beruht. Damit wird über die EU-Rechtsetzung kapitalistische Ausbeutung nicht nur in den Stand eines Grundrechtes gehoben, vergleichbar dem Schutz der Menschenwürde, sondern sogar über den Schutz der Menschenwürde gestellt. Der „*Trick*“ dabei ist, dass stillschweigend aber dafür umso konsequenter unterstellt wird, dass der Schutz der kapitalistischen Ausbeutung zugleich auch der beste, oder zumindest einzig mögliche, effektive Schutz der Menschenwürde sei.

Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass Tarifverhandlungen mit ausländischen Unternehmen, nur über ein von der EU abgesegnetes Mindestniveau geführt werden sollen, was über staatliche EU-konforme Regelungen nicht hinausgehen soll. Verlegt z.B. ein deutsches Unternehmen seine Produktion nach Polen, können polnische Gewerkschaften zwar um ein deutsches Lohnniveau kämpfen, nicht jedoch deutsche den Kampf ihrer polnischen Kollegen durch Streik unterstützen. Der europäischen Kapitalfreiheit steht also ein Verbot europäischer Streikfreiheit gegenüber, was die eine Seite stärkt, die andere jedoch zugleich schwächt. „*Streikrecht*“ bedeutet nach EU-Verständnis nur das Recht im nationalen Rahmen Tarifaueinandersetzungen zu führen, ein europäisches – also europaweites – Streikrecht existiert nicht.

Existiert ein staatlicher Mindestlohn, muss zwar das ausländische Unternehmen diesen zahlen, jedoch sind Kämpfe um höhere Löhne nach EU-Recht nicht begründbar und somit möglich. Ein gesetzlicher Mindestlohn garantiert so nicht nur ein unteres Lohnniveau, sondern bindet auch die Gewerkschaft, in ihrem Bestreben darüber liegende Löhne gegenüber ausländischen Firmen europaweit durchzusetzen. Ein gesetzlicher Mindestlohn kann somit auch zu einer allgemeinen Absenkung des Lohnniveaus führen, weil aufgrund der Niederlassungsfreiheit es zwar dem Kapital möglich ist, in dem einem EU-Land zu entlassen und in dem anderen EU-Land einzustellen, die Arbeiter haben jedoch nicht das Recht ebenso frei von staatlichen Grenzen ihre Lohnforderungen durchzusetzen.

Hieran ändert auch das europäische Betriebsrätegesetz nichts. Das EU-BetriebsräteG fordert zwar, wie das deutsche Betriebsverfassungsgesetz eine „*vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe*“ (§38), jedoch heißt es über die Unterrichtungspflicht der Kapitaleseite einschränkend, dass Unterrichtung und Anhörung von EU-Betriebsräten nur zwingend sei, „*soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe gefährdet werden*“ (§ 39), was einem Schweigen über alles, was für die Arbeiter wirklich wichtig wäre, gleichkommt. „*Grenzübergreifende*“ ist bestenfalls eine „*Unterrichtung und Anhörung*“ (§1) allerdings nur als „*Dialog zwischen Arbeitnehmervertretung und zentraler Leitung*“ (§1 Abs. 4). Die Gewerkschaft wird nicht als möglichst gleichberechtigter Kampfpartner („*paritätisch*“), sondern - sehr bezeichnend - als „*Sachverständige*“ (§29) definiert, welche beraten darf und wohl auch beraten soll, wenn es um möglichst problemlose Durchsetzung erhöhter Ausbeutung und Entlassungen geht. Um aus dem EU-Betriebsrat möglichst problemlos einen kapitalabhängigen „*Geheimrat*“ zu machen, wird eine Offenbarung eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses strafrechtlich „*mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstra-*

fe“ bestraft (§44). Anbetracht dessen, dass die Geschäftsleitung sowie so bei „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“ von jeder Unterrichtung freigestellt ist (§38), ist diese Strafandrohung ein reines Einschüchterungsmittel.

Es besteht somit die Gefahr von Betriebsvereinbarungen zu Ungunsten der Beschäftigten, was zwar bereits im deutschen Betriebsverfassungsgesetz angelegt ist, auf EU-Ebene, wegen des Verbots „diskriminierender“ Maßnahme gegen das frei agierende Kapital, jedoch nur die Regel sein kann. Standortsicherungsverträge durch Lohnverzicht und höhere Ausbeutung (besonders durch unbezahlte Mehrarbeit), sind nahe liegendes und gewolltes Resultat der EU-Rechtsetzung. Sie macht damit den EU-Betriebsrat rechtlich zum reinen Pseudovertreter der Beschäftigten. Er kann zwar Kollektivverträge abschließen, jedoch nichts für seine Wählerschaft durchsetzen; nicht einmal eine Schiedsstelle gibt es. Mitbestimmung ist dem EU-Recht ebenso fremd.

Allerdings ist die Gewerkschaft nicht verpflichtet, sich dazu einspannen zu lassen, „im Namen“ der Belegschaft gegen die Belegschaft gerichtete allgemeinverbindliche Vereinbarungen abzuschließen. Auch in Deutschland ersetzt das Betriebsverfassungsgesetz nicht das Tarifrecht. Nur letzteres ist eindeutig parteiabhängig, d.h. die für das Betriebsverfassungsgesetz unerquickliche Verbindung von Vereinbarungen „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes“ in Form „vertrauensvolle(r)“ Zusammenarbeit (BetrVG §2) kennt das Tarifrecht nicht (18). Grundgesetz Art. 9 Abs.3 (Tarif- und Streikrecht) hat Verfassungsrang und ist gegenüber dem Idealismus des Betriebsverfassungsgesetzes höherrangiges Recht. Nur das Streikrecht kann eine Basis dafür sein, dass das ungleiche Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit nicht gleich behandelt wird, was zwangsläufig zu ungleichgewichtigen Ergebnissen führen muss (19). Die EU-Rechtsetzung versucht ungleiche Verhältnisse zugunsten der Kapitalseite juristisch zu verewigen und gibt dadurch kapitalistischer Ausbeutung eine höhere Weihe und exekutive Sicherheit. D.h. der gesamte Staatsapparat von Verwaltung, Rechtsprechung, Polizei bis hin zum Militär, agiert entweder neutral gegen Grundrechte, so fern sie Arbeiterinteressen betreffen, oder – was bedrohlicher ist – zur Durchsetzung des „Grundrechts“ des Kapitals auf gesicherte Ausbeutung (20).

Luxemburg für Kapital und gegen Arbeit

Als anschauliches Beispiel der arbeiterfeindlichen EU-Rechtsetzung kann die schwedische Gewerkschaft Byggnadsarbetareförbundet dienen, welche bereits 2004 am EU-Recht scheiterte. Sie wollte, neben den im schwedischen Arbeitnehmerentsendegesetz geregelten Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alle Kollegen aus dem Lettland höhere und gleiche Löhne wie im schwedischen Bautarif erreichen und sich damit auch vor billiger ausländischer Konkurrenz schützen. Dies lehnte L&P Baltic Bygg AB, eine Tochtergesellschaft der lettischen Baugesellschaft Laval un Partneri Ltd, ab. Stattdessen unterzeichnete die Muttergesellschaft einen Tarifvertrag mit einer lettischen Baugewerkschaft und bezahlte die Bauarbeiter in Schweden, bei der nur 65 % der Arbeiter aus Lettland beschäftigt waren, nach diesem lettischen Tarif.

Daraufhin blockierte Byggnadsarbetareförbundet alle Baustellen auf denen L&P Baltic Bygg AB tätig war. Da L&P Baltic Bygg AB so keine für die schwedischen Auftraggeber günstigen Bauaufträge mehr abwickeln konnte, meldete L&P Baltic Bygg AB Insolvenz an. Das lettische Mutterunternehmen klagte vor dem schwedischen Arbeitsgericht gegen die Gewerkschaft auf Schadensersatz. Das Gericht rief daraufhin Luxemburg an. Denn tatsächlich hatte ja die schwedische Regierung bei ihrem Arbeitnehmerentsendegesetz die Vereinbarung über Löhne den Gewerkschaften überlassen. Der Streik war in sofern, nach schwedischem Recht, also nicht rechtswidrig.

Wie bereits oben erwähnt, erklärte der EuGH diesen Streik für „gemeinschaftsrechtswidrig“. Dabei schloss Luxemburg es bereits aus, dass sich ausländische Unternehmen über die Gewerkschaft Kenntnis über evtl. Mindestlohnregelungen holen müssten. Was ausländische Unternehmen zur Kenntnis nehmen müssen, soll als Gesetz oder Verordnung direkt abrufbar sein. Aber war L&P Baltic Bygg AB überhaupt ein ausländisches Unternehmen? Ja, es war Tochtergesellschaft einer Muttergesellschaft in Lettland. Aber welchem Recht unterlag diese Tochtergesellschaft in Schweden?

Die Bildung von Unternehmensteilen zum Zweck niedriger Löhne, ist also innerhalb der EU völlig frei. Eine ebenso völlig freie Tarifgestaltung durch kampfstärke europäische Gewerkschaften ist nach EU-Recht dagegen nicht möglich. Bereits bei den Sozialabgaben können sich die – die Staaten der EU durchwandernde - Unternehmen mit der EU-Bescheinigung E 101 der Zahlung entziehen (21). Das schwedisch-lettische Beispiel macht besonders deutlich, welche Macht dem Kapital das EU-Recht verleiht. Bleiben Tarif- und auch Sozialrecht einerseits ausschließlich national orientiert,

ist das Recht des Kapitals andererseits primär gemeinschaftlich. Am Beispiel der europäischen Osterweiterung macht Hannes Hofbauer recht gut deutlich, was dies bedeutet: Billige und lukrative Standortvorteile für das Kapital und einen permanenten Lohndruck, der bis unter die Armutsgrenze geht (22).

Etwa mehr Glück hatte die International Transport Workers Federation (ITF) mit Sitz in London. Mit über 600 Transportarbeitergewerkschaften in 140 Staaten stellt die ITF eine der größten Gewerkschaftsföderationen dar. Auch in diesem Fall geht es um die Niederlassungsfreiheit, allerdings in einer bestimmten Variante. Fährunternehmen nutzen oft die Möglichkeit des Umflaggens um sich ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu entziehen. Deshalb ist ein Ziel der ITF der Kampf gegen die sog. Billigflaggen-Politik der Transportunternehmer auf See.

Das finnische Fährunternehmen Viking Line versuchte Oktober 2003 durch Umflaggen seiner Fähre Rosella dem finnischen Lohnniveau zu entkommen. Es meldete deshalb seine Fähre in Estland an, wo Viking Line eine Tochtergesellschaft hat. Diese Lohndrückerei ließ die ITF nicht zu. Da die Besatzungsmitglieder der Rosella in der finnischen Gewerkschaft Finnish Seamen's Union (FSU) organisiert sind, welche wiederum der ITF angeschlossen ist, wehrte sich die ITF gegen den Versuch die finnische gegen eine estnische Besatzung wegen niedriger Löhnen auszutauschen. Ein für die Viking Line günstigerer Tarifvertrag mit der estnischen Transportarbeitergewerkschaft kam auf Druck der ITF jedoch nicht zustande.

Nach dem Beitritt Estlands zur EU 2004, klagte Viking Line gegen den ITF beim Court of Appeal in Großbritannien, wo die ITF ihren Hauptsitz hat. Da nach finnischer höchstrichterlicher Rechtsprechung gilt, dass ein Streik nicht zulässig ist, wenn er „gegen die guten Sitten, das innerstaatliche Recht oder das Gemeinschaftsrecht“ verstößt (EuGH C-438/05 <5>), legte der Court of Appeal Luxemburg einige Fragen vor, um eine gemeinschaftsrechtlich akzeptable Entscheidungsgrundlage zu haben.

Diese Entscheidung fällt zwar für die Gewerkschaft günstiger aus, als die zur schwedischen Gewerkschaft (vgl. oben), reduziert sich jedoch auf die Feststellung einer Möglichkeit. Nach Meinung des Gerichtes kann es möglich sein, dass Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheiten „durch einen zwingenden Grund des Allgemeininteresses wie etwa Arbeitnehmerschutz gerechtfertigt sein“ könnte, „vorausgesetzt, es ist erwiesen, dass sie geeignet sind, die Erreichung des verfolgten legitimen Ziels zu gewährleisten, und dass sie nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist“ (EuGH C-438/05 <Leitsatz>).

Einer konkreten Wertung, ob nun der Widerstand des ITF tatsächlich mit EU-Recht vereinbar sei, wich man in Luxemburg also aus. In diesem Punkt tadelte man sogar in Luxemburg das vorliegende Gericht, da das „Vorabentscheidungsersuchen hypothetischen Charakter“ hätte, „weil sich die Frage zum freien Dienstleistungsverkehr erst nach dem von Viking beabsichtigten Umflaggen der Rosella stellen kann und zu dem Zeitpunkt, zu dem die Vorlagefragen dem Gerichtshof unterbreitet worden sind, ein solches Umflaggen noch nicht stattgefunden hat, und somit insoweit unzulässig ist“ (EuGH C-438/05 <30>). Im Unterschied zum Boykott der schwedischen Gewerkschaft, ist der Viking Line auch noch kein konkreter Schaden entstanden. Prägte dies das etwas wohlwollendere Urteil in Luxemburg?

Ziemlich eindeutig war man in Luxemburg allerdings bei allem, was das Verhältnis von Streikrecht und EG-Vertrag Art. 43 (Niederlassungsfreiheit) betraf.

Danach unterliegt die Frage nach dem Streikrecht auch dem Verbot einer Behinderung der Niederlassungsfreiheit nach Art. 43. Denn nach „ständiger Rechtsprechung gelten die Art. 39 EG, 43 EG und 49 EG nicht nur für Akte der staatlichen Behörden, sondern erstrecken sich auch auf Regelwerke anderer Art, die die abhängige Erwerbstätigkeit, die selbständige Arbeit und die Erbringung von Dienstleistungen kollektiv regeln sollen“ (EuGH C-438/05 <33>). „Daraus folgt, dass kollektive Maßnahmen wie die, auf die sich die erste Frage des vorliegenden Gerichts bezieht, grundsätzlich in den Anwendungsbereich von Art. 43 EG fallen.“ (EuGH C-438/05 <37>). „Schließlich ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass Klauseln von Tarifverträgen nicht dem Anwendungsbereich der Vertragsbestimmungen über die Freizügigkeit entzogen sind“ (EuGH C-438/05 <54>). Den Einwand Dänemarks, dass Tarif- und Streikrecht nicht unter Art. 43 fallen, blockt das Gericht mit dem Hinweis ab, dass auch ohne vertraglicher Regelung einzelstaatlicher Befugnisse, die Einzelstaaten gezwungen wären, „das Gemeinschaftsrecht bei der Ausübung dieser Befugnis zu beachten“ (EuGH C-438/05 <40>). „Der Umstand, dass Art. 137 EG weder für das Streikrecht noch für das Recht auf Aussperrung gilt, kann daher eine kollektive Maßnahme wie die

im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht von der Anwendung des Art. 43 EG ausnehmen“ (EuGH C-438/05 <41>). Zwar sei das Streikrecht durch die EU-Grundrechte-Charta garantiert, dies heißt für Luxemburg jedoch nicht, dass nicht trotzdem „*seine Ausübung bestimmten Beschränkungen unterworfen werden*“ kann (EuGH C-438/05 <44>). Und selbst für Grundrechte, wie die Meinungs- und Versammlungsfreiheit „*sowie der Menschenwürde*“ soll gelten, dass sie „*nicht außerhalb des Anwendungsbereichs der Bestimmungen des Vertrags lieg(en) und dass sie mit den Erfordernissen hinsichtlich der durch den Vertrag geschützten Rechte in Einklang gebracht werden und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen*“ müssen (EuGH C-438/05 <46>).

Besonders entscheidend ist jedoch die Feststellung des Gerichtes, „*dass Art. 43 EG geeignet ist, einem privaten Unternehmen Rechte zu verleihen, auf die es sich gegenüber einer Gewerkschaft oder einem Gewerkschaftsverband berufen kann*“ (EuGH C-438/05 <66>). Denn dadurch unterliegen Arbeitskämpfe, „*die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen*“ geführt werden (so Grundgesetz Art. 9 Abs.3) direkt der Kontrolle in Luxemburg. Dies steht im direkten Gegensatz zum deutschen Verfassungsrecht, was Einschränkungen und Behinderungen von Arbeitskämpfen für nicht zulässig erklärt. So könnte sich z.B. Nokia bei seinen Massenentlassungen auf EU-Recht berufen. Was zur Konsequenz hätte, dass nicht die Kampffestschlossenheit der Gewerkschaft, sondern Luxemburg darüber entscheidet, was Nokia darf und was Nokia evtl. sogar mit Rückenwind aus Luxemburg durch Schadensersatzforderungen gegen die Gewerkschaft gerichtlich durchsetzen könnte. Und dazu liegt bereits viel an arbeiterfeindlichen und kapitalfreundlichen Entscheidungen vor.

So erinnert das Gericht daran, „*dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die Niederlassungsfreiheit eines der Grundprinzipien der Gemeinschaft ist und die Bestimmungen des Vertrags, die diese Freiheit gewährleisten, seit dem Ablauf der Übergangszeit unmittelbar anwendbar sind*“ (EuGH C-438/05 <68>). „*Die in Art. 43 EG bis 48 EG gewährten Rechte wären sinnentleert, wenn der Herkunftsstaat Unternehmen verbieten könnte, sein Hoheitsgebiet zu verlassen, um sich in einem anderen Mitgliedstaat niederzulassen*“ (EuGH C-438/05 <69>).

Da der Gewerkschaftsverband ITF offensichtlich die Bindung von Tarifrecht an die Verbote einer Behinderung der Niederlassungsfreiheit durch Luxemburg voraussah, versuchte er gewerkschaftliche Aktivitäten in einen Zusammenhang mit den sozialen Aussagen der EU-Verträge zu stellen. ITF erinnerte das Gericht an die von ihren Mitgliedern unterzeichneten Europäischen Sozialcharta, in der als Ziele genannt sind: „*die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen*“ (EuGH C-438/05 <24>). Der Gerichtshof argumentiert hierzu mit einer Betonung von Allgemeininteressen: „*Eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit kann nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs nur zulässig sein, wenn mit ihr ein berechtigtes und mit dem Vertrag zu vereinbarendes Ziel verfolgt wird und wenn sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist. In einem solchen Fall muss aber außerdem die Beschränkung geeignet sein, die Erreichung des verfolgten Ziels zu gewährleisten, und darf nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist*“ (EuGH C-438/05 <75>). Dass die Niederlassungsfreiheit zwangsläufig mit Allgemeininteressen (z.B. Sozialausgaben bei Massenentlassungen) in Widerstreit steht, erkennt das Gericht natürlich nicht an. Wobei das Gericht den „*Schutz der Arbeitnehmer*“ als Allgemeininteresse anerkennt. Nur was spielen die Gewerkschaften hier für eine Rolle? Hierauf eine Antwort zu geben, weicht das Gericht aus. Aber nicht nur das. Etwas genauer betrachtet, entmacht es die Gewerkschaften sogar in deren Funktion des Schutzes der abhängig Beschäftigten.

So akzeptiert das Gericht zwar eine Sozialpolitik, welche mit den Verboten einer Behinderung des freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrs auch einmal „*abgewogen werden*“ dürfe (EuGH C-438/05 <79>), dies soll jedoch nicht Aufgabe der Gewerkschaften sein. Das Gericht beschränkt sich vielmehr auf einen „*angemessene(n) soziale(n) Schutz und den soziale(n) Dialog*“ (a.a.O.) mit Bezug auf EG-Vertrag Art. 136 Abs. 1, wo es wörtlich heißt: „*Die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten verfolgen*“ bestimmte (soziale) Ziele. Darauf bezog sich zwar auch der ITF (vgl. oben), allerdings im Sinne einer auch gewerkschaftlichern Zielsetzung. Das Gericht akzeptiert jedoch nur eine Sozialpolitik durch die Gemeinschaft und ihren Mitgliedern. Eine unabhängige Tarifpolitik der Gewerkschaft wird nicht als wesentliches Mittel der Verteidigung sozialer Rechte betrachtet.

Was die Streikbereitschaft von ITF und FSU gegen eine Lohnsenkung durch Umflagen der Rosella betrifft, fällt das Gericht keine eindeutige Entscheidung. Es erklärt vielmehr: „*Im vorliegenden Fall*

ist es Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die Ziele, die die FSU und die ITF mit der von ihnen betriebenen kollektiven Maßnahme verfolgten, dem Schutz der Arbeitnehmer galten.“ (EuGH C-438/05 <80>). Trotz der ausdrücklichen Erklärung von Viking Line, dass das Umflaggen dem Ziel der Lohnsenkung dient, sieht das Gericht den Schutz der Arbeitnehmer nicht gefährdet. Zwar könnte „diese Maßnahme zum Schutz der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen der Gewerkschaftsmitglieder, die vom Umflaggen der Rosella betroffen sein können, auf den ersten Blick mit guten Gründen als dem Ziel des Arbeitnehmerschutzes dienend angesehen werden, doch ließe sich diese Einstufung nicht aufrechterhalten, wenn erwiesen wäre, dass die fraglichen Arbeitsplätze oder Arbeitsbedingungen nicht gefährdet oder ernstlich bedroht waren“ (EuGH C-438/05 <81>). Dies soll das vorlegende Gericht, der Court of Appeal, erst einmal überprüfen (EuGH C-438/05 <83>). Luxemburg will also einfach nicht wahrnehmen, was allein aufgrund der Aussagen von Viking Line offensichtlich ist: Profite durch Absenkung des Schutzes der ArbeiterInnen.

Der Europäische Gerichtshof geht jedoch noch weiter: „Sollte das vorlegende Gericht nach dieser Prüfung zu dem Ergebnis gelangen, dass in dem bei ihm anhängigen Rechtsstreit die Arbeitsplätze oder die Arbeitsbedingungen der Mitglieder der FSU, die vom Umflaggen der Rosella betroffen sein können, tatsächlich gefährdet oder ernstlich bedroht sind, wird es weiter zu prüfen haben, ob die von dieser Gewerkschaft betriebene kollektive Maßnahme geeignet ist, die Erreichung des verfolgten Ziels zu gewährleisten und nicht über das dazu Erforderliche hinausgeht.“ (EuGH C-438/05 <84>). Dabei haben ITF und FSU längst bewiesen, dass mit entschlossenen Kampfmaßnahmen ein Umflaggen verhindert werden könnte. Was die Erforderlichkeit betrifft will Luxemburg geprüft wissen, „ob zum einen die FSU nach den nationalen Rechtsvorschriften und dem für diese Maßnahme geltenden Tarifrecht nicht über andere, die Niederlassungsfreiheit weniger beschränkende Mittel verfügte, um zu einem Abschluss der Tarifverhandlungen mit Viking zu gelangen, und ob zum anderen die FSU diese Mittel vor Einleitung einer derartigen Maßnahme ausgeschöpft hatte“ (EuGH C-438/05 <87>). Nur, was hätte die FSU anders machen können, als ggf. - mit Streik zu drohen?

Dem Gerichtshof geht es vorrangig um etwas anderes, nämlich um eine Schwächung europaweiter gewerkschaftlicher Kampfhandlungen gegen Lohnsenkungen und Entlassungen durch das Ausnutzen der Niederlassungsfreiheit nach EU-Recht: „Wie Viking in der mündlichen Verhandlung vorgebracht hat, ohne dass die ITF dem widersprochen hätte, kommt somit die Politik, die darin besteht, das Recht auf Tarifverhandlungen den Gewerkschaften des Staats, dessen Staatsangehöriger der wirtschaftliche Eigentümer eines Schiffes ist, vorzubehalten, auch dann zur Anwendung, wenn das Schiff in einem Staat registriert ist, der den Arbeitnehmern einen höheren sozialen Schutz als denjenigen gewährleistet, in dessen Genuss sie in dem erstgenannten Staat kämen“ (EuGH C-438/05 <89>). Mit dieser etwas verschrobenern Ausdrucksweise, will das Gericht zum Ausdruck bringen, dass es Solidaritätsaktion des ITFs nur anerkennen will, wenn diese auch für schlechtere Arbeitsbedingungen als im Niederlassungsstaat eintreten oder dies zumindest akzeptieren. Daraus lässt sich sehr gut entnehmen, wie von Seiten der EU der Preis für die Ware Arbeitskraft gehandhabt werden soll – nämlich ausschließlich vom Markt bestimmt, konkret durch Konkurrenz des Preises für die Arbeitskraft im nationalen wie im europäischen Rahmen. Die EU kennt keinen europaweiten Flächentarif und stellt sich aus Gründen der sog. „freien Marktwirtschaft“ auch dagegen.

Dies verdeutlicht die folgende Logik im EU-Recht, welche das Gericht ohne jegliches Problembewusstsein vertritt: „Im vorliegenden Fall hat zum einen, eine kollektive Maßnahme wie die von der FSU beabsichtigte zur Folge, es für Viking (...)weniger attraktiv und sogar zwecklos zu machen, von ihrer Niederlassungsfreiheit Gebrauch zu machen, da die kollektive Maßnahme das Unternehmen und seine Tochtergesellschaft Viking Eesti daran hindert, im Aufnahmemitgliedstaat in den Genuss der gleichen Behandlung wie die anderen in diesem Staat niedergelassenen Wirtschaftsteilnehmer zu kommen.“ (EuGH C-438/05 <72>). Tatsächlich wäre eine Gleichbehandlung zumindest bezüglich Lohnkosten garantiert, wenn die Gewerkschaften europaweit gleiche Löhne durchsetzen könnten. Verlagerungen aus Lohnkostengründen würden sich dann nämlich nicht mehr lohnen. In Wahrheit betrachtet die EU-Rechtsetzung den Arbeiter als eine Ware wie jede andere Ware entsprechen der Regelungen über den freien Warenverkehr nach EG-Vertrag Dritter Teil. Europaweite gewerkschaftliche Aktivitäten verzerren den freien Markt genauso wie Preisabsprachen und werden deshalb genauso behandelt. Als Mensch kommt der Arbeiter im EU-Recht deshalb nicht vor. Ja, es ist genau umgekehrt: EU-Recht versucht alles Soziale marktfähig zu machen oder im Sinne der EU-Ideologie ausgedrückt: „Sozial“ ist einzig der möglichst freie Markt; eine Gewerkschaft, die den Preis der Ware Arbeitskraft durch Streiks anheben will, ist folglich „asozial“.

Lässt sich die EU reformieren?

Ich meine, nein. Ich stelle mir sogar die Frage, warum man das unrettbare Schlechte überhaupt verbessern sollte. Ist mit der EU-Politik nicht untrennbar ein Angriff auf soziale Rechte verbunden? Stellt die EU nicht ein großes Hemmnis für die Solidarität der internationalen Arbeiterbewegung dar? Dem EU-Recht fehlt jeglicher Ansatz für eine soziale Gesellschaft. Genau betrachtet treibt die EU nur gesellschaftliche Aspekte auf die Spitze, die für den Kapitalismus immer schon typisch waren: Das europäische Parlament verkörpert eine „Demokratie“ neben den letztlich maßgeblichen Entscheidungen; die kapitalistische Wirtschaft war schon lange in Europa nicht mehr so ungehemmt wie in Gestalt der EU und selbst das bürgerliche Rechtsverständnis erreichte nie solche Abwertung sozialer Belange wie durch das herrschende EU-Recht. Was die Polizei und Militärpolitik betrifft ist die EU das, was Noam Chomsky als „eine dubiose Doktrin unserer Zeit“ bezeichnete (23): Erklärt die EU einerseits Grundrechte, wie das Streikrecht, stellenweise für „illegal“, verfährt sie selbst (wie z.B. aktuell im Kosovo) nach dem Prinzip illegal, doch legitim, d.h. legitim im Interesse möglichst ungehemmter Wirtschafts- und Kapitalfreiheit.

Aminata Traoré, ehemalige Kulturministerin des westafrikanischen Staates Mali und heute Aktivistin für ein soziales Afrika, charakterisierte die jüngsten Aktivitäten der EU für ein sog. „Partnerschaftsabkommen“ mit afrikanischen Staaten als Erpressungspolitik. Solche Verträge würden „mit dem Messer an der Kehle unterschrieben“ (24). Aber auch was die europäische „Innenpolitik“ betrifft, sieht es – wie nun Nokia zeigt – nicht besser aus. Nicht ganz zu unrecht findet Andreas Nölting von der SPIEGEL-Redaktion deshalb „die Äußerungen von Seehofer, Struck und Co. sowie der angeandrohte Nokia-Boykott einfach nur albern, populistisch und durchweg verlogen. Die Politiker erwecken so die Hoffnung, dass sich Weltkonzerne (und auch Mittelständler) in ihren Standortentscheidungen an patriotischen Kriterien orientierten und in nationalstaatlichen Grenzen dächten.“ (25). Natürlich polemisiert Andreas Nölting nicht aus der Sicht der von den Entlassungen Betroffenen gegen die verlogenen Politiker. Im Gegenteil: „So bitter die Verlagerungen für die Beschäftigten in Deutschland auch sind, sie sind ökonomisch unausweichlich. Nur durch das ständige Optimieren der Produktionskosten können auch die „deutschen“ Konzerne, von denen in Wahrheit längst viele mehrheitlich in ausländischem Eigentum sind, ihre Existenz im Globalisierungswettlauf sichern und zumindest die Hightech-Arbeitsplätze hierzulande ein wenig sicherer machen“, meint Nölting und spricht damit zumindest eine der wesentlichsten europäischen Wahrheiten aus (a.a.O.). Ähnlich, wenn auch sachlicher, argumentiert Johannes Book, Chef der Dricon Managing Consultants AG, auf manager-magazin-Online. Book meint, dass Nokia bei den Niedriglöhnen in Rumänien „falsch rechnet“: „Sich zuerst ein Werk „sponsern“ zu lassen, um sich dann sobald als möglich aus dem Staub zu machen, ruft Empörung hervor. Doch es herrschen die Gesetze der Globalisierung. Und dies ist auch nicht mit Emotionen zu ändern. Die wirkliche Frage ist, ob die Verlagerung eine kluge und richtige unternehmerische Entscheidung war. Hieran bestehen zu Recht Zweifel“, meint Book und führt seine Zweifel detailliert auf (26). Tatsächlich trüben auch in den Gewerkschaften oft Emotionen den „Blick auf Europa“. Die gewerkschaftsfeindliche Realität dieses Rechtskonstruktes wird übersehen, wodurch die Gewerkschaft auch keine zielgerichtete Gegenstrategie entwickeln kann. Nur in linken Gewerkschaftskreisen wird erkannt, dass Rechtsfragen gerade beim Streikrecht letztlich Machtfragen sind (27).

Diese von Tom Adler in den Mittelpunkt gestellte Aussage zum Streikrecht, gilt besonders für das EU-Recht. Die Macht des Widerstandes berührt zumindest das herrschende Rechtsverständnis dort, wo es noch seinen ureigensten Anspruch folgt, durch Recht gesellschaftliche Stabilität zu erhalten. So stellte sich das Bundesverfassungsgericht die Aufgabe, durch seine Entscheidungen „den Rechtsfrieden für die Zukunft zu sichern“ (vgl. BVerfGE 82,322). Frieden mit der arbeiter- und sozialfeindlichen Politik der EU ist jedoch bereits von der Sache her unmöglich. Gerade dies zeigt anschaulich der Fall Nokia.

Was besonders den Grundrechtsschutz gegenüber der EU betrifft, ist die Haltung des Bundesverfassungsgerichtes zwar ein langer und schmerzhafter Prozess, jedoch – zumindest bis jetzt nicht – von nennenswerten Erfolgen gekrönt. Maßgeblich dafür ist vor allem, dass sich nach der Präambel des Grundgesetzes Deutschland verpflichtet hat, „als gleichberechtigtes Glied in einem vereinten Europa dem Frieden der Welt zu dienen“. Allerdings widerspricht dem ein Europa mit entwickelter Kriegspolitik und rechtlich gewährleisteter effektiver Ausbeutung des menschlichen Arbeitsvermögens. Mittlerweile verlangt das Bundesverfassungsgericht sogar kein Optimum mehr, sondern nur noch einen „im wesentlichen vergleichbaren Grundrechtsschutz“ innerhalb der EU (vgl. BVerfGE 73,339). Dass dies alles nicht so recht befriedigend ist, erkennt auch die frühere Präsidentin des Bundesverfassungsrechts, Jutta Limbach, wenn sie die Politik ermahnt: „Doch wer die Bürger und Bürgerinnen europäisch denken lehren will, muss sie in ihrem demokratischen Bedürfnis nach Schutz vor einer unbegrenzten öffentlichen Gewalt ernst nehmen“ (28). Dies ist jedoch eine Illusion, bestenfalls ein ehrlich gemeinter Wunsch, der sich auf den eingeschlagenen Weg eines Europas als vorrangige Wirtschaftsgemeinschaft jedoch nicht realisieren lässt.

Entsprechend ist die EU von Konkurrenz geprägt. Denn Konkurrenz ist ein Wesensmerkmal des Kapitalismus. Je nachhaltiger die Freiheit von Waren, Dienstleistungen und Kapital gefördert werden, umso stärker ist das Resultat von Konkurrenz geprägt. So konkurrieren die Mitgliedsstaaten nicht zufällig um die niedrigsten Löhne, Steuern und Sozialleistungen, was mehr Nationalismus als irgendeine Art „europäischen Bewusstseins“ bedingt. Wie ich oben zeigte, will die EU-Rechtsetzung die Gewerkschaften in diese Konkurrenz einbinden. Ein europaweites solidarisches Vorgehen der Gewerkschaften widerspricht dem. Nur gerade deshalb ist es so notwendig.

Notwendig wären auch Regulierungen des Kapitals, nicht dessen Freiheit. Deshalb nimmt sich auch der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes zu den privaten Staatsanleihen an Argentinien vom Mai 2007 äußerst seltsam aus. Darin entschied nämlich die Mehrheit des 2. Senats, dass ein Staatsnotstand „nicht zur Zahlungsverweigerung gegenüber privaten Gläubigern“ berechtigen soll (29). Auch wenn die Richterin Lübke-Wolf diese Ansicht in ihrem Sondervotum recht scharf kritisierte, bleibt ein bitterer Nachgeschmack. Frau Lübke-Wolf wies selbst auf den letztlich problematischen Punkt am Schluss ihres Votums hin: Die Entscheidung der Senatsmehrheit bedeutet für sie, „dass die völkerrechtliche Einrede des Staatsnotstands, da sie in Privatrechtsstreitigkeiten vor nationalen Gerichten nicht anwendbar sein soll, weder im Erkenntnis- noch im Vollstreckungsverfahren eine Rolle spielen kann. Privatgläubiger - auch solche, die Staatsanleihen mit ungünstigen Risikobewertungen und entsprechend günstigen Zinsversprechen bewusst als spekulative Anlage gekauft haben (...) - können ihre Forderungen danach von nun an in Deutschland auch angesichts katastrophaler innerer Zusammenbrüche des Schuldnerstaates nicht nur titulieren lassen, sondern bei entsprechendem Immunitätsverzicht in den Anleihebedingungen auch mit Vollstreckung in für hoheitliche Zwecke bestimmtes Vermögen des Schuldnerstaates durchsetzen“ (a.a.O.) Eine militärische Intervention gegen den Schuldnerstaat im Interesse privater Spekulanten, ist somit angelegt. Für die Senatsmehrheit gibt es zwar ein Völkerrecht, das für Staaten gilt, was jedoch nicht zum Ergebnis haben soll, „dass die Anerkennung des Staatsnotstands mit Auswirkung auf Privatrechtsverhältnisse gewohnheitsrechtlich verankert sei.“ (a.a.O.) Privatrecht unterliegt nach dieser Rechtsauffassung nicht dem Völkerrecht. Privatrechtliche Aktivitäten des Kapitals genießen zwar so umfassenden Rechtsschutz, unterliegen jedoch keinerlei rechtlichen Verpflichtungen.

Diese Ansicht ist auch im Bundesverfassungsgericht selbst äußerst umstritten (30). Dies ist nicht zuletzt Ausdruck davon, dass „Recht“ nicht automatisch gleich Recht ist. Was die EU-Rechtsetzung betrifft, ist sie in ihrem Wesen Unrecht. Gewerkschaften sind deshalb nicht nur berechtigt, sondern im Interesse ihrer Mitglieder sogar verpflichtet, ein vom EU-Recht unabhängiges Rechtsverständnis zu entwickeln. Dies muss nicht nur unmissverständlich vertreten werden, sondern aus diesem Verständnis heraus müssen nicht zuletzt gerade die Gewerkschaften auch handeln – sei es bei Nokia oder anderswo. Eine Auseinandersetzung auf der Ebene des EU-Rechts ist dem gegenüber stets eine ausschließliche Verteidigung von rechtlichen Selbstverständlichkeiten, wie dem Streikrecht. Denn bereits mit der Betonung von Grundrechten wird nur etwas in die EU-Rechtsetzung hineingetragen, was ihr vom Wesen her fremd ist.

Darin liegt jedoch auch eine gewisse Chance. Die Gewerkschaften müssen weit mehr als bisher ihr Recht setzen. Es kommt nicht primär darauf an, dass Arbeitskämpfe von der EU akzeptiert werden, sondern dass die EU-Rechtsetzung möglichst massenhaft mit einem von ihrem Verständnis abweichenden Rechtsverständnis konfrontiert wird. Hierin liegt sogar der eigentliche Erfolg des Transportarbeitergewerkschaftverbandes ITF. Zwar verteidigte Luxemburg in alle Richtungen das arbeiterfeindliche EU-Recht, es wagte jedoch nicht offen gegen die ITF Stellung zu beziehen. Tom Adler hat also recht (27): Auch Rechtsfragen sind letztlich Machtfragen.

Anmerkungen und Quellen

1. <http://www.manager-magazin.de/geld/artikel/0,2828,526831,00.html>
2. zitiert aus SPIEGEL-Interview Dieter Hildebrandt (früher Sendung „Der Scheibenwischer“) 52/2007 oder Online: <http://www.spiegel.de/spiegel/0,1518,524995,00.html>
3. selbst DER SPIEGEL widmet in seiner Ausgabe 51/2007 der wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich in Deutschland unter dem Titel „Der große Graben“ einen Leitartikel
4. Rede ist auf der Homepage bundestag.de veröffentlicht
5. so z.B. Uwe Wesel in „Fast alles, was Recht ist“, Frankfurt a.M., 2007, S.107 ff
6. vgl. LKP Sozialgesetzbuch I, Hrsg. Utz Kraemer, Baden-Baden, 2008, S.90 ff
7. vgl. „Arbeitsrecht im Betrieb“ (AiB) 01/2008, Bezug: <http://www.aib-web.de>

8. vgl. meine Kritik an dieser Strategie unter dem Titel „Keine Unterordnung von Arbeits- und Tarifrecht unter die neoliberale Wirtschaftsdeologie“, http://www.labournet.de/diskussion/eu/sopo/arecht_ak.html
9. zit. aus der Druckversion „Zukunft braucht Gerechtigkeit“, Bezug über IG Metall
10. letzte jeweilige Fassung EU-Vertrag BGBl 2003 II SD.1408
11. vgl. EGMR 45036/98
12. So Gerold Schwarz am 19.12.2007 in „Europäischer Gerichtshof stützt skandinavisches Streikrecht auf deutsches Niveau“ <http://www.europa-im-blick.de/spip.php?article52>
13. So explizit Andreas Fischer-Lescano & Gunther Teubner in „Regime-Kollisionen – Zur Fragmentierung des globalen Rechts“, Frankfurt a.M., 2006
14. Urteil EuGH C-438/5 (Viking Line) v. 11.12.2007 und EuGH C-341/05 v. 18.12.2007
15. Pressemitteilung Nr.37/07 v. 23.Mai 2007 CVRIA Luxembourg
16. Gegenwärtig stellt Nokia, was in Deutschland Massenentlassung betreibt, um in Rumänien mit geringeren Lohnkosten zu produzieren, einen solchen Fall dar. Peter Wolter berichtete dazu in der „jungen welt“ vom 23.01.2008: „Auch IG-Metall-Chef Berthold Huber warf Nokia vor, die Existenzen Tausender Familien »wegen der ungezügelter Gier nach maßlosen Profiten« zu vernichten. Nokia habe allein in Deutschland zwei Milliarden Euro an liquiden Mitteln angehäuft, wovon ein großer Teil in Bochum erwirtschaftet worden sei. In einem einzigen Quartal habe der Konzern seinen Nettoprofit um 85 Prozent auf 1,3 Milliarden Euro erhöht. »Wir sind bereit zu verhandeln – wir sind aber auch zum Handeln bereit«, schloß Huber. Worin dieses Handeln bestehen könnte, führte er allerdings nicht aus.“
17. Richtlinie 96/71/EG (ABl 1997 Nr. L 18 S.1) EU-Dok.-Nr. 3 1996 L 0071
18. Nach der gegenwärtigen Rechtsprechung wird BetrVG §2 Abs.1 wie folgt charakterisiert: „Die Betriebspartner dürfen nicht ausschließlich egoistische Eigeninteressen verfolgen (...) Jeder ist verpflichtet, auch die Interessen seines Gegenübers zu berücksichtigen. Grundtendenz des Gesetzes ist es, Konflikte zu vermeiden und entstandene Konflikte gemeinsam zu lösen.“ (Eisemann in „Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht“, 2006, 210 BetrVG Rdnr.2). Wie die Entscheidung 1 ABR 32/06 des Bundesarbeitsgerichtes v. 15.05.2007 allerdings zeigt, schränkt das Gericht bei einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um 5 Stunden, die Einflussnahme des Betriebsrates komplett ein, da ang. „in der Regel nicht erheblich“ (vgl. Leitsatz 3)
19. Weil die Gleichbehandlung zwangsläufig zur Ungleichbehandlung führen muss, wenn ungleiche Verhältnisse gleich behandelt würden, tendiert das Bundesverfassungsgericht übrigens schon immer zu einer (mehr oder weniger gelungenen) Differenzierung und lehnt eine schematische Gleichbehandlung ab (vgl. z.B. BVerfGE 12, 326); theoretisch ausführlich (jedoch sehr „trocken“) behandelt durch Robert Alexy „Theorie der Grundrechte“, Baden-Baden, 2006
20. Allerdings muss angemerkt werden, dass die in Deutschland nach dem Krieg maßgebliche Arbeitsrechtsprechung immer der Kapitaleseite ihre Besitz- und Organisationsfreiheit zubilligte und deshalb betriebsbedingte Kündigungen als Ausdruck der Berufs- und Gewerbefreiheit des Kapitaleigentümers nicht rechtlich in Frage stellte: „Eine solche Organisationsentscheidung unterliegt im Kündigungsschutzprozess nur einer Missbrauchskontrolle. Sie ist lediglich dahingehend zu überprüfen, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist und ob sie ursächlich für den vom Arbeitgeber geltend gemachten Änderungsbedarf ist. (...) Da für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung die Vermutung spricht, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt, Rechtsmissbrauch also die Ausnahme ist, hat im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich der Arbeitnehmer die Umstände darzulegen und im Streitfall zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, dass die getroffene innerbetriebliche Strukturmaßnahme offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist“ (ständige BAG-Rechtsprechung, hier zitiert nach BAG 2 AZR 31/06 v. 29.03.2007)
21. vgl. meine Kritik an dieser vom BGH absegneten Praxis http://www.labournet.de/diskussion/eu/sopo/bolke_ak.html
22. Hannes Hofbauer „EU-Osterweiterung – Historische Basis – ökonomische Triebkräfte – soziale Folgen“, Wien, 2007
23. vgl. Noam Chomsky „Illegal, doch legitim – Eine dubiose Doktrin unserer Zeit“ in „Der Sound des Sachzwangs – Der Globalisierungs-Reader“, Bonn, Berlin, 2006
24. vgl. Interview in „junge welt“ v. 15.01.2008
25. Andreas Nölting „Seehofers falsches Signal und das DDR-Handy“, SPIEGEL-Online v. 18.01.2008, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,529517,00.html>
26. vgl. „Umzug nach Rumänien – Rechnet Nokia falsch?“, manager-magazin v. 18.01.2008, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,529481,00.html>
27. so Tom Adler in seinem Referat am 30.10.2007 in Berlin beim Forum „Betrieb, Gewerkschaft und Soziale Bewegung“ (vgl. Bericht „Streikrecht und politischer Streik in Deutschland“ auf LabourNet.de)
28. Jutta Limbach „Das Bundesverfassungsgericht“ (C.H.Beck WISSEN), München, 2001, S.84)
29. vgl. BVerfGE 2 BvM 1-5/03; 2 BvM 1/06; 2 BvM 2/06 v. 08.05.2007
30. so ist die Verfassungsrichterin Christine Hohmann-Dennhardt (1. Senat) völlig anderer Ansicht als der 2. Senat. Sie vertritt die Position, dass „die freie Entfaltung des Kapitals“ gerade nicht das Anliegen der grundgesetzlichen Freiheitsrechte sei (vgl. „Die Wiederentdeckung der Freiheit unter den Brücken – Zum Angriff auf den sozialen Gehalt unserer Grundrechte“ in „Grundrechte-Report 2005“, Frankfurt a.M.)