

Editorial

Die Dynamik des Arbeitsrechts im Zeitalter der Globalisierung lässt sich seit langem nicht mehr in nationaler Nabelschau erfassen. Der Einfluss transnationaler und supranationaler Strukturen auf das Arbeitsrecht ist keineswegs neu, hat sich aber in den letzten Jahrzehnten zusehends verstärkt. Vor genau neunzig Jahren wurde die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) gegründet, die mit inzwischen mehr als 200 Übereinkommen auf universelle Geltung angelegte Mindestarbeitsbedingungen für alle wesentlichen Bereiche des Individual- und Kollektivarbeitsrechts entwickelt hat. Nicht nur global, sondern auch regional hat die Festlegung länderübergreifender Mindestbedingungen seit langem Konjunktur. So wurde etwa im Kontext des Europarats die inzwischen mehrfach novellierte, von den meisten der ständig anwachsenden Zahl der Mitgliedstaaten ratifizierte Europäische Sozialcharta (ESC) entwickelt. Sie enthält Vorgaben für eine Vielzahl relevanter arbeitsrechtlicher Fragen. Zunehmend wichtig werden die von der Europäischen Gemeinschaft (EG) erlassenen arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen in Gestalt von Richtlinien, die *volens volens* in das nationale Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen. Bei ihnen gibt es – anders als bei den mit einem reichlich ineffektiven Sanktionsapparat ausgestatteten IAO Übereinkommen oder der ESC – kein Ausweichen, will man nicht empfindliche Sanktionen in Kauf nehmen. Obwohl von einer Gesamtkonzeption noch weit entfernt, ist mittlerweile der prägende Einfluss des EG-Arbeitsrechts auf das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten nicht mehr zu übersehen.

Die Transnationalisierung des Arbeitsrechts erschöpft sich keineswegs in der Normproduktion der genannten internationalen Institutionen. Rechtlich bislang nur sehr bedingt zu erfassende transnationale Vereinbarungen in multinationalen Unternehmen und Konzernen gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Die in diesem Heft versammelten Beiträge widmen sich wesentlichen Aspekten vor allem der Europäisierung des Arbeitsrechts. Der einleitende Beitrag von *Thüsing* setzt sich mit der Rolle des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auseinander. Die bei Vorlageverfahren von nationalen Gerichten angewandten Strategien werden kritisch beleuchtet. Mit der Kommentierung der gegenwärtig beim EuGH anhängigen Vorlagen aus verschiedenen Mitgliedstaaten zu unterschiedlichen Teilaspekten des Individualarbeitsrechts gelingt es dem Autor, das in diesen Fragen angelegte Entwicklungspotential für das europäische Arbeitsrecht zu verdeutlichen und gleichzeitig die Technik der zum Teil überbordenden, zum Teil ungeschickten, zum Teil überflüssigen und eher selten auf den Punkt zielenden Vorlagefragen bloß zu legen.

Seifert beschäftigt sich in seinem Beitrag mit der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zu der in der Europäischen Menschenrechtskonvention (Art. 11 EMRK) gewährleisteten Vereinigungsfreiheit. Sie bedeutet eine gravierende Kehrtwende. Hatte der EGMR es zuvor strikt abgelehnt, die Garantie der Vereinigungsfreiheit auch als ein Grundrecht auf Kollektivverhandlungen und gar auf Streik zu verstehen, werden genau diese Rechte nun einbezogen. Dass der EGMR dabei auf die Interpretation der einschlägigen ILO-Übereinkommen und der

ESC sowie auf die Verfassungstradition der Mitgliedstaaten zurückgreift, hält der Autor für bedenklich, begrüßt aber das Ergebnis und setzt sich höchst differenziert mit dessen Auswirkungen in den Mitgliedstaaten auseinander. So vermag er zu zeigen, dass auch die Bundesrepublik Deutschland sich auf wesentliche Änderungen ihres Streikrechts, vor allem des Beamtenstreikrechts, einstellen muss.

Der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts und damit auch der EG Richtlinien, die auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff Bezug nehmen, ist in der EU von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich. *Heerma van Voss* und *Kullmann* gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, wie dieser Missstand behoben werden könnte. Im Prinzip favorisieren sie einen gemeinschaftsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff, sehen aber die damit verbundenen Schwierigkeiten, die sich vor allem daraus ergeben, dass auch wirtschaftlich abhängige Selbständige schutzbedürftig sind. So plädieren sie als pragmatischen Zwischenschritt letztendlich für einen Grundstock an Rechten, der gemeinschaftsweit allen abhängig Beschäftigten unabhängig von ihrem Status gewährt werden sollte.

Waas setzt sich in seinem Beitrag mit der erst vor wenigen Monaten erfolgten Novellierung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte auseinander. Die wesentlichen Neuerungen werden vorgestellt und im Kontext der bisherigen Erfahrungen mit der Richtlinie bewertet. Dabei erweist sich, dass zwar wesentliche Forderungen der Gewerkschaften unberücksichtigt blieben, die neue Richtlinie dennoch in mehrfacher Hinsicht für die praktische Arbeit der Europäischen Betriebsräte nicht zu unterschätzende Vorteile bringt.

Den Abschluss bildet der Beitrag von *Hendrickx* zu transnationalen Vereinbarungen in multinationalen Unternehmen und Konzernen. In seiner Bestandsaufnahme vermag er die Vielfalt zu zeigen, die diese Vereinbarungen charakterisiert. Das gilt für die Akteure (auf Arbeitnehmerseite Europäische Betriebsräte und/oder Gewerkschaften), für die Reichweite (Europa oder weltweit) und nicht zuletzt für die Gegenstandsbereiche. Die Rechtswirkungen dieser Vereinbarungen sind alles andere als geklärt. Doch zeigt der Autor, dass sie nicht einfach als „soft law“ abgetan werden können, sondern sich ganz allmählich eine transnationale Kategorie von Kollektivvereinbarungen *sui generis* herauskristallisiert, die über nationale Grenzen hinweg Bindungswirkung entfaltet.

Der Beitrag von *Hendrickx* wurde in englischer Sprache belassen. Angesichts der Internationalisierung der Materie sollte dies eine Selbstverständlichkeit sein, die eigentlich keiner Erwähnung bedarf.

Frankfurt, im November 2009

Manfred Weiss