

Birkelbach, Willi

Article — Digitized Version

Das Arbeitsrechtsverhältnis im werdenden Europa

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Birkelbach, Willi (1959) : Das Arbeitsrechtsverhältnis im werdenden Europa, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 39, Iss. 5, pp. 257-264

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/132797>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

ABHANDLUNGEN

ARBEITSKRÄFTE IM GEMEINSAMEN MARKT

Wir stehen noch ganz im Anfang der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft. Wie sehr im Anfang, das sehen wir an der Unzahl von Problemen, die gelöst werden müssen, wenn diese Gemeinschaft der europäischen Länder wirklich zu einer Erhöhung des wirtschaftlichen Potentials führen soll. Vorläufig überwiegt sicher noch das Mißtrauen. Aber dem Mißtrauen kann man nur damit begegnen, daß man die Schwierigkeiten anspricht und sorgfältig analysiert. Ein Teilproblem bildet der intereuropäische Arbeitsmarkt, der nur dann zu einer Einheit gestaltet werden kann, wenn die Arbeitsrechtsverhältnisse harmonisiert, die Arbeitsbedingungen angeglichen werden, eine übernationale Regelung der Freizügigkeit getroffen wird und die Berufserziehung gleichen Prinzipien folgt. In einer Artikelserie, die in den nächsten Monaten hier veröffentlicht werden soll, wird versucht werden, die verschiedenen Probleme in ihrer Tiefgründigkeit zu untersuchen.

Das Arbeitsrechtsverhältnis im werdenden Europa

Willi Birkelbach, Bad Homburg

In den letzten Dezembertagen des Jahres 1958 hörte die Europäische Zahlungsunion auf zu bestehen. Sie wurde durch den Europäischen Währungsfonds abgelöst, gleichzeitig hoben die meisten europäischen Länder eine Reihe entscheidender Beschränkungen in ihrem Zahlungsverkehr mit dem Ausland auf und erklärten ihre Währungen für frei konvertierbar. Damit wurde für den internationalen Zahlungsverkehr dieser Länder ein Zustand erreicht, wie er seit den dreißiger Jahren nicht mehr bestanden hat. Die Voraussetzungen für einen solchen Schritt waren in den vergangenen Jahren durch die Liberalisierungsmaßnahmen der OEEC geschaffen worden.

Für die sechs Länder der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Italien, Belgien, die Niederlande und Luxemburg) begann mit dem 1. Januar 1959 darüber hinaus noch eine Entwicklung, die den Verkehr von Menschen, Gütern und Dienstleistungen über die nationalen Grenzen hinweg in noch stärkerem Maße freimachen soll: es wird ein einheitlicher Binnenmarkt angestrebt. Wenn es bei oberflächlicher Betrachtung auch so scheinen könnte, als sei die Herstellung der Konvertierbarkeit der Währungen bloß eine verspätete Rückkehr zu früher als normal empfundenen Verhältnissen, so handelt es sich in Wirklichkeit doch um etwas völlig Neues. Dieses Neue ist dadurch gekennzeichnet, daß die tatsächliche und rechtliche Stellung der Arbeitnehmer (der unselbständigen Erwerbstätigen) heute ganz anders einzuschätzen ist als z. B. in den dreißiger Jahren oder gar in den Zeiten vor dem ersten Weltkrieg. Sie wird sich noch weiter verändern, und es ist von größter Bedeutung, bereits heute zu erfassen, in welche Richtung diese Veränderungen gehen werden.

DIE WANDLUNG IN DER STELLUNG DER ARBEITNEHMER
Versuchen wir zunächst, die Grundzüge der veränderten Stellung der Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern zu skizzieren und dabei Vergleiche anzustellen.

Dieses Vorhaben wird erleichtert durch einige Veröffentlichungen, die im Zusammenhang mit der Vorbereitung und der Anwendung der Verträge über die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl und die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft in den letzten Jahren erschienen sind. Aus dem im Auftrag der Hohen Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl erarbeiteten Material soll hier die Studie „Die Stabilität des Arbeitsverhältnisses nach dem Recht der Mitgliedstaaten der EGKS“¹⁾ besonders erwähnt werden.

Das Arbeitsvertragsrecht

Beginnen wir mit der Betrachtung des Arbeitsvertragsrechtes. Das Arbeitsverhältnis ist in allen Ländern gewöhnlich ein Vertrag auf unbestimmte Zeit. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, d. h. das Verhältnis der vertragschließenden Teile zueinander und die mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zusammenhängenden Rechte und Pflichten gegenüber Staat und Gesellschaft, haben sich in den Jahrzehnten seit dem ersten Weltkrieg entscheidend gewandelt. Noch zu Beginn unseres Jahrhunderts betrachtete man den Arbeitsvertrag als eine private schuldrechtliche Vereinbarung über den Austausch von Arbeit und Lohn. Beide Partner, der Unternehmer und der Arbeiter, waren formell gleichberechtigt. Das drückte sich z. B. in dem jeder Vertragspartei zustehenden einseitigen Kündigungsrecht aus.

Diese formelle Gleichstellung entsprach in keiner Weise den wirklichen Gegebenheiten. Der Arbeiter brachte nicht nur seine Hände in das Arbeitsverhältnis ein, er vermietete nicht bloß eine Sache, nämlich die Möglichkeit zur Arbeitsleistung, an den Unternehmer, er war und ist vielmehr in Person, d. h. als lebendiger Mensch, untrennbar mit der Arbeitsleistung verbunden. In einer Gesellschaft, die den Grundsatz

¹⁾ G. Boldt, P. Durand, P. Horion, A. Kayser, L. Mengoni, A. N. Molenaar: „Die Stabilität des Arbeitsverhältnisses nach dem Recht der Mitgliedstaaten der EGKS“, Luxemburg 1958.

der Gleichheit aller Menschen und den Anspruch auf Achtung der Menschenwürde anerkennt, müssen für ein solches Vertragsverhältnis, das ein wirtschaftlich Starker mit einem wirtschaftlich Schwachen eingeht, gewisse, dem privaten Vertragsrecht vorgehende Grundsätze zur Geltung gebracht werden. Darüber hinaus ergibt sich aus der Tatsache, daß der vermögenslose Arbeitnehmer bedingungslos auf die stetige ununterbrochene Verwertung seiner Arbeitskraft als einziger Einkommensquelle angewiesen ist, ein Anspruch auf besondere Vorkehrungen als Sicherung gegen die Wechselfälle des Lebens. Diese Betrachtungsweise war keineswegs selbstverständlich und unbestritten. Sie hat sich jedoch in den demokratisch regierten Industrieländern in zunehmendem Maße durchgesetzt. Sie ist somit recht gut geeignet, eine Entwicklungslinie aufzuzeigen und als Wegweiser für in die Zukunft weisende Handlungen zu dienen.

Der Einzelarbeitsvertrag war also zunächst eine private schuldrechtliche Austauschverpflichtung zweier formell gleichberechtigter Partner. Die Umwandlung dieses schuldrechtlichen Verhältnisses in ein personen- und sozialrechtliches „Teilhaberverhältnis am Arbeitsorganismus Betrieb“, wie man es bezeichnet hat, ist am deutlichsten erkennbar an den Rechtsformen, die in bezug auf das Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anwendung finden. Hierbei spielt die Einführung einer gesetzlichen Kündigungsfrist eine besondere Rolle.

Die Kündigungsfrist

Das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bleibt zwar anscheinend unberührt, und das Bestehen einer solchen Frist kommt sowohl dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer zugute. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Regel könnte z. B. die Planungen des Unternehmens großen Unsicherheitsfaktoren aussetzen. Offensichtlich sind die Gefahren für den Arbeitnehmer jedoch weit größer, da er ständig um seine Existenzgrundlage bangen müßte.

Diese Kündigungsfrist ist in den einzelnen Ländern auf recht verschiedenartige Weise geregelt. Während in Deutschland, in Belgien (sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte), in Luxemburg (für Privatangestellte) und in den Niederlanden das Gesetz die größte Rolle spielt, sind in Frankreich und in Italien nur ausnahmsweise und für bestimmte Arbeitnehmergruppen gesetzgeberische Maßnahmen getroffen worden. Kündigungsfristen und -bedingungen sind dort durch Tarifverträge oder durch Gewohnheitsrecht festgelegt. Eine Festlegung im Einzelarbeitsvertrag spielt nur eine verhältnismäßig untergeordnete Rolle. Eine durch Gesetz, Tarifvertrag oder Gewohnheitsrecht vorgesehene längere Frist darf in keinem Falle unterschritten werden.

Allgemein ist man bestrebt, die Kündigungsfrist der besonderen Eigenart der einzelnen Berufszweige und der Landschaften anzupassen. Man will zu starre Regelungen vermeiden. Nirgends findet man für das ganze Land und alle Arbeitnehmergruppen gleichartige Regelungen vor. In einigen Ländern ist eine längere

Kündigungsfrist eines der stärksten Merkmale für die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten. Im deutschen und im niederländischen Recht bestehen vielfach deutliche Zusammenhänge zwischen Kündigungsfrist und Lohnzahlungszeitraum. Je kürzer der Zeitraum ist, für den üblicherweise der Lohn ausbezahlt wird, um so kürzer ist auch die Kündigungsfrist. Eine Besonderheit, die vielfach als eine richtungweisende Tendenz für die Weiterentwicklung anzusehen ist, verdient hervorgehoben zu werden: Von dem Gedanken ausgehend, daß der Arbeitnehmer durch die Bestimmungen über die Kündigungsfrist stärker geschützt werden müsse als der Arbeitgeber, gelten in einigen Ländern unterschiedliche Kündigungsfristen für die einzelnen Partner. Wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, ist eine längere Kündigungsfrist einzuhalten als im umgekehrten Falle. Wir treffen diese Regelung z. B. in Belgien an. In Luxemburg verkürzt sich die Kündigungsfrist um die Hälfte, wenn die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgesprochen wird. In den Niederlanden gibt es ähnliche Erscheinungen. Auch in der Bundesrepublik kommt es vor, daß sich ein Arbeitgeber in einem Einzelarbeitsvertrag zur Einhaltung einer längeren als der gesetzlichen Kündigungsfrist verpflichtet, ohne daß er dem Arbeitnehmer die gleiche Bindung auferlegen darf.

Eine weitere Tendenz ist allgemein erkennbar: die Dauer der Betriebszugehörigkeit wirkt auf die Kündigungsfrist. Je länger jemand in einem Unternehmen tätig ist, um so länger wird die ihm zustehende Kündigungsfrist. Diese Tendenz wird in den meisten Ländern begrüßt, doch ist sie nicht völlig unumstritten. In einigen Ländern wird gegen sie eingewandt, sie beeinträchtigt die Gleichstellung der Arbeitnehmer im Betrieb.

Der Schutz des Arbeitsplatzes

Führt die Einführung einer Kündigungsfrist bereits zu einer gewissen Stärkung der Stellung des Arbeitnehmers im Arbeitsrechtsverhältnis, so bringt die Aufstellung weiterer neuer Rechtsgrundsätze, die Überwachung ihrer Einhaltung durch die Arbeitsgerichtsbarkeit, die Kontrolle und das Mitspracherecht der Belegschaftsvertretungen, der Arbeitsämter und der Gewerkschaften eine noch viel stärkere Verschiebung zu seinen Gunsten: Es wird eindeutig anerkannt, daß der Arbeitsplatz eines Menschen für ihn mehr ist als ein Ort, an dem er in einem Unternehmen für eine unbestimmte Zeit nach Weisung des Unternehmers seine Arbeit verrichtet. Nicht in jeder Beziehung ist seine Stellung hier fremdbestimmt und abgetrennt von seinem sonstigen Leben.

Dem Arbeitnehmer stehen außer der Entlohnung für die geleistete Arbeit eine ganze Fülle von Rechten zu, an deren Ausübung oder Inanspruchnahme er nicht gehindert werden darf. Eines der wichtigsten Rechte ist das des Schutzes vor willkürlicher Entlassung, überhaupt des Schutzes vor dem Verlust seiner Erwerbsgrundlage. Zwar versucht man den Grundsatz aufrechtzuerhalten, daß der Unternehmer frei von seinem

Kündigungsrecht Gebrauch machen dürfe. Tatsächlich jedoch ist dieses Recht in allen Ländern mindestens durch die Anwendung der allgemeinen Rechtsregel von „Treu und Glauben“ begrenzt. Mag die Bezeichnung auch verschieden sein (mißbräuchliche Auflösung des Arbeitsvertrages, sozial ungerechtfertigte Kündigung oder ernstliche Überschreitung des Angemessenen), in jedem Falle handelt es sich um einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, dessen Anerkennung nicht nur im Ermessen des Unternehmers liegt. Für Massenentlassungen gibt es in allen Ländern sehr präzise Vorschriften. Sie enthalten zum Teil eine Genehmigungspflicht und die Beachtung bestimmter Fristen. Ihre Einhaltung wird durch die Arbeitsämter überwacht.

In Deutschland wurde ein besonderer Kündigungsschutz zum ersten Male in das Betriebsrätegesetz des Jahres 1920 aufgenommen. Seit dem 10. August 1951 ist das neue Kündigungsschutzgesetz in Kraft. Eine Kündigung kann somit rechtmäßig oder unrechtmäßig sein. Sie unterliegt gegebenenfalls der Nachprüfung durch die Arbeitsgerichte. Zum Beispiel gilt im französischen und im deutschen Recht eine Kündigung gleichermaßen als unrechtmäßig, wenn sie nicht durch betriebliche Erfordernisse oder durch das Verhalten des Arbeitnehmers begründet ist. Dabei findet man im deutschen Recht noch eine für den Arbeitnehmer besonders günstige Bestimmung, weil dort der Arbeitgeber die der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen zu beweisen hat. Ein gewisser Unterschied besteht in der Praxis noch insofern, als in einigen Ländern eine mißbräuchliche Kündigung nur zu Schadenersatz verpflichtet, während es woanders eine Wiedereinsetzung in das Arbeitsverhältnis gibt. Natürlich kann in keinem Land die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses durch staatliche Zwangsmaßnahmen sichergestellt werden.

Man unterscheidet bei der Beurteilung der Gründe für die Beendigung des Arbeitsvertrages zwischen Gründen, die der Unternehmer zu vertreten hat, und solchen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Auch hier tritt die rein privatrechtliche Betrachtungsweise mehr und mehr zurück. Im Falle einer Gesamtrechtsnachfolge, z. B. im Erbgang, wird das Arbeitsverhältnis automatisch fortgesetzt. Ein Konkurs ist für den Arbeitgeber nach deutschem Recht ein Grund für die fristgemäße Kündigung. Nach italienischem Recht ist aber selbst das nicht zugelassen, nur die Stilllegung des Betriebes würde zur Lösung des Arbeitsvertrages führen.

Insgesamt läßt sich eine Tendenz feststellen, wonach die Gründe für die Auflösung des Arbeitsvertrages immer mehr eingeschränkt werden.

Da es natürlich zahllose Situationen gibt, in denen eine volle Erfüllung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gar nicht möglich ist, bildet sich in der Rechtsordnung immer mehr eine Regelung heraus, für die man den Begriff „Ruhe des Arbeitsvertrages“ entwickelt hat. Er bezeichnet die Fälle, in denen ein Vertragsteil für eine Weile an der Erfül-

lung seiner Verpflichtungen verhindert ist. Sobald der Hinderungsgrund wegfällt, ist der Arbeitsvertrag wieder voll in Kraft. Das trifft z. B. für den Arbeitnehmer bei der Ableistung des Wehrdienstes zu oder z. B. in Belgien für den Arbeitgeber bei Vorliegen höherer Gewalt usw. In unterschiedlichem Maße werden unter Umständen gewisse Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag auch während des „Ruhens“ erfüllt. Stets ist jedoch auch hier eine Tendenz zu erkennen, die dem Arbeitgeber ein größeres Risiko als dem Arbeitnehmer zuzißt.

Kann die Arbeitsleistung durch Gründe nicht erbracht werden, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, so wird für die typischen Fälle gewöhnlich eine Regelung getroffen, die soziale Härten vermeidet. Das gilt insbesondere für den Fall der Erkrankung. In einigen Ländern darf z. B. in den ersten 6 Monaten einer Krankheit nicht gekündigt werden.

Auf eine weitere aufschlußreiche Erscheinung ist noch hinzuweisen: In einigen Ländern haben Arbeitnehmer auf Grund von Gesetzen oder Tarifverträgen Anspruch auf eine Abfindung im Falle der Kündigung. Sie ist nicht zu verwechseln mit der Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung. In jedem Falle hat sie die Wirkung eines verstärkten Schutzes für den Arbeitsplatz.

Zu den besonderen Rechten des Arbeitnehmers, die insgesamt gesehen das Arbeitsrechtsverhältnis bestimmen, gehören in erster Linie noch sein Anspruch auf Gleichbehandlung, das Recht auf Wahrnehmung seiner Interessen durch die Betriebsvertretung und durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluß. Für die Bundesrepublik ergeben sich aus dem Artikel 3 des Grundgesetzes weitreichende Konsequenzen, besonders in den Großbetrieben. Der Arbeitnehmer kann erwarten, daß dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung getragen wird. Hat sich z. B. im Laufe der Zeit eine ganz bestimmte Verfahrensweise eingebürgert, nach der einzelne Sachverhalte zu beurteilen sind, so darf kein Arbeitnehmer willkürlich ausgeschlossen oder benachteiligt werden.

Die Belegschaftsvertretungen

Über diese Gleichbehandlung zu wachen, ist nicht zuletzt Aufgabe der Belegschaftsvertretung. In allen Ländern der Gemeinschaft finden wir die Institution der Belegschaftsvertretung (Betriebsrat). Die Belegschaftsvertretungen haben im einzelnen recht unterschiedliche Überwachungs- und Mitspracherechte. Ihre Wirksamkeit hängt jedoch in vieler Beziehung nicht so sehr vom Gesetzesbuchstaben als vielmehr von der Stärke der gewerkschaftlichen Organisation und den traditionellen Gepflogenheiten bei der Festsetzung von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen ab.

Die Belegschaftsvertretungen betrachten die Überwachung der Tätigkeit betrieblicher Sozialeinrichtungen ebenso wie den Gesundheits- und Unfallschutz als besonders wichtige Gebiete ihres Wirkens. Sie erleichtern den Gewerbeaufsichtsbeamten die Erfüllung ihrer Aufgaben und stärken das Gefühl der Mit-

verantwortung und Selbstverwaltung. In der Bundesrepublik z. B. haben die Arbeitnehmer über die Belegschaftsvertretungen und über ihre Vorschlagsrechte für die Besetzung des Aufsichtsrates ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht auch in wirtschaftlichen Fragen. Auch hierin, in dem Wirken der Belegschaftsvertreter, drückt sich die geänderte Stellung der Arbeitnehmer im Betrieb aus.

Die Unabdingbarkeit von Tarifnormen ist ein hervorstechendes Beispiel für das Ausmaß, in dem Handlungen der Gewerkschaften das moderne Arbeitsrechtsverhältnis bestimmen. Unabhängig von dem, was im Einzelarbeitsvertrag vereinbart ist, oder ohne Rücksicht auf Betriebsvereinbarungen zwischen Belegschaftsvertretungen und Unternehmensleitungen gelten mindestens die Normen des Gesetzes oder des Tarifvertrages, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind, mit anderen Worten: tarifliche Regelungen oder gesetzliche Regelungen gelten als Mindestbedingungen.

Es ist noch nicht so lange her, seit Gewerkschaften von Unternehmern und Regierungen als die berufenen Vertreter der Arbeitnehmer anerkannt wurden. Heute wirken sie in zahllosen Selbstverwaltungsorganen der Sozialeinrichtungen gleichberechtigt neben Vertretern der Unternehmer und der Regierungen mit, und auch die europäischen Gemeinschaften legen Wert auf die Mitarbeit ihrer Beauftragten. In den meisten Ländern regeln die Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitgeberverbänden in eigener Zuständigkeit äußerst wichtige Fragen, und sie messen der sogenannten Tarifautonomie außerordentliche Bedeutung bei. Natürlich sind die Gewerkschaften stark an einem fortschrittlichen Streikrecht interessiert, da sie dieses Recht als eines der entscheidendsten Merkmale nicht-totalitärer Regierungsformen betrachten.

Es ist nach all dem nicht verwunderlich, daß die gewerkschaftliche Betätigung heute in allen Ländern den betreffenden Arbeitnehmern nicht nachteilig ausgelegt werden darf, daß im Gegenteil in einigen Ländern sogar besondere Schutzbestimmungen bestehen. In allen Ländern ist das Streikrecht anerkannt. Unterschiedlich beurteilt in der Rechtsordnung werden allerdings die Rückwirkungen eines Streiks auf das Arbeitsverhältnis. Zwar gilt in einigen Ländern die Einstellung der Arbeitsleistung als ausreichend für die Kündigung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund, doch die Praxis sieht anders aus. Es verbreitet sich überall mehr und mehr die Auffassung, daß ein Streik den Arbeitsvertrag nur zum Ruhen bringt. Bemerkenswert ist die Tendenz, die Aussperrung anders zu beurteilen als den Streik. In Italien z. B. wird die Aussperrung als eine gesetzlich nicht zu rechtfertigende Verweigerung der Beschäftigung angesehen und löst Ansprüche auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes aus. Die französischen Gesetzesbestimmungen betrachten die Aussperrung als Auflösung des Arbeitsvertrages. Dadurch ist der Arbeitgeber gezwungen, alle Verpflichtungen zu erfüllen, die bei der Kündigung von Arbeitsverträgen gewöhnlich zu beachten sind.

Der materielle Inhalt der Arbeitsverträge
Über der Betrachtung der Rechtsgestaltung des Arbeitsverhältnisses darf natürlich der materielle Inhalt nicht vergessen werden. Die Kernpunkte sind dabei Höhe und Berechnungsart der Entlohnung, die Arbeitszeit, der Urlaub und z. B. die Feiertagsbezahlung. Es ist außerordentlich schwer festzustellen, ob die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen und Vergünstigungen in den einzelnen Ländern einen vergleichbaren Stand erreicht hat oder nicht. Allein die künstlichen Wechselkurse machen den Vergleich nahezu unmöglich. Die Hohe Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl stellt für ihren Bereich laufend Reallohnvergleiche an. Darüber hinaus veröffentlicht sie Material über die Entwicklung der Nominallöhne, der tatsächlichen Arbeitszeit und über den Stand der Systeme der sozialen Sicherheit. Mit dem Tätigwerden der Kommission der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft sollte es möglich sein, entsprechend vergleichbare Zahlen für die anderen bedeutenden Wirtschaftszweige zu erarbeiten. Ob und wie stark dann schwerwiegende Unterschiede in Erscheinung treten werden, läßt sich im Augenblick schwer beurteilen. Man neigt jedoch heute überwiegend zu der Auffassung, daß es auf diesem Gebiet sehr viel mehr Gemeinsamkeiten gibt, als zunächst angenommen werden konnte. So hat eine erste Untersuchung über die Lohnpolitik und die Bestrebungen zur Verkürzung der Arbeitszeit in der Kohle- und Stahlindustrie der sechs Länder die vorläufige Erkenntnis gebracht, daß sich auch ohne unmittelbare zentrale Einwirkung viele gemeinsame Züge feststellen lassen.

Natürlich weichen die Lohnpyramiden der einzelnen Länder insofern stark voneinander ab, als z. B. die gleichen Berufe bzw. Wirtschaftszweige nicht in allen Ländern den gleichen Platz einnehmen. Aber insgesamt gesehen lassen sich mehr oder weniger die gleichen Schwerpunkte und Grundzüge erkennen. Unter der Voraussetzung einer stetigen Wirtschaftsausweitung dürfte es, von Ausnahmen abgesehen, keine besonderen Schwierigkeiten für die Herausarbeitung einer gemeinsamen Entwicklungsrichtung geben.

DER SOZIALE BESITZSTAND

Das moderne Arbeitsrechtsverhältnis kann nicht losgelöst vom öffentlich-rechtlichen System der sozialen Sicherheit betrachtet werden. Mit dem Eintritt in ein Arbeitsverhältnis sind in den meisten Ländern unmittelbar gewisse Rechte und Verpflichtungen gegenüber den Einrichtungen der sozialen Sicherheit verbunden. In der Bundesrepublik umfassen sie die Bereiche der gesetzlichen Krankenversicherung, der Alters- und Invalidenversicherung, der Unfallversicherung, der Familienausgleichskassen und der Arbeitslosenversicherung. Ähnliche Systeme der sozialen Sicherheit finden wir in allen europäischen Industrieländern. Sie unterscheiden sich z. B. dadurch, daß sie die einzelnen Risiken zum Teil nach dem Versicherungsprinzip, zum Teil nach dem Versorgungsprinzip oder durch eine Kombination beider Prinzipien abdecken, oder dadurch, daß sie unterschiedlich hohe

Leistungen gewähren, allerdings auch dadurch, daß z. B. eine Einrichtung kaum ausgebaut ist, während eine andere eine übergroße Rolle spielt. Als Beispiel möge hier Frankreich dienen, das zwar keine zentrale Arbeitslosenversicherung kennt, auf der anderen Seite aber über die „allocations familiales“ die Familienförderung stark betont.

Die Systeme der sozialen Sicherheit sind in allen europäischen Ländern im Laufe der letzten Jahrzehnte ausgebaut worden. Man gewährte einen stets verbesserten Schutz, man erweiterte den Kreis der Beteiligten.

Angesichts dieser Entwicklung ist es verständlich, daß bei allen Versuchen zur Einigung Europas durch die Schaffung von wirtschaftlichen Großräumen stets die Frage gestellt wurde, ob nicht der soziale Besitzstand einiger Länder gefährdet werde. Man befürchtete die Herausbildung ungerechtfertigter Standortverlagerungen, wenn man sich dem Gesetz der komparativen Kosten ohne Einschränkung unterwerfe. Ohne tiefer in die Problematik eindringen zu wollen, kann soviel heute doch schon gesagt werden: Nach allgemeiner Auffassung sind vergleichbare Arbeitskosten keine absoluten Voraussetzungen für einen einheitlichen Markt. Wir finden verhältnismäßig große Unterschiede selbst im Rahmen der einzelnen nationalen Volkswirtschaften. Gleichwohl sollte eine gewisse Angleichung — Harmonisierung — im Laufe der Zeit herbeigeführt werden. Ganz abgesehen von den Fällen, wo die Finanzierungssysteme der sozialen Sicherheit den gleichen Wirtschaftszweig in verschiedenen Ländern verschieden stark belasten und somit Wettbewerbsverfälschungen herbeiführen, sprechen politische Gründe für die Angleichung. Man muß vermeiden, daß sich in bestimmten Gegenden oder bei bestimmten Arbeitnehmergruppen die Auffassung verbreitet, die wirtschaftliche Einigung Europas bringe dort oder für sie nur Nachteile, während sich die Vorteile woanders niederschlagen. Ein weiterer Grund wird durch die Verwirklichung einer stärkeren Freizügigkeit der Arbeitskräfte wirksam werden. Neben dem direkten Lohn werden die sozialen Leistungen für den Entschluß entscheidend sein, jenseits der Grenzen einen Arbeitsplatz zu suchen oder darauf zu verzichten. Da man dem Gastarbeiter die gleichen Leistungen wird gewähren müssen wie den einheimischen Arbeitskräften, werden auch hier dauernd Vergleiche angestellt. Alles das zusammengekommen wird genügend gewerkschaftliche und politische Kräfte mobilisieren, die eine allmähliche Angleichung betreiben könnten. Dabei kann es sich natürlich nur um eine Angleichung nach oben handeln. Es hat sich nämlich herausgestellt, daß auf dem Gebiet der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen so etwas wie eine Rückschlagsicherung existiert: Einmal eingeführte Leistungen können so gut wie niemals wieder rückgängig gemacht werden. Diese allmähliche „Harmonisierung“ der sozialen Leistungen kann auf verschiedene Weise verwirklicht werden. Man ist z. B. im Europarat dabei, auf der Basis der Mindestnormen der sozialen Sicherheit, wie sie in der Konvention Nr. 102 der Internationalen

Arbeitsorganisation in Genf entwickelt wurden, einen europäischen Kodex der sozialen Sicherheit auszuarbeiten. Die Regierungen der europäischen Industrieländer sollen für die typischen sozialen Risiken höhere Standardleistungen akzeptieren, als dies für die weltweit geltende Konvention Nr. 102 zutrifft. Auf einer solchen Grundlage ließe sich dann eine gemeinsame Prioritätenliste erarbeiten, nach der sich die Regierungen bei Änderungen ihrer Systeme der sozialen Sicherheit in einem gewissen Ausmaß richten würden, d. h. daß sie dort in erster Linie auf Verbesserungen hinarbeiten würden, wo sie im Vergleich zu anderen Ländern einen Rückstand zu verzeichnen haben.

Bei all diesen Bestrebungen wird als eine gegebene Tatsache angenommen, daß die industriell fortgeschrittenen europäischen Länder, also z. B. außer den Partnerländern der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vor allem Großbritannien und die nordischen Staaten, eine bestimmte gemeinsame Grundhaltung in bezug auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmer einnehmen. Eine bereits seit Jahren im Rahmen des Europarates vorbereitete „Sozialcharta“ soll über allgemeine Absichtserklärungen hinaus ganz konkrete Verpflichtungen der Regierungen festlegen, deren Einhaltung durch ein internationales Organ zu überwachen wäre.

Die wesentlichsten Grundrechte, von denen man ohne weiteres sagen kann, daß sie im Bereich der erwähnten Länder im Prinzip unbestritten sind, sind im Teil I des zur Zeit vorliegenden Entwurfs einer „Europäischen Sozialcharta“ folgendermaßen gefaßt:

1. Jedermann soll die Möglichkeit haben, seinen Lebensunterhalt durch eine frei angenommene Arbeit zu verdienen.
2. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen.
3. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.
4. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.
5. Alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit in innerstaatlichen und internationalen Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Belange.
6. Alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht auf Kollektivverhandlungen.
7. Kinder und Jugendliche haben das Recht auf besonderen Schutz gegen körperliche und sittliche Gefährdung bei ihrer Arbeit.
8. In einem Arbeitsverhältnis stehende werdende und stillende Mütter und gegebenenfalls auch andere Frauen haben das Recht auf besonderen Schutz bei der Arbeit.
9. Jedermann hat das Recht auf geeignete Möglichkeiten der Berufsberatung, die ihm helfen sollen, einen Beruf zu wählen, der seiner persönlichen Eignung und seinen Interessen entspricht.
10. Jedermann hat das Recht auf geeignete Möglichkeiten der Berufsausbildung.

Im weiteren Text der Charta wird außerdem der Grundsatz des gleichen Lohnes für Männer und Frauen für eine gleichwertige Tätigkeit anerkannt.

Außerdem ist eine Diskussion darüber im Gang, in welchen Etappen man zu einer Verwirklichung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer über die Ländergrenzen hinweg kommen kann. In den Verträgen von Rom wird dieses Ziel in ganz bestimmter Weise an-

gestrebt: Nach dem Ende der Übergangszeit, d. h. spätestens in 15 Jahren, soll es die volle Freizügigkeit geben. Von wesentlicher Bedeutung wird dabei sein, welche Einrichtungen für das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt geschaffen werden, d. h. wie die Zusammenarbeit der nationalen Arbeitsämter zu organisieren ist, damit jede Diskriminierung ausgeschaltet wird.

HARMONISIERUNG UND GESAMTWIRTSCHAFT

Der allmählichen Angleichung der bestimmenden Bestandteile des Arbeitsrechtsverhältnisses scheinen keine unüberwindlichen Schwierigkeiten entgegenzustehen. Gewiß gibt es zum Teil tiefgehende Interessengegensätze, aber insgesamt sollte die Atmosphäre einer europäischen Einigungsbewegung den weiteren Fortschritt und damit auch die Angleichung und die ständige Hebung der Mindestleistungen eher fördern als hemmen. Die Vielfalt der Formen, in denen sich Veränderungen vollziehen, und auch die unterschiedlichen Kräfte, die hier wirken, und zwar in verschiedenen großen Räumen wirken, würden immer wieder neue Vorreiter-Situationen entstehen lassen und damit der Erstarrung entgegenwirken. Außer der Aufbereitung der Daten, der Durchleuchtung und Vergleichbarmachung, außer der Zusammenführung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auch im internationalen Rahmen zur Gegenüberstellung der Argumente, außer der öffentlichen Diskussion im Europäischen Parlament, außer solchen mehr unterstützenden und aufklärenden Maßnahmen sollten die zentralen europäischen Instanzen, die Hohe Behörde und die Europäische Kommission, nur sehr selten unmittelbar mit der Aufgabe befaßt werden, Fragen des Arbeitsrechtsverhältnisses zu regeln. Zentrale und globale Maßnahmen würden sicherlich nur nach sehr langwierigen und zugespitzten Machtkämpfen von außerordentlicher Tragweite durchzusetzen sein, während eine stetig fortschreitende Entwicklung in kleinen, nahezu unmerklichen Etappen ohne große Erschütterungen und Auseinandersetzungen sicherlich zu guten Ergebnissen führen würde. Es ist ja auch außerordentlich aufschlußreich, daß bei allen Diskussionen, z. B. über die sozialpolitischen Aufgaben der Montanunion, die Gewerkschaften bisher immer davon Abstand genommen haben, einer europäischen Exekutive besondere Exekutivrechte auf diesem Gebiet zuzugestehen.

Somit scheinen der Herausarbeitung allgemein anerkannter, d. h. in der Praxis größtenteils bereits verwirklichter Grundsätze eines europäischen Arbeitsrechtsverhältnisses und ihrer allmählichen Weiterentwicklung auf ein bereits erkennbares gemeinsames Ziel hin keine unüberwindlichen Hindernisse entgegenzustehen. Die Schritte nach vorn, wie sie die Wiederherstellung der Konvertierbarkeit der Währungen und die Errichtung einer Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft darstellen, scheinen also auf diesem Gebiet trotz der enormen Veränderungen, die sich während der Jahre der wirtschaftlichen Abkapselung vollzogen haben, keine besonderen Probleme aufzuwerfen.

Bisher haben wir jedoch nur eine Seite der Sache betrachtet: das Arbeitsrechtsverhältnis ohne Beziehung zum gesamtwirtschaftlichen Geschehen. Nun hat aber z. B. die Schaffung eines größeren Wirtschaftsraumes doch wohl noch den besonderen Sinn, die vorhandenen wirtschaftlichen Hilfsquellen, darunter also auch die Arbeitskräfte, besser als bisher auszuwerten. Bei der Vorbereitung des Vertrages über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft sagten die Sachverständigen:

„Die erste Bedingung besteht darin, den Arbeitskräften den erforderlichen Arbeitsplatzwechsel zu erleichtern, ohne den ein Fortschritt undenkbar ist. Daher kommt den Bestimmungen über die Anpassung, die die Arbeitskräfte vor den etwaigen ungünstigen Rückwirkungen einer solchen wirtschaftlichen Entwicklung schützen sollen, eine so große Bedeutung zu.

Zweitens muß den Unternehmungen die Neuausrichtung der Fabrikation erleichtert werden. Deshalb ist die Frage, welche Mittel zur Verwirklichung dieser Umstellung angewandt werden sollen, so wichtig.“²⁾

Es wird also Veränderungen, Anpassungen geben müssen, und nicht zuletzt deshalb hat man den sogenannten Sozialfonds und die Europäische Investitionsbank geschaffen.

Der Grundsatz der Abschirmung der Arbeitskräfte vor den zusätzlichen Risiken, denen sie infolge des Vertragsabschlusses ausgesetzt werden, wird im Vertrag anerkannt. Die praktische Durchführung der vorgesehenen Regelung ist jedoch so stark von Vorbedingungen abhängig gemacht, daß diese Bestimmung allein keine genügende Garantie darstellt. So heißt es z. B. im Vertrag (Artikel 125, Abs. 2):

„Der Zuschuß des Fonds zu den Kosten für die Berufsumschulung ist an die Bedingung geknüpft, daß die arbeitslosen Arbeitskräfte nur in einem neuen Beruf beschäftigt werden konnten und daß sie seit mindestens sechs Monaten eine produktive Beschäftigung in dem Beruf gefunden haben, für den sie umgeschult wurden.

Der Zuschuß zu Umsiedlungsbeihilfen ist an die Bedingung geknüpft, daß die arbeitslosen Arbeitskräfte veranlaßt waren, innerhalb der Gemeinschaft einen neuen Wohnort zu wählen, und daß sie dort seit mindestens sechs Monaten eine produktive Beschäftigung gefunden haben.

Der bei der Umstellung eines Unternehmens zugunsten von Arbeitnehmern gewährte Zuschuß ist an folgende Bedingungen geknüpft:

1. daß die betreffenden Arbeitnehmer in diesem Unternehmen seit mindestens sechs Monaten erneut in vollem Umfang beschäftigt sind,
2. daß die beteiligte Regierung vorher einen von diesem Unternehmen aufgestellten Plan für die Umstellung und deren Finanzierung vorgelegt hat und
3. daß die Kommission diesem Umstellungsplan vorher zugestimmt hat.“

Was geschieht, wenn Regierungen und Unternehmungen keine Initiative ergreifen? Die Regierungen z. B. deswegen nicht, weil ungeklärt ist, welche Stelle (z. B. in Deutschland Bundesregierung, Landesregierung, Bundesanstalt für Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung) die eine Hälfte der Finanzierungsmittel aufzubringen hätte. Der Streik der Kohlenarbeiter im belgischen Kohlenrevier Borinage wegen der beabsichtigten Schließung von unrentablen Zechen illustriert deutlich, was zu erwarten ist, wenn die Regierungen nicht rechtzeitig handeln. Dabei muß

²⁾ Bericht der Delegationsleiter an die Außenminister. Regierungsausschuß eingesetzt von der Konferenz von Messina, Brüssel 1956, S. 20.

man beachten, daß nach dem Vertrag über die Montanunion gewaltige Summen speziell für den Zweck der rechtzeitigen Anpassung des belgischen Kohlenbergbaus aufgebracht und ausbezahlt worden sind und daß darüber hinaus die Bestimmungen dieses Vertrages, soweit sie sich auf Wiedereingliederungsmaßnahmen für beschäftigungslos gewordene Arbeitskräfte beziehen, außerordentlich großzügiger gefaßt sind als die Bestimmungen des neuen Vertrages über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft.

DAS RECHT AUF ARBEIT
UND DIE AKTIVE KONJUNKTURPOLITIK

Die Abschirmung der Arbeitskräfte vor den durch die Schaffung eines Gemeinsamen Marktes entstehenden zusätzlichen Risiken wird durch die allgemeine Entwicklungstendenz im modernen Arbeitsrecht zu einer vordringlichen Aufgabe. Diese allgemeine Entwicklung geht, wie wir gesehen haben, eindeutig in die Richtung, den Arbeitnehmern z. B. durch längere Kündigungsfristen und die Zahlung von Abfindungen im Falle der Kündigung einen besonderen Schutz zu gewähren. Der Anspruch richtet sich dabei unmittelbar gegen den Arbeitgeber. Wie sollen nun Anpassungsprozesse eingeleitet und ohne soziale Härten zu Ende geführt werden, wenn für diese Aufgabe nicht ganz andere Vorkehrungen getroffen werden, als dies augenblicklich der Fall ist?

Wer realistisch denkt, wird wissen, daß man vor dieser Frage stehen wird, sobald erst einmal der Abbau der Zölle und Kontingente ein größeres Ausmaß erreicht. Man hat im Vertrag ja bewußt eine bestimmte Automatik festgelegt, damit sich die Erzeuger auf lange Sicht entsprechend einstellen können. Gewissen Informationen zufolge scheint man sich in den verschiedenen Ländern und in den einzelnen Wirtschaftszweigen ein völlig unzureichendes Bild von der wirklichen Kostenstruktur der Konkurrenz von morgen zu machen. Vielleicht rechnet man aber auch damit, daß man sich über Preise und Absatzgebiete freundschaftlich untereinander verständigen werde. Damit würden an die Stelle der öffentlich-rechtlichen Protektionsmaßnahmen private Praktiken der Wettbewerbsbeschränkung treten, vielleicht mit Duldung oder gar Unterstützung durch die jeweilige Regierung.

Wie man sieht, würde die wirtschaftliche Integration dann auf der Strecke bleiben.

Mit dieser Betrachtung der Anpassungsrisiken haben wir nur einen kleinen Teilaspekt einer viel weitergehenden Problematik hervorgehoben. Sie ist nach meiner Auffassung äußerst eindrucksvoll durch John Maynard Keynes im 24. Kapitel seiner „Allgemeinen Theorie“³⁾ zum Ausdruck gebracht worden.

„Die hervorstechenden Fehler der wirtschaftlichen Gesellschaft, in der wir leben, sind ihr Versagen, für Vollbeschäftigung Vorkehrung zu treffen, und ihre willkürliche und unbillige Verteilung des Reichtums und der Einkommen.“

Es geht in erster Linie um die Frage der Vollbeschäftigung, d. h. der Vermeidung und Beseitigung von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Seit der großen

³⁾ J. M. Keynes: „Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes“, München und Leipzig 1936, 24. Kap., S. 314.

Krise der dreißiger Jahre haben sich nicht nur die Rechtsformen des Arbeitsverhältnisses gewandelt, viel entscheidender ist die neue Einschätzung des Problems Arbeitslosigkeit durch die Regierungen und die öffentliche Meinung. Die allgemein anerkannte Auffassung geht dahin, daß keine Regierung sich eine Arbeitslosigkeit nennenswerten Umfanges leisten könne und zu Gegenmaßnahmen und rechtzeitig Vorsorge verpflichtet sei. In einer Reihe von europäischen Ländern wurde das „Recht auf Arbeit“ bereits in den Verfassungstext aufgenommen. Man versteht darunter in zunehmendem Maße einen Anspruch der Arbeitnehmerschaft an die Gesellschaft bzw. an den Staat auf Bereitstellung bzw. Schaffung einer genügend großen Zahl von Arbeitsplätzen. Den Regierungen obliegt die Verantwortung für die Vollbeschäftigung des Arbeitskräftepotentials. Da das klassische Mittel, Arbeitslosigkeit zu beseitigen, das Bestreben nämlich, mehr auszuführen als einzuführen, infolge der wachsenden Abkapselung der einzelnen Volkswirtschaften, die sich so gegen die „Einfuhr von Arbeitslosigkeit“ abschirmen wollten, nicht länger angewandt werden konnte, wurden in nahezu allen Industrieländern bestimmte Techniken, nicht zuletzt solche der Geldpolitik, entwickelt, um die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen möglichst hoch zu halten. Ein vielfältiges Instrumentarium zur Sicherung eines großen Beschäftigungsvolumens wurde geschaffen.

Die Regierungen haben eine Verantwortung, der sie sich nicht entziehen können. Mit dem Übergang zur Konvertierbarkeit der Währungen und dem Abbau der Handelshemmnisse, mit dem Verbot von Diskriminierungen und Subventionen werden ihnen jedoch die wichtigsten Instrumente einer sogenannten „aktiven Konjunkturpolitik“ genommen, und sie verpflichten sich in den Verträgen, auf diese Instrumente nicht mehr zurückzugreifen. Bereits im Jahre 1953 hat der Wirtschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium in seinem Gutachten vom 1. Mai 1953 zu dieser Frage Stellung genommen. Es heißt dort z. B.:

„Man findet die Meinung vertreten, daß die genannten Vorteile im Rahmen einer internationalen Regelung erreicht werden könnten, welche die Konvertibilität der Währungen bei relativ stabilen Kursen gewährleistet und alle Handelshemmnisse abbaut. Ein solches System würde eine Geldpolitik voraussetzen, die ausschließlich an der Stabilität der Devisenkurse ausgerichtet ist, auch auf die Gefahr hin, dadurch Schwankungen der Beschäftigung zu verursachen oder hinzunehmen. Wenn vielleicht geglaubt wird, daß eine solche Politik möglich sei, so zeigt die Erfahrung selbst der vergangenen Jahre, in denen eine Reihe von konjunkturell besonders günstigen Umständen wirksam war, daß auf eine aktive Konjunkturpolitik nicht verzichtet werden kann. Nichts indessen rechtfertigt die Annahme, daß solche besonders günstigen Umstände dauernd vorliegen werden. Daher mag eine aktive Konjunkturpolitik noch dringlicher werden ... Will man daher eine Konvertibilität der Währungen bei relativ stabilen Wechselkursen mit dem nötigen geldpolitischen Spielraum für die Beschäftigungspolitik verbinden, so muß man die national mit monetären Maßnahmen nicht mehr mögliche Sicherung der Beschäftigung durch eine Beschäftigungspolitik auf internationaler Ebene ersetzen.“

Bei der Untersuchung der Vertragstexte findet man nun, daß die einschlägigen Bestimmungen keinesfalls zur Bewältigung der Aufgabe ausreichen. Vielleicht

ist es ohne ein viel stärkeres politisches Zusammenwachsen der beteiligten Länder im Augenblick auch gar nicht möglich, weitergehende Regelungen zu treffen. Dann müßte die Zeit einer allgemeinen günstigen Wirtschaftsentwicklung zielbewußt genutzt werden, um allmählich die erforderlichen Einrichtungen zu schaffen und ihnen die notwendigen Zuständigkeiten zu geben. Zu beachten ist allerdings, daß gerade konjunkturpolitische Maßnahmen rechtzeitig vorbereitet werden müssen, um kurzfristig wirksam werden zu können. Auf die Bedeutung dieser Tatsache weisen die Wirtschaftswissenschaftler mit Nachdruck hin.

Man darf sich keinesfalls auf die sogenannten Selbstheilungskräfte der Wirtschaft verlassen. Wohl sollte ein größerer Wirtschaftsraum an sich schon belebend wirken und es leichter machen, kleinere Störungen zu überwinden. Aber die Lehren der Vergangenheit müssen rechtzeitig beherzigt werden. Schließlich gab es auch nach dem ersten Weltkrieg den Versuch, zu freieren Formen des internationalen Wirtschaftsverkehrs zurückzukehren, und man ging in feierlicher Form internationale Verpflichtungen ein.

Niemand kann bestreiten, daß die wesentlichen Veränderungen im Arbeitsrechtsverhältnis und alle sozialen Vorteile nur auf der Grundlage gesicherter Arbeitsplätze, d. h. eines hohen Beschäftigungsvolumens, durchgehalten werden können. So lassen sich z. B. die sozialen Leistungen nicht im gewohnten Umfang erbringen, wenn das Sozialprodukt anfängt zu schrumpfen. Die Bundesrepublik wäre in dieser Hinsicht auch politisch am stärksten gefährdet. Ihre Arbeitskräftestruktur, d. h. die Verteilung der Arbeits-

kräfte auf die einzelnen Berufsgruppen und Wirtschaftszweige, ist in besonderem Maße durch die Exportkonjunktur, durch die gewachsene internationale Wirtschaftsverflechtung bestimmt. Selbst wenn es rein rechtlich, d. h. ohne die Verträge z. B. über die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl und die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, noch die Möglichkeit gäbe, auf eine autonome Konjunkturpolitik im Falle von tiefergehenden Schwierigkeiten zurückzugreifen, könnte das für die Bundesrepublik kein Ausweg sein. Die dabei sich ergebende Notwendigkeit, Arbeitskräfte in andere Wirtschaftsbereiche und andere berufliche Betätigungsfelder umzusetzen, ließe sich mit demokratischen Mitteln keinesfalls bewältigen. Es gibt nur die eine Chance, daß der neue, vergrößerte Wirtschaftsraum zum Funktionieren gebracht wird. Falls es dauerhaft gelänge, die Wirtschaftspolitik der beteiligten Länder in Richtung auf eine stetige Ausweitung zu koordinieren und allmählich zu einer Verlagerung der Zuständigkeiten auf die Organe der Gemeinschaft zu kommen, könnte ein solch großer Wirtschaftsraum ein außerordentlich beachtenswerter Faktor für die Abschwächung von Wirtschaftsschwankungen werden.

Hier bietet sich eine große Chance. Aber das Risiko darf nicht übersehen werden: Sollte die mit so großen Hoffnungen begonnene neue Phase der wirtschaftlichen Zusammenarbeit, der wirtschaftlichen Einigung Europas, mit einer Enttäuschung enden, einer Enttäuschung in erster Linie bei den Massen der Arbeitnehmer, dann wären alle weiteren Versuche zur Einigung Europas von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Summary: Labour Law Situation in Incipient Europe. — The development of the European Economic Community requires new means and ways to achieve free traffic of people, goods, and services across national borders. The change in the position of workers and employees during the last decades within the partner countries caused different regulations pertaining to labour law, the purpose of which is the protection of employed persons. In order to avoid discriminations between the member countries of the Common Market an adaptation of labour law conditions as well as of the material substance of labour contracts is necessary. But modern labour law conditions cannot be considered apart from the system of social security within the public law. The draft of an European social carta shall fix concrete obligations of the governments, the adherence to which is to be internationally supervised. Although there are no insuperable difficulties for a gradual assimilation of labour law conditions and social systems, its interrelation with the whole economic situation has to be taken into consideration.

Résumé: Les conditions du droit de travail en Europe naissante. — En mesure de l'évolution de la C.E.E. il faut trouver des moyens adéquats pour libéraliser l'échange de personnes, de marchandises et de services à travers les frontières nationales. Dans les pays partenaires les changements survenus au cours des décades dernières dans la position des salariés ont mené dans le droit du contrat de travail à des réglementations différentes pour garantir la protection des salariés. Afin d'éviter au Marché Commun des discriminations entre les pays-partenaires, il faut harmoniser les conditions des droits de travail ainsi que des contenus matériels des contrats de travail. Cependant il est impossible d'isoler le droit de travail moderne du système de l'assurance publique. Le projet d'une charte sociale européenne doit stipuler des obligations concrètes que les gouvernements respectent sous le contrôle d'une instance internationale. Bien qu'une harmonisation progressive des conditions des droits de travail et des systèmes sociaux ne rencontre pas des obstacles invincibles, elle ne sera réalisable qu'en rapport à l'ensemble économique.

Resumen: La justa proporción de trabajo en la Europa en gestación. — Con el desarrollo de la comunidad económica europea debe encontrarse caminos para hacer viable la corriente de gente, mercancías y servicios a través de las fronteras. Durante la última década de años, la migración del trabajador de los diferentes países participes y por diversas reglas, contratos justos de trabajo, que sirven de protección al empresario. Con el fin de evitar discriminaciones entre los países participes del mercado común, hay un engranaje en la proporción equitativa del trabajo, necesario en el contenido material de los contratos de trabajo. La proporción moderna y justa de trabajo no puede considerarse aislada de los restantes sistemas de seguridad social. El desarrollo de una carta social europea debe fijar obligaciones concretas de los gobiernos, cuyo mantenimiento debe ser internacionalmente controlado. Tampoco deben enfrentarse las sucesivas asimilaciones de esa justa proporción de trabajo con los del sistema social, también debe así acontecer en cuanto al conjunto económico.