



Bedeutung des Arbeitsrechts bei der Entstehung der Europäischen Gemeinschaften

Prof. Dr. Achim Seifert, Jena

A. Die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl¹

Den ersten Versuch einer sektoralen eur. Integration bildete die aufgrund des Pariser Vertrages v. 18.4.1951 errichtete und nach 50-jähriger Laufzeit am 31.12.2001 beendete EGKS. Die Initiative ging auf die berühmte Regierungserklärung der franz. Regierung v. 9.5.1950 zurück, in der Außenminister *Robert Schuman* den Vorschlag machte, die gesamte franz.-dt. Kohle- und Stahlproduktion einer gem. Hohen Behörde zu unterstellen, die auch andere eur. Ländern offenstehen sollte.² Die Zusammenlegung der kriegswichtigen Kohle- und Stahlerzeugung sollte die erste Etappe auf dem Weg zu einem eur. Staatenbund sein und war dazu bestimmt, dauerhaften Frieden in Europa zu garantieren; unausgesprochenes Ziel mag auch gewesen sein, die kriegswichtige Montanindustrie Westdeutschlands dauerhafter Kontrolle zu unterwerfen. Wenig bekannt ist, dass die EGKS auch sozialpolitisch wirkte: Zu ihren Aufgaben gehörten nämlich die »Steigerung der Beschäftigung«, die »Hebung der Lebenshaltung in den Mitgliedstaaten« (MS) sowie die Sorge, dass durch die Sicherstellung einer leistungsfähigen Montanindustrie keine Unterbrechung der Beschäftigung eintritt.³ Institutionell bezog die EGKS die Sozialpartner in die Entscheidungsfindung der H. Behörde ein, da im Beratenden Ausschuss bei der H. Behörde neben Vertretern der Verbraucher und Händler auch Vertreter der Erzeuger und der AN der Montanindustrie saßen.⁴

I. Arbeitnehmerfreizügigkeit

Sozialpolitisches Kernelement der EGKS war die Freizügigkeit.⁵ Sie war auf anerkannte Kohle- und Stahlfacharbeiter beschränkt, was eine Abgrenzung dieser AN erforderlich machte. Art. 69 § 2 EGKSV ermächtigte die MS, »eine gem. Begriffsbestimmung für die Fachrichtungen und die Bedingungen für die Zuerkennung der Facharbeitereigenschaft auf(zu)stellen«. Diese sekundärrechtliche Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereichs der Arbeitnehmerfreizügigkeit erfolgte durch Ministerratsbeschluss v. 18.4.1951.⁶

Kern der Garantie der Arbeitnehmerfreizügigkeit war das Verbot der Diskriminierung von AN wegen der Staatsangehörigkeit. Art. 69 § 1 EGKSV verpflichtete die MS, jede auf Staatsangehörigkeit gegründete Beschränkung hinsichtlich der Beschäftigung anerkannter Kohle- und Stahlfacharbeiter, die Staatsangehörige eines MS sind, in der Kohle- und Stahlindustrie zu beseitigen, es sei denn die Beschränkungen erwiesen sich wegen grundlegender Erfordernisse der Gesundheit und der öff. Ordnung als notwendig. Art. 69 § 4 S. 1 HS 1 EGKSV verpflichtete die MS, jede Diskriminierung zwischen inl. und eingewanderten Arbeitern bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen zu untersagen. Die arbeitsrechtliche Freizügigkeitgarantie wurde durch Art. 69 § 4 S. 1 HS 2 EGKSV

sozialrechtlich flankiert, der den MS aufgab, alle erforderlichen Vereinbarungen abzuschließen, um zu erreichen, dass die Bestimmungen über die Sozialversicherung den Wechsel der Arbeitsplätze nicht behindern.

II. Hilfe bei Entlassungen

Originellstes sozialpolitisches Instrument der EGKS dürften die in Art. 56 EGKSV vorgesehenen Hilfen bei Entlassungen gewesen sein. Rationalisierungen, die eine Verminderung des Bedarfs an Arbeitskräften der Kohle- und Stahlindustrie zur Folge hatten und »besondere Schwierigkeiten für die Wiederbeschäftigung der frei gewordenen Arbeitskräfte in einem oder mehreren Gebieten mit sich [brachten]«, konnten ein Eingreifen der H. Behörde rechtfertigen, um den Strukturwandel für die betr. AN abzufedern. Sie konnte in diesen Fällen eine nicht rückzahlungspflichtige Beihilfe gewähren, um Transferentschädigungen für die betr. AN oder die Finanzierung der Umschulung zu ermöglichen. Die Beihilfe wurde grundsätzlich nur gewährt, wenn der MS einen mind. gleichhohen Betrag zahlte. Letztlich handelte es sich um Beihilfen zur Finanzierung von Sozialplänen. Die Montanindustrie wird deshalb als der Wirtschaftszweig genannt, in dem der Sozialplan, wie er in § 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG 1972 ges. anerkannt wurde, seinen Ursprung hat.⁷ §§ 72 ff. BetrVG 1952 hatten dem BR bei Betriebsänderungen nur ein Recht auf Verhandlung eines Interessenausgleichs gegeben, nicht aber auf Verhandlung oder Abschluss eines Sozialplanes. Art. 56 EGKSV verstärkte zwar nicht den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz in den MS, schützte aber die vom Strukturwandel betr. AN durch Abfederung der sozialen Folgen des Arbeitsplatzverlustes.

III. Lohnkontrolle

Im Grundsatz erkannte die EGKS die in den MS angewandten Formen der Festsetzung von Löhnen und Sozialleistungen an.⁸ Gleichwohl

¹ Die Entstehung der zeitgleich mit der Errichtung der EWG erfolgten Eur. Atomgemeinschaft (Euratom) bleibt außer Betracht, da sich die Sozialpolitik nach dem Vertrag zur Gründung der Eur. Atomgemeinschaft weitgehend auf Regeln über die Freizügigkeit qualifizierter Beschäftigter in der Atomindustrie beschränkte (vgl. Art. 96 EAGV).

² Text des Schuman-Planes abrufbar unter: <http://www.cvce.eu>. Zur Entstehung des EGKSV ausführlich N. Bayer, Wurzeln der Europäischen Union: visionäre Realpolitik bei Gründung der Montanunion, St. Ingbert 2002, 15 ff. mwN.

³ Art. 2 EGKSV.

⁴ Vgl. Art. 18 u. 19 EGKSV.

⁵ Vgl. Art. 69 EGKSV.

⁶ Vgl. Liste der Berufe in Anl. 1 zum Beschluss des Ministerrates betr. Anwendung des Art. 69 EGKSV v. 18.4.1951, ABLEWG 1957 Nr. 25, 367.

⁷ Vgl. Radke, Die Praxis der »qualifizierten Mitbestimmung«, Frankfurter Hefte (24) 1969, 319, 323 f.; ebenso Müller, Der Sozialplan und seine finanzielle Ausstattung – Bemessung des materiellen Inhalts eines Sozialplans, Mitbestimmungsgespräch 1975, 72.

⁸ So ausdrücklich Art. 68 § 1 EGKSV.

sahen die Parteien des EGKSV es als erforderlich an, ein Verfahren zur Lohnkontrolle zu verankern, das in erster Linie der Aufrechterhaltung eines fairen Wettbewerbs innerhalb des gem. Marktes für Kohle und Stahl dienen sollte und insofern die Wettbewerbsvorschriften des Art. 67 EGKSV ergänzte;⁹ sozialpolitische Motive standen bei dieser Lohnkontrolle im Hintergrund.

Nach Art. 68 § 2 EGKSV konnte die H. Behörde im Benehmen mit den betr. Regierungen an Montan-UN Lohnempfehlungen richten, wenn diese ungewöhnlich niedrige Preise anwandten und sich diese Preise aus Löhnen ergaben, die von diesen UN auf ein im Vergleich zu den Löhnen desselben Gebietes ungewöhnlich niedriges Niveau festgesetzt worden waren. Kamen die betr. UN diesen Empfehlungen nicht nach, konnte die H. Behörde die finanziellen Wettbewerbsvorteile, die sich aus den niedrigen Lohnkosten ergaben, abschöpfen, indem sie den UN Geldbußen und Zwangsgelder bis zur doppelten Höhe der unzulässig erzielten Lohneinsparungen auferlegte.

B. Entstehung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft

Einige Jahre nach Gründung der EGKS geriet der eur. Einigungsprozess ins Stocken. Auslöser war vor allem die Ablehnung des Vertrages für eine Eur. Verteidigungsgemeinschaft durch das franz. Parlament am 30.8.1954. Damit war eine militärische oder politische Integration zunächst gescheitert. Der Stillstand machte einen Strategiewechsel erforderlich: In den Vordergrund trat wieder der der EGKS zugrunde liegende Gedanke, die wirtschaftliche Integration durch Errichtung eines gem. Marktes voranzutreiben, die Vergemeinschaftung des Montansektors auf alle anderen Wirtschaftszweige auszudehnen und eine Eur. Wirtschaftsgemeinschaft zu gründen. Auf der Konferenz der Außenminister der 6 EGKS-Gründungsstaaten v. 1. – 3.6.1955 in Messina erklärten diese ihre Absicht, »einen neuen Abschnitt auf dem Wege zum Aufbau Europas in Angriff zu nehmen« und dies »zunächst auf wirtschaftlichem Gebiet« vornehmen zu wollen, insbes. »durch Errichtung eines gemeinsamen Marktes und durch fortschreitende Harmonisierung ihrer Sozialpolitik.«¹⁰ Hierzu setzten sie einen Regierungsausschuss unter Vorsitz des Belg. Außenministers *Paul-Henri Spaak* ein, der die Möglichkeiten einer weiteren Wirtschaftsintegration prüfen sollte und seinen Bericht am 21.4.1956 vorlegte.¹¹ Die Gewerkschaften in den 6 MS der EGKS standen dem Vorhaben ganz überwiegend positiv gegenüber und versprachen sich neben einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein Zusammenwachsen der bisher durch Krieg getrennten Völker Europas.¹²

I. Rolle der IAO

Der Stellenwert der Sozialpolitik im Rahmen einer zu schaffenden EWG beschäftigte auch die IAO, zust. für die Schaffung einheitlicher Arbeits- und Sozialstandards. Deren Verwaltungsrat setzte im März 1955, also vor der Konferenz von Messina, einen Sachverständigenausschuss aus 6 renommierten Wirtschaftswissenschaftlern ein, der von dem Schweden *Bertil Ohlin* präsiert wurde und die Aufgabe hatte, soziale Aspekte einer

wirtschaftlichen Zusammenarbeit innerhalb Europas zu untersuchen.¹³ Die Sachverständigen legten 1956 ihren Bericht vor.¹⁴

Der *Ohlin*-Bericht ging vom Theorem der komparativen Kostenvorteile im internationalen Handel und der Annahme aus, dass die Verschmelzung nat. Märkte zu einem gem. Markt die Produktivität erhöhe und Wirtschaftswachstum fördere. Die unterschiedlichen Arbeitskosten in den MS würden eine unterschiedliche Arbeitsproduktivität widerspiegeln. Einer Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts der MS einer künftigen EWG wurde nicht das Wort geredet. Gleichwohl erkannte der *Ohlin*-Bericht an, dass in Einzelfällen eine Angleichung von Sozialstandards für die Funktionsfähigkeit eines gem. Marktes erforderlich sein kann. Obgleich sich der Bericht gegen eine Vereinheitlichung der Löhne im gem. Markt aussprach, sah er, dass die unterschiedliche Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer im int. Handelsverkehr zu Wettbewerbsverzerrungen führen und deshalb eine Harmonisierung erforderlich machen könne. Allerdings setzte der *Ohlin*-Bericht insoweit vor allem auf die IAO, wenn er anregte, Entgeltgleichheit im gem. Markt durch Verabschiedung eines auf Europa beschränkten Übereinkommens zu verwirklichen. Eine begrenzte soziale Flankierung der eur. Wirtschaftsintegration sollte unter Ägide der IAO und nicht durch die eigenständige Sozialpolitik einer EWG erfolgen.

II. Der sog. »Spaak-Bericht«

Der Regierungsausschuss unter Vorsitz des Belg. Außenministers *Spaak* legte am 21.4.1956 seinen Bericht vor, in dem er Grundlinien der zu errichtenden Wirtschaftsgemeinschaft skizzierte und erforderliche Maßnahmen benannte.¹⁵ Auch mit Sozialpolitik beschäftigte sich der Bericht eingehend. Allerdings ging es weniger um angemessenen Arbeitnehmerschutz als um Neutralisierung von Wettbewerbsverzerrungen, die innerhalb eines gem. Marktes durch unterschiedliche nat. Sozialstandards entstehen können. Namentlich die Regeln über soziale Sicherheit, Dauer der Arbeitszeit, Bezahlung von Überstunden oder von bezahltem Urlaub seien geeignet, Wettbewerbsbedingungen lohnintensiver Wirtschaftszweige zu verzerren. Der *Spaak*-Bericht sprach sich nicht für eine Harmonisierung nat. Arbeitsrechtsordnungen aus. Stattdessen ging man davon aus, dass fortschreitende Errichtung des gem. Marktes

⁹ So ließ z.B. Art. 67 EGKSV Eingriffe der H. Behörde gegen Maßnahmen einzelner MS zu, welche die Unterschiede der Produktionskosten in anderer Weise als durch Veränderung der Produktivität wesentlich vergrößerten und dadurch schwere Störungen des Gleichgewichts innerhalb des gemeinsamen Marktes für Kohle und Stahl auslösten.

¹⁰ Entschließung der Außenminister v. 3.6.1955 abrufbar unter: https://www.bundesarchiv.de/oeffentlichkeitsarbeit/bilder_dokumente/00939/index-1.html.de.

¹¹ Bericht der Delegationsleiter des von der Konferenz von Messina eingesetzten Regierungsausschusses an die Außenminister (»Spaak-Bericht«).

¹² Dazu z.B. *Monnet*, Erinnerungen eines Europäers, Baden-Baden 1988, 515, der von einem Gespräch mit dem damaligen DGB-Vorsitzenden *Freitag* und dem damaligen IG-Metall-Vorsitzenden *Straeter* 1954 berichtet und die proeuropäische Gesinnung dieser dt. Gewerkschafter besonders hervorhebt.

¹³ Vgl. Beschluss des IAO-Verwaltungsrates, 128. Sitzung im März 1954.

¹⁴ Vgl. Social Aspects of European Economic Co-operation. Report by a Group of Experts, Studies and Reports, New Series, No. 46, Genf 1956. Für eine Zusammenfassung siehe Social Aspects of European Economic Co-operation, ILR 100 (1956), 99 ff.

¹⁵ Bericht der Delegationsleiter des von der Konferenz von Messina eingesetzten Regierungsausschusses an die Außenminister.

die Angleichung der Arbeitsbedingungen begünstigen und sich sozialer Fortschritt geradezu automatisch einstellen werde. Gleichwohl erkannte der Bericht einen Kern sozialpolitischer Regeln für einen gem. Markt an: sozialpolitische »Disparitäten« zwischen MS wie Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, »die wöchentliche Arbeitszeit, bei deren Überschreiten Überstundenzuschläge gezahlt werden, sowie der Sätze dieser Zuschläge« und die »Dauer des bezahlten Urlaubs« sollten auch dann schrittweise harmonisiert werden, wenn sie keine Wettbewerbsverzerrungen verursachen.¹⁶ Im Unterschied zum *Ohlin*-Bericht setzte die Gruppe um Spaak nicht auf Anknüpfung an die IAO, sondern auf eigenständige Sozialpolitik der Gemeinschaft.

III. Die Vertragsverhandlungen

Auf der Außenministerkonferenz in Venedig am 29./30.5.1956 nahmen die Außenminister den *Spaak*-Bericht an und beschlossen, auf seiner Grundlage in Vertragsverhandlungen einzutreten. Eine Einbeziehung der Sozialpartner erfolgte nicht. In Val Duchesse bei Brüssel fand ab dem 26.6.1956 eine Regierungskonferenz der Gründungsstaaten statt. In deren Verlauf zeigte sich Uneinigkeit über die Sozialpolitik. Die franz. Delegation forderte in einer Note v. 19.9.1956 eine weitreichende Angleichung der Vorschriften über die Soziallasten, insbes. Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, Harmonisierung der Dauer der wöchentl. Arbeitszeit, bei deren Überschreitung Überstundenzuschläge zu zahlen sind, sowie der Dauer des bezahlten Urlaubs. Die Forderung wurde von den anderen 5 Delegationen abgelehnt.

Die Konferenz der Delegationsleiter v. 20.–21.10.1956 in Paris brachte eine Annäherung, jedoch noch keine Einigung.¹⁷ Erst ein Treffen zwischen Bundeskanzler *Adenauer* und dem franz. Ministerpräsident *Mollet* im November 1956 ermöglichte einen Kompromiss:¹⁸ Danach sollte in den Vertrag eine allg. Klausel aufgenommen werden, dass die Parteien es für notwendig erachten, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der AN zu verbessern. Bei der Angleichung der wöchentl. Arbeitszeit und der Überstundenzuschläge kam Frankreich entgegen und verzichtete insoweit auf eine Regelung im EWGV. Wohl aber sollte im Vertrag das Ziel verankert werden, dass die Gründungsstaaten den in Frankreich bestehenden Zustand bis zum Ende des ersten Abschnitts der Übergangsperiode verwirklichen. Für den Fall des Nichterreichens dieses Zieles sollten die benachteiligten franz. Industrien in den Genuss von Schutzklauseln gelangen. Letzte Meinungsverschiedenheiten konnten auf der Konferenz der Regierungschefs und Außenminister in Paris am 19./20.2.1957 ausgeräumt werden. Die Unterzeichnung des EWGV erfolgte am 25.3.1957 in Rom. Die Ratifizierung des Röm. Vertrages durch die Parlamente der 6 Gründungsstaaten erfolgte insg. ohne große Probleme. Der EWGV trat zum 1.1.1958 in Kraft.

IV. Sozialpolitische Vorschriften des EWG-Vertrages

1. Arbeitnehmerfreizügigkeit

Zentraler Pfeiler der Verschmelzung der nat. Arbeitsmärkte der MS war und ist die Freizügigkeit der AN,¹⁹ die vor allem auf dem Verbot der Benachteiligung von AN aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit beruhte. Der Grundsatz war nicht unumstritten, befürchteten doch einzelne MS eine

Überschwemmung ihrer nat. Arbeitsmärkte. Luxemburg ließ im Protokoll zum EWGV ausdrücklich festhalten, dass bei der Festlegung der öff. Verwaltungen, für welche die Freizügigkeit nach Art. 48 Abs. 3 EWGV nicht gelten sollte, die Kommission den demographischen Besonderheiten des Großherzogtums Rechnung tragen sollte.²⁰ Diese Befürchtungen dürften dazu beigetragen haben, Arbeitnehmerfreizügigkeit nur schrittweise bis zum Ende der Übergangszeit v. 12 Jahren²¹ zu verwirklichen.²²

2. Der Titel III des EWGV (»Die Sozialpolitik«)

a) Abstimmung der Sozialordnungen

Die Grundentscheidung traf Art. 117 EWGV. Nach Abs. 1 waren sich die MS einig, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der AN hinzuwirken und auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen. Diese Entwicklung sollte sich sowohl aus dem eine Abstimmung der Sozialordnungen begünstigenden Wirken des gem. Marktes als auch aus den im EWGV vorgesehenen Verfahren sowie aus der Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben.²³ Einen Zuständigkeitskatalog in sozialpolitischen Angelegenheiten, wie heute in Art. 153 Abs. 1 AEUV, kannte der EWGV nicht. Eine Harmonisierung des Arbeitsrechts konnte ausschließlich aufgrund von Art. 100 EWGV (= Art. 115 AEUV) erfolgen und erforderte einen einstimmigen Ratsbeschluss auf Vorschlag der Kommission; eine danach erfolgende Rechtsangleichung war auf Vorschriften begrenzt, die sich unmittelbar auf die Errichtung oder das Funktionieren des gem. Marktes auswirken, bedurfte somit einer ökonomischen Rechtfertigung. Wichtige arbeitsrechtliche RL wie die Massentlassungs-RL wurden auf Art. 100 EWGV gestützt.²⁴ Andere RL wie die Gleichbehandlungs-RL stützten sich auf die Kompetenzergänzungsklausel des Art. 235 EWGV (entspr. Art. 352 Abs.1 AEUV).²⁵ Statt auf Harmonisierung baute der mit Art. 117 EWGV eng verknüpfte Art. 118 EWGV (= Art. 156 AEUV) auf eine enge Zusammenarbeit zwischen den MS in sozialen Fragen, moderiert von der Kommission.

b) Grundsatz der Entgeltgleichheit

Art. 119 EWGV verankerte den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit und verpflichtete die MS, während der ersten Stufe der Übergangszeit diesen Grundsatz anzuwenden und in der Folge beizubehalten. Die Vorschrift war als an die MS adressierte Pflicht

¹⁶ Vgl. Nachweis in Fn. 13, 68 ff.

¹⁷ Vgl. Telegramm v. 22.10.1956, das *Carstens*, der dt. Verhandlungsführer, an den Staatssekretär im A.A. *Hallstein* sandte; abrufbar unter: www.cvce.eu.

¹⁸ Siehe Aufzeichnung des A.A. der Bundesrepublik Deutschland v. 8.11.1956 über das Treffen *Mollet-Adenauer* in Paris, abrufbar unter: www.cvce.eu.

¹⁹ Vgl. Art. 48 EWGV (= Art. 45 AEUV).

²⁰ Vgl. Art. 2 des Protokolls betr. das Großherzogtum Luxemburg v. 25.3.1957. Dazu *Seifert*, Arbeitsrecht im Binnenmarkt aus der Perspektive des Großherzogtums Luxemburg, in: *Becker/Schwarze* (Hrsg.), Gemeinwohlverantwortung im Binnenmarkt, Tübingen 2010, 75 ff.

²¹ Die Dauer der Übergangszeit ergab sich aus Art. 8 EWGV.

²² Vgl. Art. 48 Abs. 1 EWGV.

²³ Art. 117 Abs. 2 EWGV.

²⁴ Z.B. Massentlassungs-RL 75/129/EWG v. 17.2.1975 (ABl. 1975 Nr. L 48, 29).

²⁵ So z.B. Gleichbehandlungs-RL (Männer und Frauen) 76/207/EWG v. 9.2.1976 (ABl. 1976 Nr. L 39, 40).

ausgestaltet und nicht als Grundrecht, auf das sich AN gegenüber ihrem AG unmittelbar berufen konnten; diese Fortbildung von Art. 119 EWGV erfolgte erst durch den *EuGH* im Ur. v. 8.4.1976, *Defrenne II*.²⁶

Die Verankerung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit erfolgte 6 Jahre nach Verabschiedung des IAO-Übereinkommens Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männl. und weibl. Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951). Treibende Kraft dieser Gewährleistung war die franz. Regierung, die so Wettbewerbsnachteile ihrer Industrien verhindern wollte, welche dadurch entstehen, dass UN, die aufgrund des Rechts ihres Herkunftslandes zur Entgeltgleichheit verpflichtet sind, gegenüber UN, die nicht an diesen Grundsatz gebunden sind, Kostennachteile hinnehmen müssen: Denn bei der Aushandlung des EWG galt der Grundsatz bereits in Frankreich,²⁷ während 2 der 6 Gründungsstaaten (NL und Lux) IAO-Übereinkommen Nr. 100 noch nicht ratifiziert hatten.²⁸ Die übrigen Gründungsstaaten hatten zwar das Übereinkommen ratifiziert, doch lag die Ratifizierung nur kurze Zeit zurück, und es bestand nach wie vor ein großes geschlechterbedingtes Entgeltgefälle: So hatte die BRD das Übereinkommen erst am 8.6.1956 ratifiziert, gerade 8 Monate vor Unterzeichnung der Röm. Verträge am 25.3.1957 und gut ein Jahr nach der Grundsatzentscheidung des *BAG*²⁹ zum Schutz der Entgeltgleichheit in Art. 3 Abs. 2 GG.³⁰

c) Bezahlte Freizeit und Arbeitszeit

Wie ausgeführt, sah der *Spaak*-Bericht Bedarf zur Harmonisierung der Arbeitsrechtsordnungen der MS u.a. auch bei der Dauer des bezahlten Urlaubs.³¹ Die Aufnahme einer entspr. Vorschrift in den EWGV, die eine Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der MS in diesem Bereich erlaubte, war nicht konsensfähig.³² Stattdessen schufen die Gründungsstaaten mit Art. 120 EWGV (= Art. 158 AEUV) eine Vorschrift, der zufolge die MS bestrebt sein werden, die bestehende Gleichwertigkeit der Ordnungen über bezahlte Freizeit beizubehalten. Angesichts der Entstehungsmaterialien des EWGV sind Zweifel angebracht, ob bei Unterzeichnung der Röm. Verträge von einer »Gleichwertigkeit der Ordnungen über bezahlte Freizeit« und der damit verbundenen mangelnden Eignung dieser Vorschriften, den Wettbewerb im gem. Markt zu verzerren, ausgegangen werden durfte: Immerhin divergierte der gesetzliche Mindesturlaub zwischen den einzelnen MS z.T. erheblich.³³ Die Vorschrift schloss zwar nicht generell eine Harmonisierung des Urlaubsrechts der MS aus, blieb jedoch ohne praktische Bedeutung.³⁴

Im Zusammenhang damit ist Ziffer II. des Protokolls zum EWGV über best. Vorschriften betr. Frankreich zu sehen, in dem die Gründungsstaaten zum Ausdruck brachten, dass die Errichtung des gem. Marktes am Ende der ersten Stufe der Übergangszeit³⁵ zu einer Angleichung von Überstundenvergütungen an das franz. Niveau führen würde. Sollte dies nicht geschehen, habe die Kommission Frankreich zu ermächtigen, mit Blick auf die davon betr. Industriezweige Schutzmaßnahmen zu ergreifen, es sei denn, der durchschnittliche Lohnzuwachs in den gleichen Industriezweigen anderer MS übersteigt die in Frankreich eingetretene Erhöhung um ein best. Niveau, das von der Kommission mit Zustimmung des Rates festzusetzen ist. Auf diese Weise sollten Wettbewerbsverzerrungen, die aufgrund einer unterschiedlichen (gesetzlichen) Dauer der Arbeitszeit in den MS entstehen können, neutralisiert werden.

d) Der Europäische Sozialfonds

Im Zusammenhang mit diesen Vorschriften über Sozialpolitik ist der Eur. Sozialfonds (ESF) zu sehen, der eine Korrektur der fehlenden Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts durch die EWG ermöglichen sollte. Der Fonds hat von Anfang an der Kommission die Möglichkeit gegeben, durch finanzielle Hilfen an einzelne MS Fehlentwicklungen auf best. Arbeitsmärkten im gem. Markt entgegenzusteuern. Ziel des ESF ist es, berufliche Verwendbarkeit, örtliche und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern, um Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte zu verbessern und zur Hebung der Lebenshaltung beizutragen.³⁶ Zu diesem Zweck sollte der ESF auf Antrag eines MS 50% der von diesem aufgewandten Kosten übernehmen, »um den Arbeitskräften eine produktive Weiterbeschäftigung zu sichern, und zwar durch Berufsumschulung und Umsiedlungsbeihilfen« oder um im Falle von Produktionsumstellungen AN den bisherigen »Lohnstand« sichern zu können.³⁷ Die Zwecksetzung des ESF entsprach weitgehend den Entlassungshilfen, welche die H. Behörde der EGKS nach Art. 56 EGKSV gewähren konnte.³⁸ Die Verwaltung des Fonds oblag der Kommission, unterstützt von einem Ausschuss aus Vertretern der Regierungen der MS sowie der AG- und AN-Verbände.³⁹

e) Schwache Institutionalisierung des Arbeitnehmereinflusses

Eine Institutionalisierung des Arbeitnehmereinflusses wie nach dem Modell des Beratenden Ausschusses nach Art. 18 – 19 EGKSV erfolgte im EWGV nicht. Insbes. kannte der EWGV keinen sozialen Dialog auf eur. Ebene, wie er heute in Art. 154f. AEUV institutionalisiert ist. Nur im Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) besaßen die nat. Sozialpartner Einfluss.⁴⁰ Der WSA war jedoch von Anfang an – ähnlich wie der in einigen Gründungsstaaten damals existierende *Conseil économique et social* –⁴¹ ein reines Beratungsorgan ohne eigene Entscheidungsbefugnisse.

²⁶ Rs. 43/75, Slg. 1976, 455.

²⁷ Frankreich ratifizierte das Übereinkommen am 10.3.1953, Belgien am 23.5.1952.

²⁸ *Imbrechts*, *Légalité de rémunération entre hommes et femmes*, RTDE 1986, 231.

²⁹ *BAG* 1 AZR 305/54, AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.

³⁰ BGBl. 1956 Teil II, 23. An demselben Tag ratifizierte Italien Übereinkommen Nr. 100.

³¹ Vgl. oben II.

³² Dazu oben II.

³³ In Frankreich bestand ein Mindesturlaubsanspruch von 18, in der BRD von 15, in Belgien von 12, in Lux von 8 Tagen; vgl. *Langenfeld*, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, Mainz 1989, 33.

³⁴ Mit der aufgrund von Art. 7 der Arbeitszeit-RL 93/104/EG v. 23.11.1993 erfolgten Mindestharmonisierung des Jahresurlaubs hat die Vertragsvorschrift ihre Daseinsberechtigung verloren.

³⁵ Vgl. Art. 8 Abs. 1 EWGV.

³⁶ Vgl. Art. 123 EWGV, nunmehr Art. 162 AEUV.

³⁷ Vgl. Art. 125 Abs. 1 EWGV.

³⁸ Vgl. oben B.II.

³⁹ Vgl. Art. 124 EWGV (= Art. 163 AEUV).

⁴⁰ Vgl. Art. 193 ff. EWGV (= Art. 301 ff. AEUV).

⁴¹ Dies gilt namentlich für Frankreich, das bereits 1924 einen *Conseil économique et social* errichtet hatte, sowie für den *Sociaal-Economische Raad* der Niederlande, der seit 1950 besteht.