
Akademie der Arbeit

in der Universität Frankfurt am Main

Mitteilungen

Neue Folge 46

Als Manuskript gedruckt

Dezember 1999

Inhalt

Nachruf - Dr. Erich Meyn † (O. E. Kempen)	1
Prof. Dr. Manfred Weiss: Perspektiven europäischen Arbeitsrechts	5
Verzeichnis der Lehrveranstaltungen	18
Organe der Akademie	21
Lehrkräfte der Akademie	22
Teilnehmer/innen des 64. Lehrgangs 1999/2000	24
Aufruf der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e.V.	25

Dr. rer. pol. Erich Meyn

*1913 - †1999

Dr. rer. pol. Erich Meyn, der langjährige hauptamtliche Dozent der Akademie der Arbeit für Wirtschaftswissenschaften, ist am 28. Juli 1999 in Bad Homburg v.d.H. verstorben. Die Trauerfeier hat im engsten Familien- und Freundeskreis stattgefunden. Im Namen der Kolleginnen und Kollegen, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Akademie sowie seiner vielen Schülerinnen und Schüler habe ich dort die folgenden Worte zum Gedächtnis Erich Meyns gesprochen, den wir stets in ehrender und dankbarer Erinnerung behalten werden.

Wenn man sich das Leben und Wirken Erich Meyns unter dem Aspekt der Akademie der Arbeit betrachtet, also jenes Instituts, an welchem er die längste Zeit seines Berufslebens, nämlich mehr als 30 Jahre, tätig gewesen ist, dann wird langsam deutlich, daß er zu den eher unauffälligen, aber wirkungsmächtigen Baumeistern der Bundesrepublik Deutschland zählt.

Wir verdanken das einer Reihe glücklicher Umstände, die ihn aus Schlesien über Afrika und Amerika nach Frankfurt am Main geführt haben.

Der 1913 in Halberstadt geborene Erich Meyn durchlief zunächst erfolgreich alle Stationen eines Deutschen aus bürgerlicher Familie, nämlich das Gymnasium in Hirschberg bis 1931, ein Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Leipzig, das er mit dem Examen als Diplomkaufmann abschloß und das er schließlich 1938 mit der Promotion zum Dr. rer. pol. krönte. Nach kurzer praktischer Tätigkeit im Revisionswesen entschloß er sich zu einer wissenschaftlichen Laufbahn. Deshalb begann er 1939 als wissenschaftlicher Assistent am Institut für wirtschaftliche Raumforschung der Universität Frankfurt am Main zu arbeiten. Er hat später manches Hintergründige aus dieser Zeit berichtet, von wirtschaftswissenschaftlichen Kontroversen und Kontinuitäten, die bis in die Bundesrepublik reichten.

Der Krieg unterbrach das alles und Erich Meyn mußte am Afrika-Feldzug teilnehmen. Er geriet dort - glücklicherweise - schon 1943 in amerikanische Gefangenschaft. Manchmal erwächst aus der Gefangenschaft das Neue: Im amerikanischen Kriegsgefangenenlager baute Erich Meyn - gemeinsam mit Walter Hallstein, dem späteren Staatssekretär und ersten Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaft, - eine sog. Lager-Universität auf, an der die gefangenen Soldaten studieren konnten und an der er selbst Volkswirtschafts- und Betriebswirtschaftslehre unterrichtete.

Damit hatte er seine eigentliche Berufung, nämlich die Erwachsenenbildung, gefunden. Die Amerikaner entließen ihn 1945 - in richtiger Erkenntnis seiner erzieherisch-demokratischen Befähigung - in der bevorzugten Gruppe der ersten 150 Kriegsgefangenen nach Deutschland, wo er seine Frankfurter Universitätstätigkeit wieder aufnehmen konnte.

Als dann 1947 die - 1933 geschlossene - frühere Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main mit Unterstützung der Amerikaner wieder eröffnet wurde, übernahm

Erich Meyn den Lehrauftrag für die Volkswirtschaftslehre an diesem - wie es damals hieß - "zentralen Spitzeninstitut akademischer Arbeiterbildung" und trat damit in eine große Tradition ein.

Am 4.11.1947 erhielt er dann die entsprechende hauptamtliche Dozentur, die er - vergleichbar mit dem Status eines Universitätsprofessors - bis zu seinem Ausscheiden 1978 innehatte und sodann vertretungsweise noch bis 1980 wahrgenommen hat.

Der in den Aufbaujahren unserer Akademie besonders wichtige enge Kontakt zur Frankfurter Universität und insbesondere zu ihren Rektoren Prof. Dr. Walter Hallstein und Prof. Dr. Franz Böhm ist maßgeblich ein Verdienst auch Erich Meyns. Aber nicht nur die Verbindungen zur akademischen und politischen Welt, sondern auch zu den Gewerkschaften, aus denen die Studierenden der Akademie vorwiegend kamen, wußte er zu knüpfen, zu vertiefen und - nach anfänglichem Mißtrauen - in ein wirkliches Vertrauensverhältnis umzuwandeln. Hier ist insbesondere der damalige hessische und spätere DGB-Vorsitzende Willi Richter zu nennen, welcher die Wiedereröffnung der Akademie nachdrücklich betrieben hatte.

Jene günstigen Jahre des Aufbaus, in denen Erich Meyn unser Institut periodisch leitete und darin so erfolgreich lehrte, waren aber keineswegs frei von Kontroversen. Noch blieb ein Großteil der Gewerkschaftsbewegung geprägt von dezidiert antikapitalistischen Positionen, in deren Mittelpunkt Sozialisierung und rigide Planwirtschaft standen. Demgegenüber vertrat Erich Meyn gerade in diesem arbeitnehmergeprägten Umfeld beharrlich, taktisch klug und pädagogisch geschickt die Position einer modernen sozialen Marktwirtschaft. Das war ausgesprochen unbequem und trug ihm sogar die zeitweilige Gegnerschaft maßgeblicher Repräsentanten gewerkschaftlicher Wirtschaftspolitik sowie etliche publizistische Kontroversen ein.

Ab 1954 vollzogen die Gewerkschaften jedoch langsam eine - zunächst eher pragmatisch gemeinte - Wende zu marktwirtschaftlichen Einstellungen, die dann jedoch zur echten Überzeugung wurde und es bis heute geblieben ist.

Bedenkt man, daß Erich Meyn in seiner jahrzehntelangen Lehrtätigkeit an der Akademie der Arbeit hunderte von Studenten zu wirtschaftswissenschaftlichem Denken erzogen hat, und nimmt man hinzu, daß viele dieser Studenten später als Bundesminister und als Landesminister, als Gewerkschaftsvorsitzende und als Betriebsratsvorsitzende, als Lehrer und als Schulleiter tätig gewesen sind, dann wird deutlich, daß dieser Mann sich sehr wichtige Verdienste um den Aufbau der Bundesrepublik nach dem zweiten Weltkrieg und um ihren Erfolg in der politischen Welt erworben hat. Seine Lehrtätigkeit trug bei zur Integration der Arbeitnehmer in die neue Gesellschaft und in den neuen demokratischen Sozialstaat, dessen "Wirtschaftswunder" sie überhaupt erst ermöglichte.

Es ist also nicht übertrieben, Erich Meyn unter die "heimlichen" Baumeister der Bundesrepublik zu zählen. Er selbst hätte das in seiner bescheidenen Art sicher zurückgewiesen. Deshalb hat ihn auch die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes, das er aus der Hand des damaligen Hessischen Sozialministers Armin Clauss, übrigens auch einer

seiner Schüler, empfang, eher verlegen gemacht. Andererseits kannte Erich Meyn seine eigene Rolle sehr wohl - wie wir aus vielen Gesprächen wissen. Er strich sie nur nie heraus. Diese persönliche Zurückhaltung entsprach vor allem seiner ausgeprägten Toleranz gegenüber anderen Auffassungen. Diese Toleranz hat ihm auch über die - für seine Wissenschaftler-Generation schwierige - Periode der Studenten-Bewegung von 1968 hinweg geholfen. Sie hat zugleich dafür gesorgt, daß er während seiner gesamten Lehrtätigkeit immer im Mittelpunkt einer großen und dankbaren Schar von jungen und alten Schülern stand. Den Zeit-Kontakt hat er nie verloren. Aus diesem Grund war er nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst bis zu seinem Tode Mitglied des Kuratoriums der Akademie der Arbeit, wo sein Rat stets gehört worden ist.

Seine Schüler und seine akademischen Freunde, die Mitglieder des Akademie-Kuratoriums und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Akademie, vor allem aber seine Kollegen, für die ich hier spreche und unter denen ich zunächst Hans-Joachim Zinkeisen und Diether Döring nenne, werden Erich Meyn deshalb nicht vergessen, sondern stets andenkend ehren.

Lassen Sie mich mit den Zeilen eines Dichters seiner Generation (Hans Carossa) schließen:

Was einer ist, was einer war,
beim Scheiden wird es offenbar.
Wir hören`s nicht, wenn Gottes Weise summt,
wir schauern erst, wenn sie verstummt.

Otto Ernst Kempen

PERSPEKTIVEN EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHTS

1. Der Hintergrund

Die Sozialpolitik der Gemeinschaft als eigenständiger Bereich hat sich nur ganz allmählich durchgesetzt. Die Aufbruchstimmung der Siebzigerjahre hat vergessen lassen, welche karglichen Kompetenzen im Bereich des Arbeitsrechts der Gemeinschaft eingeräumt waren. Doch das zeitweilige Ausbrechen aus dem engen Kompetenzrahmen erwies sich als Strohfeuer. Es konnte nur Erfolg haben, so lange alle Mitgliedstaaten sich einig waren. Der Thatcherismus bereitete der sozialpolitischen Euphorie ein jähes Ende. Dank der Motivationskunst von Jacques Delors gelang eine Renaissance. Die soziale Dimension Europas wurde zum Schlüsselbegriff, der seit Mitte der Achtzigerjahre neue Impulse freisetzte. Delors wollte nichts mehr dem Zufall überlassen. Er setzte zum einen auf die Unterstützung durch die europäischen Sozialpartner und machte sich im übrigen stark für eine Erweiterung der Kompetenzausstattung der Gemeinschaft. Dies führte zur Institutionalisierung und Aufwertung des sozialen Dialogs sowie zur Ausweitung der das Arbeitsrecht betreffenden Befugnisse in der Einheitlichen Europäischen Akte von 1986 und im Vertrag von Maastricht von 1991. Die - mit Ausnahme von Großbritannien - im Jahre 1989 als politische Erklärung verabschiedete Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer war eine Zwischenetappe, die - wie die ausdrückliche Bezugnahme zeigt - das Sozialprotokoll von Maastricht vorbereitete. Ein auf der Charta aufbauendes Aktionsprogramm hat wichtige Regelungen initiiert. Der sicher spektakulärste und für die Struktur des Arbeitsrechts weitgreifendste, weil einen diskursiven Prozess in Gang setzende Erfolg der mit neuen Kompetenzen ausgestatteten Gemeinschaft ist die Richtlinie über Europäische Betriebsräte.

Trotz dieser insgesamt erfreulichen Entwicklung ist die Sozialpolitik noch weit davon entfernt, mit der Wirtschaftspolitik auf einer Stufe zu stehen. Es kann höchstens von einer Konsolidierung gesprochen werden, obwohl unter Berufung auf das Subsidiaritätsprinzip noch immer versucht wird, die sozialpolitische Legitimation der Gemeinschaft in Zweifel zu ziehen.

Angesichts dessen verwundert es nicht, daß die Arbeit der den Vertrag von Amsterdam erarbeitenden Regierungskonferenz mit Befürchtungen und Erwartungen hinsichtlich der künftigen sozialpolitischen Rolle der Gemeinschaft befrachtet wurde. Das Ergebnis liegt nun vor. Grund genug, Bilanz zu ziehen und sich darüber klar zu werden, welchen Part die Gemeinschaft künftig in der Sozialpolitik und damit auch für das Arbeitsrecht spielen wird.

2. Der Amsterdamer Vertrag

Der Amsterdamer Vertrag ist am 1. Mai 1999 nach Ratifizierung durch alle Mitgliedstaaten in Kraft getreten. Die arbeitsrechtlich relevanten Neuerungen dieses neuen Vertragswerks sind vor allem darin zu sehen, daß der Vertrag soziale Grundrechte in Bezug nimmt, daß er ein umfassendes Diskriminierungsverbot enthält, daß das

Maastrichter Übereinkommen zur Sozialpolitik in den Vertrag integriert wird und daß der frühere Art. 119 EG-Vertrag eine neue Fassung erhält. Von zumindest mittelbarer Bedeutung für das Arbeitsrecht sind selbstverständlich auch das neu eingefügte Beschäftigungskapitel und das Protokoll über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit.

2.1 Soziale Grundrechte

Der Europäische Rat hat dem im Vorfeld und während der Regierungskonferenz immer lauter werdenden Ruf nach Aufwertung der sozialen Dimension durch Aufnahme sozialer Grundrechte dadurch Rechnung getragen, daß im vierten Erwägungsgrund des EU-Vertrages ausdrücklich auf die sozialen Grundrechte verwiesen wird, "wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind". Leider werden diese sozialen Grundrechte mit den Grundrechten, "wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten ergeben" (Art. 6 Abs. 2), noch immer nicht auf dieselbe Stufe gestellt, weil sie in die Präambel abgedrängt bleiben und nicht in den Vertragstext selbst aufgenommen sind. Das sollte jedoch nichts daran ändern, daß auch sie jetzt als "allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts" (Art. 6 Abs. 2) anzusehen sind.

Allerdings ist einzuräumen, daß der Verweis auf Grundrechte in der Präambel des EU-Vertrages nicht überschätzt werden darf. Er hat im wesentlichen Signalfunktion, ermächtigt aber nicht den Europäischen Gerichtshof zur Ahndung von Verstößen. Umso wichtiger ist es, daß diese Bezugnahme gleich zu Beginn des das Maastrichter Protokoll in den Amsterdamer Vertrag übernehmenden Sozialkapitels, nämlich in Art. 136 Abs. 1 EG-Vertrag, wiederholt wird. Für die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 ist das insoweit kein Novum, als das Maastrichter Abkommen diesen Verweis bereits enthielt. Allerdings ist die Charta zu fragmentarisch angelegt, um einen effektiven Grundrechtsschutz im sozialen Bereich zu gewährleisten. Um so wichtiger ist die Inbezugnahme der Europäischen Sozialcharta, die in ihrer derzeit gültigen Fassung 19 soziale Grundrechte auflistet, die zur Klarstellung hier in Erinnerung gerufen werden sollen: Das Recht auf Arbeit, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen, das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das Vereinigungsrecht, das Recht auf Kollektivverhandlungen einschließlich des Streikrechts, das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz, das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Schutz, das Recht auf Berufsberatung, das Recht auf berufliche Ausbildung, das Recht auf Schutz der Gesundheit, das Recht auf soziale Sicherheit, das Recht auf Fürsorge, das Recht auf Inanspruchnahme sozialer Dienste, das Recht der körperlich, geistig oder seelisch Behinderten auf berufliche Ausbildung sowie auf berufliche und soziale Eingliederung und Wiedereingliederung, das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz, das Recht der Mütter

und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz, das Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsstaaten sowie das Recht der Wanderarbeitnehmer auf Schutz und Beistand. Die Europäische Sozialcharta spezifiziert im übrigen, welche Bedingungen in den einzelnen Ländern gegeben sein müssen, um die wirksame Ausübung dieser Rechte zu gewährleisten. Die im April 1996 verabschiedete, allerdings noch nicht in Kraft getretene Novellierung der Europäischen Sozialcharta modernisiert und erweitert den Katalog der sozialen Grundrechte auf insgesamt 31 (z.B. das Recht auf Würde am Arbeitsplatz oder das Recht der Arbeitnehmer auf Mitwirkung bei der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt im Betrieb). Da man wohl davon ausgehen darf, daß es sich im neuen Art. 117 EG-Vertrag um eine dynamische Verweisung handelt, folgt daraus, daß mit Inkrafttreten der revidierten Sozialcharta der erweiterte Katalog sozialer Grundrechte zum Fundament der Sozialpolitik der Gemeinschaft werden wird.

Der Verweis auf die Europäische Sozialcharta erfüllt mehrere Funktionen. Erstens bedeutet er eine paneuropäische Synchronisierung der sozialpolitischen Zielvorstellungen des Europarats und der Europäischen Union. Zweitens darf nicht vergessen werden, daß die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Sozialcharta nur in Teilen ratifiziert haben. Über den Umweg der Gemeinschaft wird für sie jetzt der Gesamtkatalog der Charta zur verbindlichen Zielvorgabe. Drittens kann künftig der Europäische Gerichtshof die Rechtsakte der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten (denn für beide gilt nach dem ausdrücklichen Wortlaut die Bezugnahme in Art. 36 Abs. 1 EG-Vertrag) am Grundrechtskatalog der Europäischen Sozialcharta messen. Dies verbessert zum einen erheblich die Legitimation des Gerichtshofs. Zum anderen bedeutet dies eine wesentlich effizientere Sanktionsbefugnis bei Verletzung sozialer Grundrechte, als sie den von der Europäischen Sozialcharta hierfür eingerichteten Gremien zur Verfügung steht. Die bisher nur sehr selten ausgesprochene individuelle Empfehlung an einen vom rechten Wege abweichenden Mitgliedstaat ist dort als schärfstes Sanktionsinstrument vorgesehen. Die sowohl die Gemeinschaft als auch die Mitgliedstaaten bindende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs bedeutet demgegenüber eine neue Qualität.

Im neuen Art. 13 des EG-Vertrags wird der Rat darauf verpflichtet, "geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder des Glaubens; einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen". Auf dieses längst überfällige umfassende Diskriminierungsverbot hatte sich die Regierungskonferenz sehr viel leichter und früher geeinigt als auf die Inbezugnahme der Europäischen Sozialcharta.

Kurzum: durch den Amsterdamer Vertragsentwurf wird die Sozialverfassung der Gemeinschaft erstmals deutlich konturiert. Das Bekenntnis zur Europäischen Sozialcharta ist im übrigen - zumindest im Prinzip - als Bekräftigung des in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft etablierten Sozialstaatsmodells und damit als Absage an neoliberal motivierte Deregulierungsprogramme zu begreifen. Die Orientierung an sozialen Grundrechten bedeutet eine wichtige Kursbestimmung für den weiteren Weg der Gemeinschaft, der die vielfach zu beobachtende Europaverdrossenheit wieder in

Identifikation mit den der Gemeinschaft zugrunde liegenden Werten umschlagen lassen könnte. Und sie gibt darüber hinaus ein klares Signal an die Beitrittsstaaten, auf das sie sich schon im Vorfeld der Mitgliedschaft einstellen können.

2.2 Das neue Kapitel zur Sozialpolitik

2.2.1 Die Integration des Sozialprotokolls

Durch den Amsterdamer Vertragsentwurf werden das Protokoll zum EG-Vertrag über die Sozialpolitik und das zugehörige Abkommen über die Sozialpolitik aufgehoben. Der Inhalt wurde in den EG-Vertrag integriert (Art. 136-145). Dadurch entfallen die bisherigen Vorschriften der Art. 117 sowie Art. 118 a und b, während der bisherige Artikel 118 in leicht modifizierter Form zum neuen Artikel 140 wird. Der Text des Sozialprotokolls wurde im wesentlichen beibehalten. Neu ist lediglich die Einfügung im neuen Art. 137, wo es in Abs. 2 heißt: "Der Rat kann zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung gemäß diesem Verfahren (d.h. gemäß Art. 251 n.F. nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses mit qualifizierter Mehrheit, M.W.) Maßnahmen annehmen, die dazu bestimmt sind, die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten durch Initiativen zu fördern, die die Verbesserung des Wissensstandes, die Entwicklung des Austauschs von Informationen und der bewährtesten Verfahren, die Förderung innovativer Ansätze und die Bewertung von Erfahrungen zum Ziel haben". Welche Rechtsqualität solche Maßnahmen haben sollen, bleibt allerdings offen. Darauf ist in den Ausführungen zum Beschäftigungskapitel noch näher einzugehen.

Die Aufnahme des Maastrichter Sozialprotokolls in den EG-Vertrag ist schon deshalb zu begrüßen, weil sie dem britischen opting-out ein Ende setzt. Dieses bedeutet eine Absage an ein "Europa à la carte", in dem man auch Mitglied sein könnte, ohne dessen Sozialpolitik mitzutragen. Die Zweigleisigkeit der Sozialpolitik der Gemeinschaft wird damit beendet.

Die Bedeutung der Integration des Sozialprotokolls in den EG-Vertrag liegt vor allem darin, daß die Gemeinschaft jetzt in weit größerem Umfang als bisher zum Erlaß von Mindestvorschriften für alle Mitgliedstaaten mit lediglich qualifizierter Mehrheit befugt ist. Der zuweilen mühsame Rekurs auf den bisherigen Art. 118 a EG-Vertrag, der zu Richtlinien mit qualifizierter Mehrheit ermächtigte, wenn es darum ging, "die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen", ist nicht mehr erforderlich. So wäre es jetzt nach dem neuen Art. 137 Abs. 2 ohne weiteres möglich, die Arbeitszeitrichtlinie mit qualifizierter Mehrheit zu verabschieden. Der Europäische Gerichtshof bräuchte sich nicht mehr den Kopf darüber zu zerbrechen, ob Arbeitssicherheit und Gesundheit deren Regelungsziel ist. Jetzt wäre es ohne weiteres möglich, eine solche Richtlinie auch offen auf beschäftigungspolitische Überlegungen zu stützen. Die allenthalben zu beobachtenden Bemühungen um eine die Interpretationsgrenzen in hohem Maße strapazierende Auslegung des Begriffs "Arbeitsumwelt" können eingestellt werden.

Die im wesentlichen unveränderte Übernahme des Inhalts des Sozialprotokolls hat jedoch nicht nur Vorzüge. Sie transportiert auch die Defizite dieses Protokolls in den Vertrag. So versagt es im neuen Art. 137 Abs. 6 der Gemeinschaft die Kompetenz zur Regelung des Arbeitsentgelts, des Koalitionsrechts sowie des Streik- und Aussperrungsrechts. Hier verwundert zum einen die Diskrepanz dieser Kompetenzzuweisung zur Bezugnahme auf die in der Europäischen Sozialcharta festgelegten sozialen Grundrechte, bei denen - wie oben angedeutet - Arbeitsentgelt, Koalitions- und Arbeitskämpfrecht zentrale Positionen sind. Zum anderen wird diese Restriktion dem zunehmenden Bedarf an transnationaler Strukturierung und multilateraler Koordinierung der Arbeitsbeziehungen in der Gemeinschaft nicht gerecht.

Obwohl sich erwiesen hat, wie wenig durchdacht die Abgrenzung der mit qualifizierter Mehrheit zu regelnden Gegenstandsbereiche gegenüber denen, die Einstimmigkeit im Rat erfordern, ausgefallen ist, werden die jeweiligen Kataloge unverändert im Vertrag verankert. So ist nicht einsichtig, weshalb "Arbeitsbedingungen" mit qualifizierter Mehrheit sollen geregelt werden können, jedoch Einstimmigkeit erforderlich ist, wenn es um den "Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrages geht". Würde man diese Aufteilung ernst nehmen, hätte etwa die Richtlinie über den Elternurlaub nur einstimmig verabschiedet werden können, weil sie Vorschriften über den Bestandschutz enthält. Dennoch ist man wie selbstverständlich davon ausgegangen, daß qualifizierte Mehrheit ausreicht, auch wenn die Richtlinie letztlich einstimmig verabschiedet wurde. Das Problem stellt sich wieder bei der Vereinbarung zur Teilzeitarbeit, über die der Rat abstimmen muß. Auch dort findet sich eine - durchaus wichtige - Vorschrift über Kündigungsgründe. Soweit ersichtlich geht allerdings auch dort niemand davon aus, daß Einstimmigkeit erforderlich sei. Ähnliche Ungereimtheiten birgt die Unterscheidung zwischen "Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer", wofür qualifizierte Mehrheit genügt, und "Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung", wofür Einstimmigkeit erforderlich ist. Die Diskussion um die Richtlinie über Europäische Betriebsräte hat die Beliebigkeit dieser Abgrenzung zur Genüge verdeutlicht. Der Rekurs darauf, was den Schwerpunkt der jeweiligen Regelung bildet, kann zwar im Einzelfall bei diesen Abgrenzungsschwierigkeiten weiterhelfen, birgt aber große Manipulationsgefahr. Eine funktional zu rechtfertigende Neufassung dieser Kataloge hätte dazu beitragen können, viele Streitfragen schon im Vorfeld zu vermeiden.

Die im Maastrichter Sozialprotokoll festgeschriebene Rolle der Sozialpartner bleibt unverändert. Sie können in den von dem neuen Art. 137 erfaßten Bereichen jede Kommissionsinitiative an sich ziehen und versuchen, durch eine Vereinbarung den jeweiligen Gegenstand selbst zu regeln. Dabei soll es nach wie vor möglich sein, eine solche Vereinbarung auf Antrag der sie jeweils abschließenden Sozialpartner über die Kommission als eine Art Bote ohne Einschaltung des Europäischen Parlaments durch Ratsbeschluß in verbindliches europäisches Recht umsetzen zu lassen. Auf diese Weise ist bereits die Richtlinie über den Erziehungsurlaub zustande gekommen. Mit der Vereinbarung über Teilzeitarbeit soll in gleicher Weise verfahren werden. Die Fort-

schreibung dieses korporatistischen Rechtssetzungsmodells ist umso erstaunlicher, als der Vertrag - wenn auch halbherzig - doch immerhin versucht, die Position des Europäischen Parlaments dadurch aufzuwerten, daß das Mitentscheidungsverfahren auf wesentlich mehr Gegenstandsbereiche ausgedehnt und das Verfahren selbst effektiviert wird. Für die Gegenstandsbereiche des neuen Art. 137 gilt dieses Verfahren selbstverständlich auch. Es ist nichts dagegen einzuwenden, daß Sozialpartner Initiativen ergreifen, Vereinbarungen treffen und auf diese Weise Regelungsvorschläge ausarbeiten. Aber es ist nicht hinzunehmen, daß die in Art. 251 EG-Vertrag dem Europäischen Parlament zugedachte Rolle von den Sozialpartnern substituiert wird. Richtig wäre es gewesen, den an den Rat gerichteten Antrag der Sozialpartner wie einen im normalen Gesetzgebungsverfahren zustande gekommenen Vorschlag der Kommission zu behandeln. Und das heißt: entsprechende Einschaltung des Parlaments. Für eine so weitgreifende Kompetenz, wie das Sozialprotokoll und jetzt der Vertrag sie ihnen einräumt, fehlt den Sozialpartnern schlicht die Legitimation.

Bei der auf diese Weise zustande gekommenen Richtlinie zur Teilzeitarbeit zeigt sich deutlich noch ein weiteres Defizit dieses korporatistisch orientierten Gesetzgebungsmodells. Wichtige Fragen - wie etwa der Bereich der Sozialversicherung - mußten dort ausgeblendet bleiben, weil damit Leistungen angesprochen würden, in denen der Staat - von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich - in mehr oder weniger erheblichem Umfang involviert ist. Damit werden im Endeffekt nur Problemfragmente einer Regelung zugeführt. Dies wirft die Frage auf, ob es nicht sinnvoller wäre, wenn Sozialpartner und Kommission Richtlinienvorschläge gemeinsam erarbeiten müßten, statt - wie das Sozialprotokoll und jetzt der Vertrag es festschreiben - den Alleingang der Sozialpartner zu ermöglichen.

Die Sozialpartner haben daneben nun auch nach dem Vertrag die Möglichkeit, die von ihnen geschlossenen Vereinbarungen nicht vom Rat in verbindliches europäisches Recht umsetzen zu lassen, sondern die Durchführung "den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten" zu überlassen. Hier findet sich im der Schlußakte des Amsterdamer Vertragsentwurfs eine hilfreiche Klarstellung, daß dieser Verweis "die Erarbeitung des Inhalts dieser Vereinbarungen durch Tarifverhandlungen gemäß den Regeln eines jeden Mitgliedstaats betrifft und daß diese Vorschrift mithin weder eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, diese Vereinbarungen unmittelbar anzuwenden oder diesbezügliche Umsetzungsregeln zu erarbeiten, noch eine Verpflichtung beinhaltet, zur Erleichterung ihrer Anwendung die geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu ändern". Mit anderen Worten: durch diese Vereinbarungen als solche können die Sozialpartner Dritte rechtlich nicht binden. Wollen sie die Umsetzung auf einzelstaatlicher Ebene, sind sie auf Überzeugungsarbeit angewiesen.

2.2.2 Der neue Art. 141

Der neue Art. 141 integriert den bisherigen Art. 6 des Maastrichter Sozialprotokolls in den EG-Vertrag. Wichtiger als diese Transformation sind allerdings die Ergänzungen

und Abänderungen dieses Textes. So wird der Rat durch Art. 141 Abs. 3 n.F. ausdrücklich ermächtigt, mit qualifizierter Mehrheit im Mitentscheidungsverfahren nach Art. 251 nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses "Maßnahmen zur Gewährleistung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu treffen". Um welche Maßnahmen es sich dabei handelt, bleibt unklar. Mindestbedingungen etablierender Richtlinien können damit kaum gemeint sein. Denn hierfür ergibt sich die entsprechende Kompetenz bereits aus dem neuen Art. 137 Abs. 1 ("Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz").

Art. 6 Abs. 3 des Maastrichter Sozialprotokolls hat eine Umformulierung erfahren, die wiederum eine Erklärung für die Schlußakte erforderlich machte. Spricht Art. 6 Abs. 3 davon, daß Mitgliedstaaten nicht gehindert sind, "zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Frauen oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in ihrer beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen", wird der neue Art. 141 Abs. 4 demgegenüber neutral formuliert. Die Zielangabe ist jetzt "die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben". Und statt von "Frauen" ist die Rede vom "unterrepräsentierten Geschlecht". Angesichts dieser Bemühungen um Miteinbeziehung eventueller Männerdiskriminierung wirkt es eher komisch, wenn in der Schlußakte zum Vertragsentwurf nun darauf hingewiesen wird, daß "Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Art. 119 Abs. 4 (= Art. 141 Abs. 4 n.F.) in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen" sollten. Die Vertragsparteien haben wohl zu spät entdeckt, daß eine alle Eventualfälle einbeziehende Formulierung leicht den Blick für den Anlaß und das Anliegen der Gleichstellungsdiskussion verstellen kann.

Insgesamt ist festzustellen, daß der neu geschaffene Art. 141 nicht nur den inzwischen erreichten Stand der Debatte um das Verbot der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts festschreibt, sondern für Förderungsprogramme der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten im Bereich der Gleichstellungspolitik eine gute Basis bildet. Die Absätze 3 und 4 können auch als Appell an den inzwischen in Gleichstellungsfragen etwas zögerlich gewordenen Europäischen Gerichtshof gelesen werden.

2.3 Das Kapitel zur Beschäftigung

In dem bis zuletzt heftig umstrittenen Kapitel über Beschäftigung (Art. 125-130 EG-Vertrag n.F.) geht es um die "Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie". Die primäre Zuständigkeit der Mitgliedstaaten in diesem Bereich soll unangetastet bleiben. Der Beitrag der Gemeinschaft soll lediglich darin bestehen, daß sie "die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und deren Maßnahmen in diesem Bereich unterstützt und erforderlichenfalls ergänzt".

Um dieser Zielvorgabe auch eine Realisierungschance einzuräumen, trifft das Beschäftigungskapitel in mehrfacher Hinsicht institutionelle Vorkehrungen. So soll ein Beschäfti-

gungsausschuß eingesetzt werden, in den jeder Mitgliedstaat und die Kommission je zwei Mitglieder entsenden. Dieses mithin 32-köpfige Gremium soll für den jährlich zu erstellenden gemeinsamen Bericht des Rates und der Kommission über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft entscheidende Vorarbeit leisten. Im übrigen kann der Ausschuß - entweder auf Ersuchen des Rates oder der Kommission oder von sich aus - Stellungnahmen abgeben. Bei Erfüllung seiner Aufgaben ist er gehalten, die Sozialpartner anzuhören. Kurzum: dieses neue Gremium soll zur Verbesserung des Informationsstands über die Beschäftigungsentwicklung in der Gemeinschaft beitragen. Darüber hinaus hat es die Befugnis, durch Stellungnahmen die Entwicklungen eigenständig zu beurteilen und zu Maßnahmen der Gegensteuerung bei Fehlentwicklungen anzuregen.

Damit die Arbeit des Beschäftigungsausschusses und der darauf gestützte gemeinsame Jahresbericht des Rates und der Kommission über die Beschäftigungslage nicht folgenlos bleiben, räumt das Beschäftigungskapitel den Organen der Gemeinschaft weitergehende Kompetenzen ein. Nach Prüfung des genannten Jahresberichts durch den Europäischen Rat und anhand der von ihm getroffenen Schlußfolgerungen legt der Rat - auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen sowie des Beschäftigungsausschusses - mit qualifizierter Mehrheit Leitlinien fest. Diese Leitlinien müssen mit den nach Art. 99 Abs. 2 verabschiedeten Grundzügen zur Wirtschaftspolitik vereinbar sein und - so der Vertragsentwurf - sind "von den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen", ohne daß damit deren Rechtsqualität geklärt wäre. In jedem Falle setzen diese Leitlinien die Mitgliedstaaten unter erheblichen Rechtfertigungsdruck, da sie jährlich über die Maßnahmen berichten müssen, die sie "anhand der beschäftigungspolitischen Leitlinien" getroffen haben. Fällt die ebenfalls vorgesehene Prüfung dieser Berichte nicht zur Zufriedenheit aus, kann der Rat auf Empfehlung der Kommission (ohne Einschaltung des Europäischen Parlaments oder weiterer Gremien) mit wiederum qualifizierter Mehrheit "Empfehlungen an die Mitgliedstaaten" richten. Das Gewicht einer solchen Rüge des Vollzugsdefizits und deren Auswirkung in der innenpolitischen Auseinandersetzung ist leicht nachzuvollziehen. Es wäre deshalb verfehlt, die Bedeutung dieser Kompetenz zum Erlaß von Leitlinien zu unterschätzen.

Die Kompetenzen der Gemeinschaft werden aber noch um einen wesentlichen Punkt ergänzt. Der Rat kann wiederum mit qualifizierter Mehrheit (nach dem Verfahren des § 251) "Anreize beschließen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und zur Unterstützung ihrer Beschäftigungsmaßnahmen durch Initiativen, die darauf abzielen, den Austausch von Informationen und bewährte Praktiken zu entwickeln, vergleichende Analysen und Gutachten bereitzustellen sowie innovative Ansätze zu fördern und Erfahrungen zu evaluieren, und zwar insbesondere durch den Rückgriff auf Pilotprojekte". Klargestellt wird angesichts dieser ebenso blumigen wie nebulösen Formulierung lediglich, daß diese Maßnahmen "keinerlei Harmonisierung der Rechtsvorschriften und sonstigen Regelungen der Mitgliedstaaten" einschließen. Näheren Aufschluß über die Qualität solcher Anreize bringt auch nicht die ebenfalls in Amsterdam vom Europäischen Rat verabschiedete "Entschießung über

Wachstum und Beschäftigung". Gemeint sind wohl Förderprogramme jedweder Art. Lediglich die Erklärung zur Schlußakte bringt ein wenig Licht in das Dunkel. Denn dort wird neben der Selbstverständlichkeit, daß die Beschlüsse über solche Anreize Gründe enthalten müssen, aus denen sich ergibt, daß sie dem Subsidiaritäts- und Verhältnisprinzip entsprechen, auch klargestellt, daß zum Mindestinhalt ebenfalls "ihre Geltungsdauer, die fünf Jahre nicht überschreiten sollte" und "die Obergrenze ihrer Finanzierung, die den Anreizcharakter solcher Maßnahmen widerspiegeln sollte", gehört.

Reichlich unklar bleibt, in welchem Verhältnis diese Maßnahmen zu den bereits oben erwähnten, im neuen Art. 137 Abs. 2 des Vertragsentwurfs angesprochenen Maßnahmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung stehen. Hier stellt sich die Frage, ob nicht jeweils dasselbe gemeint ist. Jedenfalls könnte es im Einzelfall dazu kommen, daß nicht leicht auszumachen ist, welche Ermächtigungsgrundlage nun einschlägig ist. Es wäre deshalb wohl besser gewesen, wenn für beide Maßnahmenbündel nur eine Kompetenznorm ausgewiesen worden wäre. Doch die Feinabstimmung zwischen den Kapiteln zur Sozial- und zur Beschäftigungspolitik ist angesichts der politischen Divergenzen im Vorfeld von Amsterdam wohl auf der Strecke geblieben.

Der entscheidende Punkt bei den im Beschäftigungskapitel der Gemeinschaft verliehenen Kompetenzen ist die qualifizierte Mehrheit. Sie bedeutet, daß einzelne Mitgliedsländer gegen ihren Willen in beschäftigungspolitischen Zugzwang gebracht werden können. Es wäre deshalb ein Trugschluß, die der Gemeinschaft eingeräumten Interventionsbefugnisse als "quantité négligeable" abzutun.

Obwohl der Vertrag noch lange nicht in Kraft ist, will die Gemeinschaft bereits in diesem Jahr nach den Vorschriften des Beschäftigungskapitels verfahren. Der gemeinsam von Kommission und Rat zu erstellende Beschäftigungsbericht ist bereits in Vorbereitung. Der Europäische Rat wird gegen Jahresende die Prüfung vornehmen und die Schlußfolgerungen treffen. Der Rat soll dann bereits für das Haushaltsjahr 1998 die oben skizzierten Leitlinien aufstellen. Diese juristisch alles andere als bedenkenfreie Praxis erklärt sich daraus, daß der dringende Handlungsbedarf im Bereich der Beschäftigungspolitik und der Zeitrahmen für das Inkrafttreten des Vertrages nun einmal nicht in Einklang zu bringen sind.

2.4 Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

Die in Art. 5 EG-Vertrag n.F. verankerten Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit haben in der europapolitischen Debatte nach Maastricht einen ungeahnten Aufschwung erfahren. Vor allem das Subsidiaritätsprinzip ist inzwischen zum wichtigsten Strategen geworden, wenn es darum geht, überbordende Aktivitäten der Gemeinschaft zurückzudrängen. Dabei ist noch immer offen, ob und inwieweit das Subsidiaritätsprinzip überhaupt justiziabel ist. Und seine konkrete Bedeutung ist trotz allenthalben zu beobachtender interpretatorischer Anstrengung weithin ungeklärt. Deshalb haben sich die Organe der Gemeinschaft immer wieder bemüht, sich auf eine

das Subsidiaritätsprinzip konkretisierende Interpretation zu verständigen. So hat der Europäische Rat auf seiner Tagung am 11. und 12. Dezember 1992 in Edinburgh ein Gesamtkonzept für die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips festgelegt. Darauf aufbauend haben das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission am 28. Oktober 1993 eine entsprechende interinstitutionelle Vereinbarung getroffen.

Der Europäische Rat hat nun dem Vertragsentwurf von Amsterdam ein Protokoll über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit beigegeben und damit für eine alle Organe und Akteure bindende authentische Interpretation gesorgt. Zudem schreibt dieses Protokoll detailliert das Verfahren vor, mittels dessen die Berücksichtigung der beiden Prinzipien von den Organen der Gemeinschaft geprüft werden soll.

Das Protokoll ist einerseits bemüht, nicht nur zur Frage, ob die Gemeinschaft eine Regelung vornehmen darf, Stellung zu nehmen, sondern auch dazu, wie eine solche Regelung auszusehen hat, um dem Subsidiaritätsprinzip zu genügen. Andererseits wird darauf hingewiesen, daß es sich beim Subsidiaritätsprinzip um ein "dynamisches Konzept" handle, das "unter Berücksichtigung der im Vertrag festgelegten Ziele" angewandt werden sollte. "Nach dem Subsidiaritätsprinzip", so wird daraus gefolgert, "kann die Tätigkeit der Gemeinschaft im Rahmen ihrer Befugnisse sowohl erweitert werden, wenn die Umstände dies erfordern, als auch eingeschränkt oder eingestellt werden, wenn sie nicht mehr gerechtfertigt sind". Es bedarf also in jedem Falle für den jeweiligen Problembereich einer differenzierten Analyse des faktischen Entwicklungsstandes in den Mitgliedstaaten. Das verweist aber auf die Frage, wem die Einschätzungsprärogative zukommt, der Gemeinschaft oder den Mitgliedstaaten. Hierzu sagt das Protokoll nichts, weshalb im Endeffekt für die Operationalisierung des Subsidiaritätsprinzips - trotz des im Protokoll den Gemeinschaftsorganen auferlegten Begründungszwangs - nicht allzu viel gewonnen sein dürfte.

3. Perspektiven

3.1 Konsolidierung oder neuer Aufbruch?

Obwohl der Amsterdamer Vertrag dem Europäischen Gesetzgeber im Kapitel über Sozialpolitik nun weitgreifende Kompetenzen einräumt, ist zumindest in naher Zukunft nicht mit einer Regelungsflut zu rechnen. Das Insistieren auf dem Subsidiaritätsprinzip zeigt Wirkung bei den Organen der Gemeinschaft. Dies wird sich auf absehbare Zeit nicht ändern. Es steht zu befürchten, daß im Bereich des Arbeitnehmerschutzes im wesentlichen nur noch Regelungen auf den Weg gebracht werden können, bei denen eine Verständigung zwischen den Sozialpartnern möglich ist. Die Beispiele Elternurlaub, Teilzeitarbeit und neuerdings befristete Arbeitsverträge sprechen insoweit eine deutliche Sprache. Das aber bedeutet, daß wirklich kontroverse Bereiche - wie etwa Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses - einer Regelung vorerst nicht zugänglich sind. Es dürfte auch dazu führen, daß in den Bereichen, in denen eine Einigung zwischen den Sozialpartnern möglich erscheint, die Regelung gleichbedeutend ist mit dem kleinsten

gemeinsamen Nenner. Die Vereinbarung zur Teilzeitarbeit etwa legt diese Vermutung nahe. Vor allem aber heißt das, daß das oben monierte Gesetzgebungsverfahren mehr und mehr zur Regel wird. Der somit programmierte Alleingang der Sozialpartner und die damit korrespondierende Ausschaltung des Parlaments sind kaum geeignet, das vielbeklagte Demokratiedefizit der Gemeinschaft zu überwinden.

Zuzugeben ist allerdings, daß das hier kritisierte Verfahren einen positiven Nebeneffekt hat, der für die künftige Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist. Wie sich bei den Vereinbarungen zum Elternurlaub, zur Teilzeitarbeit und zu den befristeten Arbeitsverträgen gezeigt hat, sind die Verbände auf europäischer Ebene gezwungen, die Kommunikation mit ihren jeweiligen nationalen Untergliederungen zu intensivieren, wenn sie nicht als Verhandlungspartner ohne Mandat dastehen wollen. Dadurch bilden sich nolens volens und ungeachtet der Tatsache, daß der Gemeinschaft keine Kompetenz in diesem Bereich eingeräumt ist, Strukturen für kollektive Arbeitsbeziehungen in Europa heraus, die ein europäisches Tarifvertragssystem faktisch vorbereiten. Sind diese Entwicklungen weiter gediehen, ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis die dafür erforderlichen rechtlichen Formen gefunden werden. Insoweit ist auch der Vertrag von Amsterdam nur als eine Zwischenphase zu begreifen.

Die in Umsetzung des Beschäftigungskapitels von der Gemeinschaft erlassenen Leitlinien und beschlossenen Anreize werden zwar unmittelbar das arbeitsrechtliche Regelwerk der Mitgliedstaaten nicht tangieren. Dadurch dürfte sich aber mittelbar faktischer Veränderungsdruck ergeben. Für eine plausible Aussage über die dadurch tangierten Regelungsbereiche und die Intensität des eventuellen Veränderungsdrucks ist es allerdings zu früh.

Gerade weil nicht zu erwarten ist, daß die Gemeinschaft angesichts der gegenwärtigen Arbeitskosten- und Standortdiskussion im klassischen Arbeitnehmerschutzbereich relevante Initiativen entfalten wird, kann die Tatsache, daß der Vertrag nun durch die Inbezugnahme der sozialen Grundrechte der Europäischen Sozialcharta eine deutlich konturierte Zielvorgabe enthält, kaum überbewertet werden. In diesem Zusammenhang ist es zu begrüßen, daß über die bloße Bezugnahme hinaus die Bemühungen um die Verankerung sozialer Grundrechte im Vertrag selbst nicht nachlassen. Eine von der Kommission eingerichtete Expertengruppe hat im Februar 1999 entsprechende Vorschläge unterbreitet, die derzeit allenthalben intensiv diskutiert werden. Sollte deren Integration in den Vertrag gelingen, könnte die noch immer existierende Schiefelage zwischen wirtschaftlicher und sozialer Komponente weitgehend ausgeglichen werden. Die Aufnahme solcher Grundrechte in den Vertrag wäre nicht nur eine solide Basis für den weiteren Ausbau des europäischen Arbeitsrechts, sondern ein wichtiges Signal dafür, daß Europa nicht primär wirtschaftliche Profitinteressen, sondern auch und vor allem die Bedürfnisse der Arbeitnehmerschaft im Blick hat.

3.2 Arbeitnehmermitwirkung als übergreifende Klammer

Es hat den Anschein, daß künftig der Hauptbeitrag der Gemeinschaft für das

Arbeitsrecht darin liegen wird, der Arbeitnehmermitwirkung weiter zum Durchbruch zu verhelfen. Dies hat mehrere Gründe. Erstens ist die konfliktabsorbierende und legitimierungserhöhende Funktion institutionalisierter Arbeitnehmermitwirkung nicht mehr zu leugnen. Zweitens haben die im Kontext der Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und beim Betriebsübergang sowie der Rahmenrichtlinie zur Arbeitssicherheit und Gesundheit bereits in Teilbereichen gegenstandsbezogene Arbeitnehmermitwirkungssysteme geschaffen. Inzwischen hat der Europäische Gerichtshof durch zwei Entscheidungen vom 8. Juni 1994 deutlich gemacht, daß jedes Mitgliedsland dafür zu sorgen hat, daß in diesen Fällen tatsächlich auch Arbeitnehmervertreter verfügbar sind, die im Rahmen der vorgesehenen Unterrichtung und Anhörung die Interessen der Arbeitnehmer vertreten können. Dies hat in Großbritannien dazu geführt, daß durch Novellierung der einschlägigen Gesetze sichergestellt werden mußte, daß Arbeitnehmervertreter zu eben diesem Zweck gewählt werden, falls im jeweiligen Betrieb keine anerkannte Gewerkschaft die Interessen der Arbeitnehmer vertreten kann. Dieser Zwang zur Etablierung kooperativer Strukturen bedeutet für die auf antagonistischen Konflikt angelegten Arbeitsbeziehungen in Großbritannien eine erhebliche Herausforderung und hat längst einen Umdenkungsprozeß eingeleitet. Drittens hat sich die Richtlinie über europäische Betriebsräte bereits vor der Umsetzung in nationales Recht insofern als Erfolgsinstrument erwiesen, als sie zu einer beachtlichen Zahl "freiwilliger" Vereinbarungen geführt hat. Im übrigen hat sie bewirkt, daß gemeinschaftsweit alle Akteure - vor allem auch die Sozialpartner - in eine immer unausweichlicher werdende Diskussion über die Funktionsleistungen der Arbeitnehmermitwirkung verstrickt wurden. Schließlich haben jüngst die Vorgänge um die Schließung des Renault-Werkes im belgischen Vilvoorde deutlich gemacht, zu welchen politischen Turbulenzen es führen kann, wenn Arbeitnehmervertreter nicht rechtzeitig zu solchen Entscheidungen gehört werden. Kurzum: die Kooperation von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bei für die Arbeitnehmer relevanten Entscheidungen hat sich zu einem Grundmuster verfestigt, das die Gemeinschaft weiter auszubauen bestrebt ist.

In diesem Zusammenhang gilt es vor allem auf zwei Initiativen der Kommission hinzuweisen, die derzeit die Debatte um das europäische Arbeitsrecht bestimmen: den von der Kommission initiierten Bericht der Sachverständigengruppe "European Systems of Worker Involvement" (sog. Davignon-Gruppe) und den jüngst unterbreiteten Richtlinienvorschlag zu flächendeckenden Mindestregelungen über Information und Konsultation der Arbeitnehmer im nationalen Rahmen.

Im Davignon-Bericht geht es um den Versuch, aus der Sackgasse herauszufinden, in die sich die Europäische Gemeinschaft bei der Regelung der Arbeitnehmermitwirkung in der seit den frühen Siebzigerjahren auf der Tagesordnung stehenden Europäischen Aktiengesellschaft hineinmanövriert hat. Trotz erheblicher Lockerung gegenüber dem ursprünglich zu einseitig am deutschen und niederländischen Modell orientierten Regelungsmuster hatten sich zuvor alle Entwürfe nicht von der Vorstellung lösen können, möglichst konkret den institutionellen Rahmen für solche Mitwirkung abstecken zu müssen. Diese Versuche haben sich als ebenso wenig konsensfähig erwiesen wie der

ähnlich angelegte Vredeling-Vorschlag, der gescheiterte Vorläufer der Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Deswegen verwundert es nicht, wenn die Davignon-Gruppe nun vorschlägt, das Erfolgsrezept der Richtlinie über Europäische Betriebsräte auf die Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft zu übertragen. Statt inhaltliche Vorgaben zu machen, soll lediglich ein Verfahren für Verhandlungen bereitgestellt und im wesentlichen alles weitere den Verhandlungspartnern überlassen werden. Nur für den Fall des Scheiterns soll es - wie bei der Richtlinie über Europäische Betriebsräte - eine Auffanglösung geben, die gewissermaßen das Minimum darstellt, dem die Unternehmen nicht ausweichen können. Kurzum: auch hier eröffnet nun das Konzept "Prozeduralisierung statt Materialisierung" Chancen für eine Regelung, an die schon niemand mehr zu glauben wagte. Inzwischen sind die auf dem Davignon-Bericht aufbauenden Vorarbeiten für eine Richtlinie schon so weit gediehen, daß mit einer baldigen Verabschiedung zu rechnen ist.

Das anspruchsvollste und am weitesten in die nationalen Strukturen eingreifende Projekt ist der Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter auf einzelstaatlicher Ebene. Hier knüpft die Kommission an die mit Art. 13 der Richtlinie über Europäische Betriebsräte gemachten Erfahrungen an und schlägt eine Karenzzeit vor, in der auf der Basis der Freiwilligkeit im einzelstaatlichen Kontext Regelungen über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer entwickelt werden könnten. Allerdings soll ein Mindestkatalog der zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer verpflichtenden Angelegenheiten festgeschrieben werden. Die Kommission denkt dabei an die in den subsidiären Vorschriften zur Richtlinie über Europäische Betriebsräte aufgeführten Angelegenheiten, die sie um die Bereiche Berufsbildung, Umwelt und Personalplanung erweitern möchte. Hier wird es darauf ankommen, die richtige Balance zwischen der von der Kommission angestrebten Einheitlichkeit des Mindestrahmens und den sehr heterogenen einzelstaatlichen Ausgangssituationen zu finden. Im Hinblick darauf, daß für die Verabschiedung dieser Richtlinie qualifizierte Mehrheit genügt, können die Realisierungschancen optimistisch beurteilt werden. Wenn auch noch viele Details verändert werden dürften, läßt sich doch schon jetzt prognostizieren, daß sich ein - wie auch immer geartetes - gemeinschaftsweites System der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter bereits deutlich abzeichnet. Die Programmierung auf Kooperation hat bereits so große Fortschritte gemacht, daß der "point of no return" längst erreicht ist. Die Idee der institutionalisierten Arbeitnehmermitwirkung ist in der Gemeinschaft nicht mehr aufzuhalten. Angesichts dieser erfreulichen strukturellen Entwicklung ist es zu verschmerzen, daß Detailregelungen in vielen Bereichen noch fehlen oder nur den allerkleinsten gemeinsamen Nenner festschreiben.

Verzeichnis der Lehrveranstaltungen des 64. Lehrgangs

I. Trimester

3. Mai - 31. Juli 1999

Veranstaltung	Dozent/in	Std.
Einführung in den Lehrgang	Leiter	4
Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten/Techniken und Methoden wissenschaftlicher Arbeit	Leiter u. Assistenten	14
Blockseminar: Soziale Kompetenz	Kösel u.a.	16
Die Herausbildung des modernen Rechts- und Staatssystems (Staatstheorie)	Kempen	18
Historische Grundlagen der heutigen Verfassungsordnung	Kempen	24
Das politische und verfassungsrechtliche System der Bundesrepublik (Verfassungsrecht I)		
- Strukturen politischer Entscheidungsbildung (insbesondere politische Grundrechte und Gesetzgebungsverfahren) und europäische Institutionen	Kempen	42
Entwicklungslinien des Arbeitskampfrechts (zugleich für Studenten des Fb Rechtswissenschaft der Universität, Mi. 14-16 Uhr)	Kempen	22
Historische Entwicklung und Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre (Dogmengeschichte anhand ausgewählter Texte)	Peukert/Neubäumer	16
Einführung in die Volkswirtschaftslehre	Neubäumer	
Einführung in die Wirtschaftspolitik anhand ausgewählter Beispiele	Neubäumer	
Mikroökonomie	Neubäumer	
Grundlagen des Arbeitsmarktes	Neubäumer	
Ausgewählte Schwerpunkte aus den Gebieten Mikroökonomie und Arbeitsmarkt	Neubäumer	54
Kolloquium zu ausgewählten volkswirtschaftlichen Themen (wissenschaftliche Hausarbeit)	Neubäumer	4
Betriebswirtschaftslehre I	Obermayr	14
Wirtschafts- und Sozialgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts (unter besonderer Berücksichtigung europäischer Zusammenhänge)	Döring	14
Einführung in die Sozialpolitik	Döring	26
Einführung in die Arbeitsmarktpolitik	Döring	16
Einführung in die Finanzwissenschaft (Steuer- und Finanzpolitik)	Döring	16
Hauptprobleme und Politik der sozialen Sicherung I:		
- Gesundheitsversicherung		
- Unfallschutz und Unfallversicherung	Döring	22
Einführung in die Philosophie (unter besonderer Berücksichtigung des Gerechtigkeitsproblems)	Kettner/Horn	16
Einführung in die Soziologie/Probleme der Arbeitsgesellschaft	Schumm	16
Projektgruppen und Referate zu ausgewählten Problemen der geschichtlichen Entwicklung von Arbeiterbewegung und Gewerkschaften (einschließlich der Behandlung gewerkschaftstheoretischer Fragen und einer Veranstaltungsreihe zum Thema Ursprung, Herrschaft und Fortwirken des Nationalsozialismus)	Brütting/Weiden u.a.	24
Fragen der Kulturarbeit (freiwillig)	Bartetzko	12
Ergänzender Fremdsprachenkurs: Englisch (hier werden zwei Gruppen nach Vorkenntnissen gebildet; freiwillig)	Merle	je 10
EDV-Kurs Anfänger	Maier	12
EDV-Kurs Fortgeschrittene	Neubäumer	10

2. Trimester

23. August - 18. Dezember 1999

Veranstaltung	Dozent/in	Std.
Einführung in die Methoden der Rechtswissenschaft und in das arbeitsrechtliche Regelungssystem	Kempen	16
Einführung in die Grundlagen des Vertragsrechts	Weyand	16
Arbeitsvertragsrecht (von der Einstellung bis zur betrieblichen Alterssicherung)	Kempen	60
Betriebsverfassungsrecht/Personalvertretungsrecht	M.Schmidt/Kempen	18
Strukturen politischer Willensbildung (insbesondere wirtschaftliche Grundrechte); (Verfassungsrecht II)	Kempen	12
Arbeitsverfassungsrecht (zugleich für Studenten des Fb Rechtswissenschaft der Universität, Mi. 14-16 Uhr)	Kempen	16
Grundlagen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR)	Neubäumer	
Wirtschaftspolitische Ziele	Neubäumer	
Makroökonomie I: Ein einfaches makroökonomisches Modell	Neubäumer	
Ausgewählte Schwerpunkte aus den Gebieten VGR, Makroökonomie und wirtschaftspolitische Ziele	Neubäumer	70
Kolloquium zu ausgewählten volkswirtschaftlichen Themen (wissenschaftliche Hausarbeit)	Neubäumer	4
Betriebswirtschaftslehre II	Obermayr	14
Hauptprobleme und Politik der sozialen Sicherung II: - Sicherung bei Arbeitslosigkeit - Alterssicherung - Allgemeine Probleme der Mindestsicherung/Sozialhilfe	Döring	36
Organisation und Probleme der sozialen Selbstverwaltung	Döring	10
Frauen und Sozialpolitik	Gerhard-Teuscher	4
Sozialpolitisches Kolloquium	Döring u.a.	8
Probleme einer integrierten Steuer-/Finanz- und Sozialpolitik	Döring	26
Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der politischen Ideen	Kettner/Horn	10
Soziologie der Arbeit (unter Berücksichtigung des Themas Frau und Gesellschaft)	Schumm/Siegel/ Schudlich/Cattero	24
Christliche Gesellschaftslehren	Hengsbach/Sohn	8
Arbeitsgemeinschaften, Projektgruppen und Referate zur Theorie und Praxis der Gewerkschaften		30
Fragen der Kulturarbeit (freiwillig)	Bartetzko	6
Arbeitsgemeinschaft über Presse, Funk und Fernsehen mit Besichtigungen und praktischen Übungen (freiwillig)	Röhm	8
Ergänzender Fremdsprachenkurs: Englisch (zwei Gruppen nach Vorkenntnissen; freiwillig)	Merle	je 10
EDV-Kurs	Neubäumer/Maier	10

3. Trimester

3. Januar - 18. März 2000

Veranstaltung	Dozent/in	Std.
Arbeitsvertragsrecht (Fortsetzung) unter besonderer Berücksichtigung der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung	Kempen	58
Arbeitskampfrecht	Kempen	18
Tarifvertragsrecht	Kriebel/Kempen	18
Datenschutz im Arbeitsrecht (freiwillig)	Wohlgemuth	6
Ausgewählte Probleme aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung und der Rechts-(Tarif-)politik	Däubler	8
Die Grundrechte im Arbeitsrecht (rechtswissenschaftliches Universitätsseminar zugleich für Studierende der Akademie)	Kempen	14
Makroökonomie II: Grundlagen der Geldtheorie; Zahlungsbilanz	Neubäumer	
Wirtschaftspolitik II: Geld- und Währungspolitik	Neubäumer	
Ausgewählte Schwerpunkte aus den Gebieten Geld und Währung	Neubäumer	68
Betriebswirtschaftslehre III	Obermayr	14
Ausgewählte Fragen der Sozialpolitik: - Gesamtwirkungen des sozialpolitischen Instrumentariums; Zukunft des Sozialstaates	Döring	14
- Systeme der sozialen Sicherung in den Ländern der Europäischen Union	Döring	20
Sozialpolitisches Kolloquium	Döring	12
Sozialpolitik und Armutsentwicklung	Hauser	8
Arbeitsgemeinschaft Umweltpolitik (u.a. Steuer-/Finanzpolitik und Ökologie, Sozialpolitik und Umweltpolitik)	Döring	10
Betriebliche Sozialpolitik (ein Teil der Lehrveranstaltung findet in Unternehmen des Rhein-Main-Gebietes statt; gemeinsam mit den Teilnehmern der Lehrveranstaltung "Betriebliche Sozialpolitik" im Fb Wirtschaftswissenschaften der Universität)	Döring u.a.	20
Organisation und Programmatik der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände	Schroeder u.a.	8
Fragen der Kulturarbeit (freiwillig)	Bartetzko	6
Arbeitsgemeinschaft über Presse, Funk und Fernsehen mit Besichtigungen und praktischen Übungen (freiwillig)	Röhm	8
Ergänzender Fremdsprachenkurs: Englisch (zwei Gruppen nach Vorkenntnissen; freiwillig)	Merle	je 10

Organe der Akademie der Arbeit

Kuratorium

Vorsitzender: Günter Dickhausen, Mitglied des DGB-Bundesvorstandes

Stellvertretende Vorsitzende: Die Hessische Sozialministerin, Marlies Mosiek-Urbahn

Weitere Mitglieder:

Der Hessische Minister der Finanzen, Karlheinz Weimar

Die Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst, Ruth Wagner

Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main,
Prof. Dr. Werner Meißner

Die Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main, Petra Roth

Vier weitere Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

Wilfried Adams, Siegfried Bleicher, Dieter Hooge, Elisabeth Vogelheim

Vertreter der Dozenten der Akademie der Arbeit:

Prof. Dr. Diether Döring

Die Vertreter des 64. Lehrgangs:

Manfred Latzke, Michael Schönhals, Jürgen Wawersig

Leiter der Akademie der Arbeit für den 64. Lehrgang: Prof. Dr. Otto Ernst Kempen

Lehrkräfte

Hauptamtliche Dozenten

Prof. Dr. Diether Döring, Sozialpolitik, Steuer- und Finanzpolitik

Prof. Dr. Otto Ernst Kempen, Rechtswissenschaft

Prof. Dr. Renate Neubäumer, Wirtschaftswissenschaft

Lehrbeauftragte

Dr. Dieter Bartetzko, Frankfurt am Main

Dr. Bruno Cattero, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

Prof. Dr. Ute Gerhard-Teuscher, Johann Wolfgang Goethe-Universität,
Frankfurt am Main

Prof. Dr. Richard Hauser, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, Philosophisch-Theologische Hochschule St. Georgen,
Frankfurt am Main

Dr. Christoph Horn, Universität Tübingen

Dr. Matthias Kettner, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Edmund Kösel, Pädagogische Hochschule, Freiburg

Dr. Volkhart Kriebel, Vorsitzender Richter am Arbeitsgericht, Frankfurt am Main

Irmela Merle, Frankfurt am Main

Gerhard Obermayr, Wiesbaden

Prof. Dr. Helge Peukert, Frankfurt am Main

Uli Röhm, Zweites Deutsches Fernsehen, Mainz

Dr. Marlene Schmidt, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Dr. Wolfgang Schroeder, Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt am Main

Dr. Edwin Schudlich, Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Hessen,
Frankfurt am Main

Prof. Dr. Wilhelm Schumm, Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Tilla Siegel, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Dr. Walter Sohn, Amt für Arbeit, Wirtschaft und Soziales der Evangelischen Kirche
in Hessen und Nassau, Frankfurt am Main

Prof. Dr. Joachim Weyand, Technische Universität Ilmenau

Dr. Hans-Hermann Wohlgemuth, Leiter der Rechtsabteilung beim Hauptvorstand der
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Bochum

Pädagogischer Hörerberater: Kurt Brütting

Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Gabriele Weiden

Assistenten: Sandra Scherer, Harris Ziebarth

Neben der Anleitung durch die Dozenten werden die Lehrgangsteilnehmer/innen in ihrer Arbeit vom pädagogischen Hörerberater, von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin und den Assistenten unterstützt. Zu einigen im Lehrplan ausgedruckten Veranstaltungen finden ergänzende freiwillige Arbeitsgemeinschaften statt.

In Verbindung mit den Lehrveranstaltungen werden Besichtigungen und Studienreisen durchgeführt. Diese werden durch Vorlesungen oder Einzelvorträge vorbereitet. Hinzu kommen Besuche von kulturellen Veranstaltungen.

Teilnehmer/innen des 64. Lehrgangs der Akademie der Arbeit 1999/2000

<i>Name und Vorname</i>	<i>Geb.- Jahr</i>	<i>Beruf*</i>	<i>Wohnort</i>
Adelfang, Sinja Elisabeth	1976	Fachangest. f. Bürokommunik.	Duisburg
Bal, Sait	1964	Koch	Fulda
Best, Alexander Peter	1973	Sachbearbeiter	Mörfelden-Walldorf
Böhme, Oliver	1969	Energieelektroniker	Fürth
Brinkmeier, Walter	1975	Verwaltungsfachangestellter	Duisburg
Büchling, Claudia	1970	Verwaltungssachbearbeiterin	Frankfurt am Main
Emmerich, Klaus	1969	Erdbaugeräteführer	Bedburg
Faber, Hermann	1961	Gewerkschaftssek. i. Ausbild.	Knetzgau
Franz, Thorsten	1976	Energieelektroniker	Zaberfeld
Hägele, Vera	1965	Montagearbeiterin	Gottmadingen
Hertel, Angela	1966	Büroangestellte	Oberursel
Latzke, Manfred	1961	Gewerkschaftssek. i. Ausbild.	Kassel
Maier, Hans-Werner	1958	Lackierer	Oldenburg
Mann, Thomas	1965	Berufskraftfahrer	Hanau
Meyer, Manfred	1961	Gewerkschaftssek. i. Ausbild.	Essen
Meyer, Mathilde Louise	1960	Erzieherin	Frankfurt am Main
Müller, Regina	1960	Kraft-Omnibusfahrerin	Wissen
Neufeld, Thorsten	1970	Vermessungstechniker	Recklinghausen
Röhrig, Marko	1973	Techn. Zeichner/Detailkonstr.	Remscheid
Rolke, Grit	1971	Sekretärin	Frankfurt am Main
Ruckdäschel, Thomas	1970	Gewerkschaftssek. i. Ausbild.	Ingolstadt
Rusche, Nicole	1969	Bauzeichnerin	Recklinghausen
Scheidler, Percy	1973	Glüher	Schweinfurt
Schlossarek, Sebastian	1977	Angestellter	Gneisenaustadt (bis 31.12.1999)
Schmidt, Walter	1948	Sozialarbeiter	Frankfurt am Main
Schönhals, Michael	1968	Betriebsschlosser	Bruchköbel
Stauber, Manuela	1972	freigest. Betriebsratsmitglied	Kassel
Steinberg, Thomas	1970	freigest. Betriebsratsvors.	Baesweiler
Thieme, Gerd-Michael	1959	Gewerkschaftssek. i. Ausbild.	Frankfurt/Oder
Wawersig, Jürgen	1968	Energieanlagenelektroniker	Hahnbach
Weingärtler, Heinz	1958	Substitut/Schreiner	München
Winkler, Kathrin	1959	Gewerkschaftssek. i. Ausbild.	Pommelsbrunn
Zenz, Guido	1968	Maschinenhauer u.T.	Kamp-Lintfort

* Die Berufsangabe bezieht sich auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit.

Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e.V.

Freunde und Förderer der AdA e.V., 60329 Frankfurt/Main

c/o DGB Bildungswerk Hessen e.V.
60329 Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Str.69-77
Telefon: 069/273005-50 oder 62
Telefax: 069/273005-66 oder 55
Bankverbindung:

BfG Bank AG Frankfurt
Kto 1000 260 000
BLZ 500 101 11

Frankfurt, Januar 2000
GL/Opl/gi

Sehr geehrte Damen und Herren!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Eine für die Gewerkschaftsbewegung so wichtige und traditionsreiche Bildungseinrichtung wie die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main braucht Hilfe und Unterstützung.

Deshalb wurde der gemeinnützige Verein der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit e. V. gegründet. Ihm gehören zur Zeit rund 400 fördernde Mitglieder aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland an. Der größte Teil von ihnen sind ehemalige Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer, die auf diese Weise ihre weitere Verbundenheit mit der Akademie zum Ausdruck bringen.

Mit Hilfe der Jahresbeiträge unserer Mitglieder und durch Spenden waren wir bis jetzt in der Lage, die Arbeit der Akademie zu unterstützen und auch Studierenden in Notlagen zu helfen. So machten wir z. B. durch unsere Zuschüsse die jährliche Studienfahrt der Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer möglich.

Da sich die finanziellen Rahmenbedingungen der Akademie der Arbeit in jüngster Zeit, bedingt durch die finanziellen Probleme des Landes Hessen, der Stadt Frankfurt am Main und des Deutschen Gewerkschaftsbundes verschlechtert haben und Spenden mehr und mehr ausbleiben, sind wir besonders auf Kolleginnen und Kollegen angewiesen, die bereit sind, einen kleinen Beitrag für einen guten Zweck zu leisten. Wenn uns dies verweigert wird, sind wir leider nicht mehr in der Lage, unsere Förderung im seitherigen Umfang aufrechtzuerhalten.

Vorsitzender:
Stellv. Vorsitzender:

Gert Lütger
Prof. Dr. Diether Döring

Ingeborg Oplustil
Dr. Edwin Schudlich

Armin Clauss, MdL
Dieter Hooge

Erika Lotz, MdB
Hans Schwarz

Wir würden uns deshalb sehr freuen, wenn Sie sich entschließen könnten, ebenfalls dem Verein der Freunde und Förderer der Akademie der Arbeit als sogenanntes förderndes Mitglied beizutreten.

Der Jahresmindestbeitrag beträgt DM 60,-. Da unsere Organisation als gemeinnützig anerkannt ist, können Spenden und Beiträge steuerlich geltend gemacht werden.

Mit freundlichen Grüßen



Gert Lütgert
Vorsitzender



Prof. Dr. Diether Döring
Stellvertretender Vorsitzender

gez. Dieter Hooge
Mitglied des Kuratoriums der Akademie
und Vorsitzender des DGB-Hessen

Anlage

1 Beitritts- und Abbuchungserklärung

Vorsitzender:
Stellv. Vorsitzender:

Gert Lütgert
Prof. Dr. Diether Döring

Ingeborg Oplustil
Dr. Edwin Schudlich

Armin Clauss, MdL
Dieter Hooge

Erika Lotz, MdB
Hans Schwarz