

TARIFEINHEIT UND ANDERE ANGRIFFE AUFS STREIKRECHT

Es wird von der Freien Arbeiterinnen- und Arbeiterunion (FAU) ebenso abgelehnt wie von der FDP, von der größten Gewerkschaft (IG Metall) begrüßt, von der zweitgrößten (ver.di) kritisiert und von Teilen der Union als zu lasch bewertet, seitens anderer Gewerkschaften mit einer Verfassungsbeschwerde bedacht. Der Streit um das Tarifeinheitsgesetz ist von eigenartigen Konfliktlinien gekennzeichnet.

Tarifeinheit heißt, dass es in einem Betrieb keine konkurrierenden Tarifverträge geben soll. Es soll nicht möglich sein, dass zwei oder mehr Gewerkschaften für die gleiche Berufsgruppe Kollektivvereinbarungen mit den Unternehmen treffen. Stattdessen gilt mit Einführung des Tarifeinheitsgesetzes stets der Vertrag, den die im Betrieb mitgliederstärkste Gewerkschaft verhandelt hat („betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip“). Darin verbirgt sich aber nicht nur eine Auseinandersetzung um die bürokratische Umsetzung von Tarifverträgen, sondern eine Einschränkung des Streikrechts. Für den Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler, der das Gesetz im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE begutachtet hat, stellt es gar „einen denkbar weitreichenden Eingriff dar, der nur noch durch ein Gewerkschaftsverbot übertroffen werden könnte“.¹

Das deutsche Arbeitskampfrecht ist in weiten Teilen nicht per Gesetz geregelt, sondern durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit geformt. Die maßgebliche Verfassungsnorm ist Artikel 9 Grundgesetz („Koalitionsfreiheit“): „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ Ist der Zweck einer solchen Vereinigung die „Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ mit dem Mittel des Tarifvertrages, so die Position des Bundesarbeitsgerichts (BAG), muss die Vereinigungsfreiheit auch das Recht auf Streik umfassen, um den Organisationen der abhängig Beschäftigten ein wirksames Instrument zur Durchsetzung des Koalitionszweckes an die Hand zu geben – ohne das Recht auf Streik wäre das Recht zur Bildung von Gewerkschaften witzlos. Diese Lesart sieht das Recht auf Streik einerseits in den Grundrechten verankert, und ist andererseits Grundlage für erhebliche Restriktionen: Arbeitskämpfe sind so nämlich auch nur dann rechtmäßig, wenn sie den Abschluss eines Tarifvertrages zum Ziel haben. Aktionen zur Durchsetzung anderer Interessen der lohnabhängigen Klasse (gegen die Erhöhung des Renteneintrittsalters zum Beispiel, gegen Hartz IV, für ein Verbot der Leiharbeit...) zählen nicht dazu. Gewerkschaften, die mit einer „politischen“ Agenda zum Streik aufriefen, wären mit immensen Schadensersatzklagen konfrontiert – und vor Gericht mit großer Wahrscheinlichkeit die unterlegene Partei.² Die gesetzliche

Einführung von Tarifeinheit nach Mehrheitsprinzip bedeutet nun, dass kleine Gewerkschaften unter Umständen gar nicht mehr für sich in Anspruch nehmen können, für einen Tarifvertrag in einen Arbeitskampf zu gehen, weil dieser Tarif ohnehin durch die Vereinbarungen von Mehrheitsgewerkschaft und Arbeitgeber verdrängt werden würde. Wo ein gültiger Tarifvertrag nicht erreichbar ist – so zumindest die bisherige Rechtsprechung –, dort gibt es auch kein Streikrecht.

„Betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip“

Es war auch ein BAG-Urteil im Jahr 2010, das den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zu ihrer gemeinsamen Gesetzesinitiative veranlasste. Das Gericht verkündete, den Grundsatz der „Tarifeinheit“ für die eigene Spruchpraxis zu verwerfen. Das BAG hatte bis dahin den Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ verfochten, allerdings nicht nach dem „betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip“, sondern nach dem „Spezialitätsgrundsatz“: Im Konfliktfall wurde dem Tarifvertrag Gültigkeit zuerkannt, der genauer auf die jeweiligen konkreten Gegebenheiten zugeschnitten war. Dass sich das Gericht davon nach langer Zeit verabschiedet hat, liegt nicht daran, dass die RichterInnen im luftleeren Raum ihre Auffassung geändert hätten, sondern dass die Gegebenheiten andere sind. Unter Federführung der DGB-Gewerkschaften waren lange so genannte Tarifgemeinschaften üblich (zum Beispiel zwischen ver.di und Marburger Bund in den Krankenhäusern). Einige davon zerbrachen, wie der ehemalige Vorsitzende der Industriegewerkschaft Medien, Detlef Hensche feststellt, als die Tarifiergebnisse in Zeiten der Arbeitslosigkeit und der gewerkschaftlichen Schwäche deutlich unter den Möglichkeiten blieben: „Insbesondere in den der Privatisierung preisgegebenen Sektoren des Verkehrs- und Gesundheitswesens verlor die Verallgemeinerungslogik des einheitlichen Tarifwerks des öffentlichen Dienstes ihre Anerkennung. So konnte es nicht überraschen, dass einige der bestehenden Berufsverbände meinten, auf sich allein gestellt besser zu fahren.“³

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaftsbund lancierten 2010 gemeinsam das „betriebsbezogene Mehrheitsprinzip“ als mögliche gesetzgeberische Reaktion auf die gewandelte Rechtsprechung. Die eine Seite sah es als unzumutbar an, mit mehreren Tarifverträgen für die gleichen Beschäftigtengruppen umzugehen und entwarf Horrorszenarien von streikfreudigen Gewerkschaften im permanenten Überbietungswettbewerb, die andere Seite sah ihr Quasi-Monopol der Interessenvertretung gefährdet, wenn einzelne Beschäftigtengruppen sich in eigenständige, durchsetzungsstarke Berufsverbände verabschiedeten. Die „Sozialpartner“ fanden bei der damaligen Bundesregierung durchaus ein offenes Ohr; letztlich war es aber der kleine Koalitionspartner FDP, der die Sache scheitern ließ, weil er nicht ausgerechnet für den DGB die Kastanien aus dem Feuer holen wollte.

Letzterer zog seine Unterstützung wie erwähnt ebenfalls schnell zurück, nachdem große Teile der gewerkschaftlichen Basis ihren Unmut darüber kundgetan hatten, dass GewerkschaftsvertreterInnen sich für staatliche Beschneidungen von gewerkschaftlichen Handlungsspielräumen stark machten.

Durchgedrehte LokführerInnen?

Die Pläne verschwanden in der Schublade, nur um drei Jahre später wieder aufzutauchen. Intensiver Druck von Unternehmensverbänden platzierte sie auf der Tagesordnung der Koalitionsverhandlungen 2013. In deren Argumentation wurden dazu wenige ausgewählte Beispiele als „Exzesse“ präsentiert, die Schule zu machen drohen, wenn die vom BAG aufgebene Tarifeinheit nicht per Gesetz wieder hergestellt werde. Vielzitiertes Beispiel sind Fluglotsen, die als sehr kleine Gruppe einen Betrieb mit tausenden Beschäftigten zum Erliegen bringen könnten. Die Erfahrungen und Statistiken aus den vier Jahren ohne „Tarifeinheit“ geben das allerdings nicht her. Deutschland ist noch immer eines der streikärmsten Länder der Welt, die beschworenen chaotischen Zustände sind weit entfernt. Noch einmal Detlef Hensche: „So zügellos können sich Piloten, Fluglotsen, Klinikärzte und Lokführer gar nicht gebärden, dass die soziale Ruhe signifikant gestört werden könnte. Wenn etwas an der Sozialordnung der Bundesrepublik pathologisch ist, so ist es die Entwöhnung von kollektivem, demokratischem Ungehorsam, keinesfalls jedoch die Gefahr überbordender Streiks.“⁴

Nun gab es allerdings einen Arbeitskampf, der das Gesetzgebungsverfahren begleitet hat, und der von großen Teilen der Öffentlichkeit als ein solcher „Exzess“ gewertet wurde, dem Einhalt zu gebieten ist: Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) führte ihre Tarifauseinandersetzung mit der Deutschen Bahn (DB AG); insgesamt neun Streiks waren nötig, um das Unternehmen bei einigen Knackpunkten zum Einlenken zu bewegen. Kaum war hierzulande ein Arbeitskampf begonnen worden, der tatsächlich spürbare Auswirkungen im Alltag vieler Menschen hatte, waren Berichte und Kommentare von Empörung über das Vorgehen der Gewerkschaft dominiert. Ein klein wenig Übertreibung („Ganz Deutschland steht still!“), eine Prise Herablassung gegenüber den unverzichtbaren Leistungen der LokführerInnen („Knöpfchendrucker“), und schon scheint sich die Diagnose der GesetzesbefürworterInnen zu bestätigen: Eine kleine, egoistische Gruppierung an einem neuralgischen Punkt der logistischen Abläufe setzt ihre Partikularinteressen durch und scheut sich nicht, ein ganzes Land lahmzulegen. Vor allem der „bahnsinnige“ (BILD) Gewerkschaftsvorsitzende Claus Weselsky

wurde zum durchgedrehten Sturkopf erklärt (geflissentlich ignorierend, dass ein Gewerkschaftsvorsitzender allein keinen effektiven Streik führen kann, sondern auf Rückhalt und praktische Solidarität der Mitglieder angewiesen ist).



Forum Recht / CC-Lizenz: by-sa

Tarifpluralität – ein absolutes Unding?

Die GDL ist Teil des Beamtenbundes. Als die DB AG noch Deutsche Bundesbahn hieß, waren LokführerInnen verbeamtet und unterlagen dem Streikverbot (was ebenfalls der Rechtsfortbildung durch die Gerichte, nicht einem entsprechenden Gesetz zu verdanken ist). Jetzt ist das Unternehmen eine Aktiengesellschaft mit etlichen Tochterunternehmen. Der Staat ist der einzige Aktionär. Mit dieser Quasi-

¹ Wolfgang Däubler, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz, <http://dokumente.linksfraktion.net/download/20150109-gutachten-tarifeinheit.pdf> (Stand: 02.09.2015).

² Zum gerichtlichen Verbot politischer Streiks in Deutschland: Vadim Reimer, Parlamentsnötigung oder demokratisches Grundrecht? Zur Illegalität des politischen Streiks, Forum Recht 2015, 14-16.

³ Detlef Hensche, Schwarz-rotes Streikverbot, Blätter für deutsche und internationale Politik 1/2014, 34-38.

Privatisierung änderte sich der Status des Personals, das sich zugleich einem steigenden Arbeitsdruck ausgesetzt sah. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Teil des DGB, ist zwar wesentlich größer als die GDL, tritt aber deutlich moderater auf. Ihre Vorgängerorganisation transnet hat die Privatisierung „sozialpartnerschaftlich“ begleitet und sogar den Börsengang befürwortet (der dann nicht stattgefunden hat). So ist es nicht nur eine Frage der Berufsgruppenzugehörigkeit, wer sich welcher Gewerkschaft zugehörig fühlt, und eine der Kernforderungen der GDL war dementsprechend, einen Tarifvertrag auch für ZugbegleiterInnen und weitere Bahnbeschäftigte abzuschließen. Purer Lokführer-Egoismus ist das nicht. Der Bahnstreik wurde dennoch dazu genutzt, das Tarifeinheitsgesetz öffentlich zu legitimieren.

Ein weiteres Argument des Arbeitgeberlagers ist bei näherer Betrachtung zweifelhaft bis heuchlerisch: Der angeblich übernehmende bürokratische Aufwand und die permanente Rechtsunsicherheit, wenn im Betrieb mehrere Tarifverträge gelten. Wenn es um die Zersetzung, Aushebelung, Umgehung einheitlicher Tarifwerke für möglichst viele Beschäftigte geht, gebührt die Goldmedaille nach wie vor dem Kapital. Wenn große Industriebetriebe beispielsweise Kantine, Reinigungsdienste, Sicherheitsdienste und Logistik in eigenständige Teilgesellschaften ausgliedern, hat das genau diesen Zweck: Die Beschäftigten aus dem Tarif mit den Industriegewerkschaften herauszudrängen und sie zu schlechteren Bedingungen weiter zu beschäftigen. Hinzu kommt der Einsatz von LeiharbeiterInnen und der in den letzten Jahren ausufernde Missbrauch von Werkvertragskonstrukten. All dies zusammen genommen ergibt für die Lohnabhängigen einen Zustand permanenter Verunsicherung und eine Schwächung ihrer kollektiven Widerstandspotentiale. Was die Kapitalverbände fürchten und beseitigen wollen, ist so gesehen nicht die Uneinheitlichkeit an sich – die ist in der Regel zu ihrem Nutzen – sondern den Rest an Macht der ArbeiterInnen, der in diesen prekären Verhältnissen noch erhalten ist.

Beatmung der Sozialpartnerschaft

Das ist aber nur ein Teil der Wahrheit: Der BDA betont außerdem, dass es ihm um die Sicherung des spezifisch deutschen Modells der Tarifautonomie geht, das einen erheblichen Standortvorteil darstellt. Das sei aber nur möglich, wenn Unternehmen, die sich auf einen Tarifvertrag mit einer zuverlässigen Gewerkschaft einlassen, im Gegenzug auch den „betrieblichen Frieden“ garantiert bekommen. Dieser Deal sei aber hinfällig, wenn jederzeit eine kleine Gruppe von Beschäftigten beschließen könnte, für einen eigenen, besseren Tarifvertrag einen Arbeitskampf vom Zaun zu brechen. Das ist natürlich

ebenfalls eine ziemliche Übertreibung und durch die Erfahrungen der letzten Jahre nicht gedeckt; es weist aber darauf, dass es den Arbeitgeberverbänden nicht so sehr um prinzipielle Gewerkschaftsfeindlichkeit geht, sondern um die Durchsetzung ihrer Präferenz für einen ganz bestimmten Typus von Gewerkschaftsarbeit: moderierend, Konflikte kanalisierend, kompromissorientiert, mäßigend gegenüber „überzogenen“ und „unrealistischen“ Forderungen aus der Belegschaft – sozialpartnerschaftlich. Dieser Begriff stammt aus der Nachkriegszeit, als Gewerkschaften grundsätzlich als wichtige Stabilitätsanker der „sozialen Marktwirtschaft“ anerkannt wurden und sich dies auch in erheblichen Zugeständnissen bei Löhnen und Sozialleistungen niederschlug. Obwohl es seit der Globalisierungsoffensive der 90er Jahre erhebliche Zweifel gibt, ob die andere Seite noch ihren Teil zur Partnerschaft beiträgt, ist diese Orientierung vor allem für die großen Industriegewerkschaften Metall und BCE noch immer handlungsleitend; die Arbeitgeberverbände wissen zu schätzen, dass sich so auch in Krisenzeiten relative soziale Ruhe bewahren lässt.

Anzeige

Monatszeitung für eine gewaltfreie, herrschaftslose Gesellschaft

graswurzel revolution

WIDERSTAND
TOLERANZ

BERLIN

Photo: Jakob Huber

GWR Nr. 403, Nov. 2015: Lizenz zum Plündern. Die Freihandelsabkommen TTIP, CETA, TISA & Co; Bürgerkriegsähnliche Zustände in der Türkei; Ein anderes Syrien ist möglich; Wiener Wahnachlese; Anti-Atom; Lieben ohne Bevormundung; Träume brauchen Räume. HausbesetzerInnen-Interview; NeoAnarchismus, PostAnarchismus, Apfelmus ..., **Probeheft kostenlos. Abo: 38 Euro (10 Ausg.).** Infos: www.graswurzel.net/service; Tel.: 0761/21609407; abo@graswurzel.net

Es ist dabei, und das könnte beispielsweise der IG Metall auf die Füße fallen, gar nicht ausgemacht, ob das Tarifeinheitsgesetz überhaupt geeignet ist, die Dominanz von Tarifverträgen unter Beteiligung von DGB-Gewerkschaften gegen konkurrierende kleinere Gewerkschaften zu verteidigen. Es scheint offensichtlich: Die GDL darf keine Abschlüsse mehr machen für Berufsgruppen, die bereits von einem Vertrag der größeren EVG erfasst sind; der Marburger Bund bekommt Probleme, weil die Ärzteschaft gegenüber den anderen, von ver.di adressierten Belegschaftsteilen immer in der Minderheit ist, und ver.

di auch Regelungen für ÄrztInnen vereinbart; eine christliche Gewerkschaft wird niemals bei einem der großen Autobauer einen Fuß auf den Boden kriegen. Ganz so sicher ist das bei genauerem Hinsehen allerdings nicht: So rechnet Wolfgang Däubler vor, dass es sehr wohl denkbar ist, dass ÄrztInnen in einem Krankenhaus die meisten Gewerkschaftsmitglieder stellen; ihr Organisationsgrad ist mit ca. 80 Prozent um ein vielfaches höher als der des Pflegepersonals. Auch die IG Metall sollte sich diesbezüglich nicht in zu großer Sicherheit wiegen. Bei VW hat sie zwar mittelfristig tatsächlich nichts zu befürchten, aber in den zahlreichen kleineren Unternehmen des

⁴ Ebd.

⁵ Andreas Bachmann, Wer anderen eine Grube...– Wer fällt der Tarifeinheit zum Opfer?, express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 1/2015, 1.

Metallhandwerks ist überhaupt nicht auszuschließen, dass sie in einigen Fällen die Mehrheit einbüßt. Dann würde das Tarifeinheitsgesetz eher noch zur weiteren Durchlöcherung der Flächentarife beitragen.

Auch technisch zweifelhaft

Von KritikerInnen wird überdies darauf hingewiesen, dass die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb in der Praxis ziemliche Probleme bereiten wird. Aus gutem Grund muss sich niemand öffentlich zu seiner Gewerkschaftszugehörigkeit bekennen. Eine notarielle Feststellung der Mitgliedszahlen ist ein aufwändiger Vorgang und bleibt auf die Angaben der beteiligten Gewerkschaften oder auf die Kooperationsbereitschaft jedes einzelnen Mitglieds verwiesen. Grundsätzlicher noch: Was ist eigentlich ein Betrieb? Könnte nicht ein Unternehmen seine Betriebsteile so zurechtschneiden, dass eine genehme Gewerkschaft bevorteilt wird?

Nicht nur die GDL, sondern auch der Marburger Bund, die Pilotenvereinigung Cockpit und der Deutsche Journalistenverband haben Verfassungsbeschwerde gegen das Gesetz eingelegt, weil es aus den dargelegten Gründen eine Grundrechtsverletzung darstelle. Der BDA hält diese Anträge bereits aus formalen Gründen für unzulässig: Die genannten Gewerkschaften könnten sich im Falle einer Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes zu ihren Ungunsten an die Fachgerichtsbarkeit wenden. Damit sei der direkte Weg zum Verfassungsgericht verbaut. Sollte das Gericht dieser Auffassung folgen, wäre die Auseinandersetzung damit nicht abgeblasen: Es käme dann darauf an, einen Arbeitskampf zu führen, der mit den Bestimmungen des Tarifeinheitsgesetzes in Konflikt steht, um sich bei der erwartbaren Klage der Arbeitgeberseite durch die Instanzen klagen zu können.

Ein letztes Wort aus Karlsruhe?

Selbst wenn das nicht nötig wird und die Beschwerde direkt verhandelt wird, heißt es wachsam bleiben. Die Argumente dafür, dass das Tarifeinheitsgesetz einer Prüfung des Bundesverfassungsgerichts nicht standhalten wird, sind stark. Allerdings „muss damit gerechnet werden, dass von den Verfassungsrichtern skizziert wird, wie denn eine gesetzliche Regulierung des Streikrechts aussehen könnte, die die verfassungsrechtlichen Grenzen und Möglichkeiten bis an das Äußerste ausreizt. Der zweite Aufschlag des Gesetzgebers wird daher gefährlicher sein.“⁵ Außerdem haben die Freundinnen und Freunde der deutschen Ordnung noch mehr in petto. Die CSU hat im Februar Vorschläge für eine „Modernisierung“ des Streikrechts hervorgeholt, die unter konservativen Juristen schon länger diskutiert werden. Die Axt soll demnach im Bereich „öffentlicher Daseinsvorsorge“ und „kritischer Infrastruktur“ angesetzt werden, damit Arbeitskämpfe „auf dem Rücken der Bürgerinnen und Bürger“ vermieden werden. Zu diesem Zweck wird vorgeschlagen, in wichtigen Bereichen eine verpflichtende Schlichtung vor dem Streik und eine Ankündigungsfrist von vier Tagen einzuführen sowie eine Verpflichtung zu Notdienstvereinbarungen. Die CSU bleibt vage zur Frage, wo das gelten sollte. Eine Expertenrunde im Jahr 2012, an deren Überlegungen hier angeschlossen wird, hat diesbezüglich allerdings weit ausgeholt: Medizinische und pflegerische Versorgung, Energie und Wasser, Feuerwehr, Bestattung, Entsorgung, Landesverteidigung und innere Sicherheit, Verkehr, Erziehungswesen und Kinderbetreuung, Kommunikationsinfrastruktur sowie die Versorgung mit Bargeld und Zahlungsverkehr.

Solche Eingriffe ins Streikrecht liegen leider im europaweiten Trend: In Großbritannien wird vergleichbares gerade als Begleitpro-

gramm zu brutalen Sozialkürzungen umgesetzt; die KollegInnen sprechen völlig zu Recht von den heftigsten Angriffen auf die Rechte der ArbeiterInnenklasse seit Margaret Thatcher. Für die Länder, die in den letzten Jahren auf den austeritätspolitischen Kurs von Deutschland und Europäischen Union eingeschwenkt sind oder dazu durch die Troika aus dem Internationalen Währungsfonds, Europäischer Zentralbank und Europäischer Kommission gezwungen wurden, gehört die Beschneidung von Tarif- und Streikrechten sowieso zu den wichtigen Etappen auf dem Weg zur „Wettbewerbsfähigkeit“. Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung listet für die Jahre 2009 bis 2012 in Griechenland, Portugal, Spanien und Italien zahlreiche Eingriffe ins Tarifrecht auf, die darauf abzielen, konkurrenzermindernde Flächentarife aufzuweichen und neue Möglichkeiten der Unterbietung zu schaffen.⁶ In Deutschland will man hier wohl nicht ins Hintertreffen geraten (auch wenn diese Angst – siehe oben – relativ unbegründet ist).

Kurz, die Abwehr von Angriffen aufs Streikrecht kann nicht einfach nach Karlsruhe delegiert werden. Es ist weiterhin nötig, innerhalb der Gewerkschaftslandschaft für die Einsicht zu werben, dass jede Streikrechtseinschränkung auf mittlere Sicht für die Gewerkschaftsbewegung insgesamt und damit für jede einzelne ihrer Organisationen eine Schwächung darstellen. Eine solche politische Einheit wäre auch nicht die schlechteste Voraussetzung dafür, Tarifeinheit durch solidarische Kooperation zu erstreiten, statt sie vom Staat in rechtlich zweifelhafter und unpraktikabler Weise dekretieren zu lassen.

Dr. Stefan Schoppengerd, Politikwissenschaftler, ist Redakteur von express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit.

Weiterführende Literatur:

Rolf Geffken, Tarifeinheit oder Streikrecht? Referat auf der Konferenz „Hände weg vom Streikrecht“ am 15. Juni in Frankfurt, express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 6/2014 und 7-8/2014.

Frank Deppe, Einheit oder Spaltung? Überlegungen zur Debatte um die Einheitsgewerkschaft, <http://www.rosalux.de/publication/41548/einheit-oder-spaltung.html> (Stand: 02.09.2015)

⁶ Klaus Busch et al., Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell. Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09444.pdf> (Stand: 11.09.2015), 14.