Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 75 (2017)

Heft: 4

Artikel: Für Europa arbeiten? : Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Zentralbank

Autor: Kocyba, Hermann

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-823300

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 07.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

FÜR EUROPA ARBEITEN? ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DER EUROPÄISCHEN ZENTRALBANK

HERMANN KOCYBA
Goethe-Universität Frankfurt am Main
kocyba@em.uni-frankfurt.de

Les droits des salariés, ancrés dans les systèmes juridiques nationaux et faisant entre temps partie de la Charte européenne des droits fondamentaux, ne font que timidement leur entrée dans le droit du travail des institutions européennes elles-mêmes. Un cas extrême en est le droit du travail de la BCE (banque centrale européenne) qui, selon les dispositions du traité de Maastricht, est fixé en toute indépendance par le Conseil du SEBC (système européen des banques centrales), sans aucune participation institutionnelle ni du Parlement européen ni d'un législateur national. Le rôle d'organe de surveillance est assuré par la CJUE (Cour de justice de l'Union Européenne) à Luxembourg, dont la compétence se limite pour l'essentiel à vérifier que les décisions prises par la BCE, en tant qu'employeur, soient conformes aux règles qu'elle a formulées en tant que législateur. Ce n'est pas toujours le cas, loin s'en faut. Au-delà de ce contrôle de conformité, la CJUE n'a aucune compétence pour examiner, par exemple, si la règlementation du travail interne est compatible avec la Charte européenne ou les directives de l'UE. Jusqu'à présent, la BCE a, en matière des droits sociaux collectifs, par principe rejeté toute participation des syndicats des salariés et représentants du personnel. En revanche, elle prône un « dialogue social » plus informel. Cela consiste par exemple à formuler des propositions et des observations sur les décisions relatives à l'organisation du travail, qui sont ensuite disponibles par écrit lors des réunions des organes de décision, mais sans que les représentants puissent eux-mêmes assister à ces réunions. Le résultat en est l'absence de conventions collectives à la BCE, et qu'il n'y ait aucune participation de représentants du personnel en matière de recrutement, licenciement ou promotion, ni de consultation concernant le temps de travail, la limitation ou suppression de contrats ou le recours au travail temporaire ou à la sous-traitance. Ce qui pourrait constituer une cause de problèmes de santé au travail -environ 30% des salariés seraient considérés au bord d'épuisement professionnel selon une enquête- est apparemment secondaire pour les experts de la politique monétaire la tête de la BCE. Cela est d'autant plus incompréhensible que la Bundesbank, institution à laquelle la BCE aime se référer quand elle veut se défendre face aux critiques de son autonomie institutionnelle concernant son mandat en matière de politique monétaire, elle dispose, contrairement à la BCE, d'un statut de la fonction publique, de conventions collectives, de règles opposables en matière de temps de travail et droits de cogestion. Le refus de conclure des conventions collectives et d'accorder des droits d'information et de cogestion ne peut donc pas se justifier au nom du mandat de politique monétaire.

Mots-clés : droit du travail, Banque centrale européenne, dialogue social, absence de conventions collectives, santé au travail.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen von Arbeit sind heute immer weniger durch rein nationale Vorgaben geprägt. Internationale Organisationen regeln die Dienstverhältnisse ihres Personals unabhängig vom Arbeitsrecht der Mitgliedsstaaten. In der EZB werden die Beschäftigungsbedingungen vom EZB-Rat festgelegt. Die Beschäftigten können sich nicht auf die im deutschen Recht verankerten Mitbestimmungsrechte berufen. Trotz der Bestimmungen der EU-Grundrechte-Charta ist die EZB nicht bereit, einen Tarifvertrag abzuschließen. Mitten in Frankfurt erweisen sich die Doppeltürme der EZB arbeitsrechtlich als exterritoriales Gelände.

Exterritorialität bedeutet, dass bestimmte Personen, Institutionen oder Liegenschaften nicht der Jurisdiktion des Staates, auf dessen Territorium sie sich faktisch befinden, unterliegen, sondern – wie die diplomatische Vertretung eines anderen Staates – rechtlich als außerhalb dieses Staatsgebietes befindlich behandelt werden. Sie unterstehen im Falle diplomatischer Vertretungen rechtlich dem „Entsendestaat". Nun ist die Europäische Zentralbank in Frankfurt nicht die Gesandtschaft einer äußeren Macht. Aber auch internationale Organisationen besitzen analoge Sonderrechte. Die Übertragung völkerrechtlicher Immunitätsregelungen auf internationale Organisationen ist nicht unproblematisch: Wer ist gegenüber wem für Entscheidungen verantwortlich, wie können Fehlverhalten oder Regelverstöße sanktioniert werden, wenn die betreffenden Akteure offiziell das Recht besitzen, die ihrem Handeln zu Grunde liegenden Regeln selbst zu erlassen?

Von Exterritorialität bzw. Extraterritorialität sprechen wir heute vielfach auch dort, wo Staaten ihr Recht außerhalb ihres eigenen Territoriums geltend machen. Auch in diesem Sinne agiert die EZB exterritorial, sie besitzt – im Rahmen ihres durch internationale Verträge geregelten Auftrags – direkte Regelsetzungs- und exekutive Kompetenzen. Wenn der „Sitzstaat" darauf verzichtet, seine eigene Rechtsordnung gegenüber einer internationalen Organisation geltend zu machen, ohne dass wie im Falle diplomatischer Vertretungen die Rechtsordnung eines anderen Staates an diese Stelle träte, dann erhält diese Organisation wie im Falle der EZB staatsanaloge Selbstgesetzgebungskompetenz. Demokratisch legitimierte Regierungen haben ein Gebilde geschaffen, das ohne demokratische Legitimation eigenständig Regelungen erlassen kann, für die in einem modernen Staatswesen das Parlament zuständig wäre.

DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN DER „EXTERRITORIALITÄT" DER EZB

Indem die EZB ihr eigenes Arbeitsrecht schafft, agiert sie wie ein Staat. Sie tritt gegenüber ihren Beschäftigten zugleich als Arbeitgeber und als Gesetzgeber auf, was grundsätzlich mit dem Prinzip der Gewaltenteilung kollidiert.[1] Das Maastricht-Protokoll erklärt in Artikel 36: „Der EZB-Rat legt auf Vorschlag des Direktoriums die Beschäftigungsbedingungen für das Personal der EZB fest... Der Gerichtshof ist für alle Streitsachen zwischen der EZB und deren Bediensteten innerhalb der Grenzen und unter den Bedingungen zuständig, die sich aus den Beschäftigungsbedingungen ergeben." Der Europäische Gerichtshof überprüft die

1 Vgl. Johannes Priesemanns Beitrag zur Expertentagung: The ECB – Europe's unelected government" am 16. Januar 2016, abrufbar unter: http://www.guengl.eu/news/article/the-ecb-europes-unelected-government, sowie die Ausführungen von Johannes Priesemann und Carlos Bowles am 26. Oktober 2016 vor dem Wirtschafts- und Währungsausschuss des Europäischen Parlaments, abrufbar unter: http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20161019IPR47685/committee-on-economic-and-monetary-affairs-26102016-(pm).

Beschäftigungsbedingungen nicht auf ihre Kompatibilität mit der EU-Grundrechtecharta, er prüft, ob die EZB ihre selbstgesetzten Regeln auch tatsächlich einhält.
Das grundlegende Problem der arbeitsrechtlichen Rechtssetzungskompetenz der EZB besteht einerseits darin, dass den geldpolitischen Experten durch die EU-Verträge ein rechtssetzendes Mandat für einen Aufgabenbereich übertragen wurde, für den sie bei Lichte besehen weder fachliche Kompetenz noch politische Legitimation beanspruchen können, und andererseits darin, dass diese Rechtssetzungskompetenz über die EU-Verträge Teil des EU-Primärrechts ist und nur einstimmig revidierbar wäre. Damit haben auch Regelungen, die ursprünglich möglicherweise eher Improvisationscharakter besaßen, für alle Zukunft unabänderlich Verfassungsrang (zum Problem der Konstitutionalisierung der Verträge und der Rolle des EuGH vgl. Grimm (2016) und Höreth (2008)).
EU-Richtlinien richten sich an die Mitgliedsstaaten der EU: Die Bundesregierung ist verpflichtet, diese Richtlinien umzusetzen und gegenüber den Unternehmen innerhalb ihres rechtlichen Zuständigkeitsbereichs geltend zu machen. Sie kann der EZB allerdings – auf Grund der EU-Verträge – keine Vorschriften machen. Zwar bindet die Grundrechtecharta sämtliche Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Europäischen Union. Gleichzeitig jedoch hat der Staat, dessen „Gast" die EZB ist, sich vertraglich verpflichtet, ihre Autonomie zu respektieren und zwar paradoxer Weise auch in Fällen, wo ihn die Grundrechte-Charta eigentlich verpflichtet, zu Gunsten der dort formulierten Arbeitnehmerrechte tätig zu werden – gegen die EZB verfügt er über keinerlei Zuständigkeiten noch Zwangsmittel. In ihrer Freiheit, die Grundrechtecharta vor dem Hintergrund ihres „Auftrages" auszulegen, ist sie nur durch den Europäischen Gerichtshof beschränkt, der seinerseits dazu tendiert, Grundrechte selektiv unter dem Gesichtspunkt ihrer Kompatibilität mit den Erfordernissen des freien Warenverkehrs zu bewerten (vgl. Haltern 2005: 223ff; Callewaert 2017).

AUSWIRKUNGEN AUF ARBEITSSITUATION UND BESCHÄFTIGTENRECHTE

Die arbeitsrechtliche Sonderstellung der EZB bedeutet nicht, dass die EZB sich nicht doch vielfach an Regelungen des deutschen bzw. europäischen Rechts anlehnte, ohne den Beschäftigten damit einklagbare Rechte einzuräumen. Dies zeigt sich im Umgang mit Zeitarbeit, Werkverträgen und der Befristung von Arbeitsverträgen sowie in der Weigerung, die EZB-Gewerkschaft IPSO als Tarifpartei anzuerkennen. In den Fällen, in denen die EZB den Beschäftigtenvertretern Informations- und Konsultationsrechte gewährt, werden diese „Rechte" nur in einer eigentümlich verzerrten Gestalt wirksam, wenn Konsultationen sich beispielsweise auf die Möglichkeit beschränken, schriftliche Stellungnahmen zu formulieren: es geht um Vorschlagsrechte, nicht um Mitspracherechte. Hinzu kommt, dass die Rechtsprechung des EuGH auf der Basis der Rechtsetzungsbefugnis der EZB argumentiert. Wenn für die geldpolitische Unabhängigkeit einer Zentralbank tatsächlich ihre arbeitsrechtliche Gesetzgebungskompetenz unumgänglich wäre, dann wäre die Bundesbank nie unabhängig gewesen. Die Rechtssetzungskompetenz hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen ist dem nationalen Gesetzgeber per Vertrag, somit per EU-Primärrecht entzogen, ohne dass eine demokratisch legitimierte alternative Rechtssetzungsinstanz zur Verfügung stünde. Der Blankoscheck, wie ihn das Maastricht-Protokoll mit der gleichzeitigen Übertragung von legislativen und exekutiven Kompetenzen ausstellt, überstrapaziert die Legitimationsbasis der EZB. In den Medien gilt dies als weiterer Beleg für das Demokratiedefizit der EZB und

ergänzt ein Bild, das angesichts der Frage der demokratischen Kontrolle der Geldpolitik und des sich permanent erweiternden quasi-politischen Mandats der EZB auf die fehlende demokratische Legitimation der EZB als Ursache für die Krise der EU und ihrer Institutionen insgesamt verweist. Gerade die weitreichenden Kompetenzen der EZB erweisen sich vor dem Hintergrund der Diskussionen über das Demokratiedefizit der EU-Institutionen als fatal.
Das EU-Parlament besitzt keine Befugnis, das europäische Primärrecht zu korrigieren oder weiter zu entwickeln. In dieser Verlegenheit – weder die nationalen Parlamente noch das Europäische Parlament können ins Primärrecht eingreifen – werden Kompetenzen, die auf nationaler Ebene Sache der Parlamente, der Legislative wären, den Europäischen Institutionen selbst, d. h. der jeweiligen Behördenleitung übertragen. Aus der Perspektive demokratischer Gewaltenteilung handelt es sich um eine institutionelle Pathologie. Diese potenziert sich in dem Maße, in dem die EZB sich ohne eigene demokratische Legitimation von den eigentlich verantwortlichen, aber um ihre Wiederwahlchancen besorgten politischen Akteuren in eine als Expertenherrschaft maskierte politische Rolle hineindrängen lässt (vgl. Vauchez 2016: 98f.; Teubner 2011).

SOZIALER DIALOG OHNE BETEILIGUNGSRECHTE

Für die Beschäftigten der EZB existiert – anders als in der Bundesbank und in den anderen EU-Institutionen – kein Beamtenstatut und kein Tarifvertrag. Der Jahresbericht der EZB erfasst nicht die Zahl der Personen, die faktisch für die EZB tätig sind, sondern lediglich die Zahl derer, die über ihren Arbeitsvertrag in einem formellen Vertragsverhältnis zur EZB stehen. Die tatsächliche „workforce" der EZB kann derzeit nur geschätzt werden. Eine aktuelle Schätzung von IPSO, der Gewerkschaft der EZB-Beschäftigten, geht für Mitte 2016 von 6.450 Personen aus, die für die EZB arbeiten, während der Jahresbericht der EZB 3.171 Vollzeitstellen ausweist. Derzeit ist die Mehrzahl der EZB-Beschäftigten befristet beschäftigt. Da die EZB bei der Neubesetzung von unbefristeten Stellen derzeit prinzipiell nur 3-Jahresverträge (bei Managementpositionen 5-Jahresverträge) abschließt, hatten Ende 2016 nur 1300 Beschäftigte tatsächlich einen unbefristeten Vertrag.
Agency Staff, d. h. Leiharbeit, wird eingesetzt, wenn keine neuen Stellen verfügbar sind: Das Direktorium der EZB kann bei Bedarf nicht selbst neue Stellen genehmigen. Hierfür ist der EZB-Rat zuständig, in dem die Gouverneure der nationalen Notenbanken die Mehrheit besitzen. Diese haben kein gesteigertes Interesse daran, durch die Bewilligung von Planstellen in der EZB dazu beizutragen, dass immer mehr Aufgaben aus den nationalen Notenbanken in die EZB verlagert werden. Im Ergebnis ist nur ein Teil der „workforce" der EZB (IPSO zufolge ca. 50 %) überhaupt in der offiziellen Statistik erfasst, die den Jahresberichten der EZB und den Berichten an das EU-Parlament zu Grunde liegen. Kettenverträge und aneinander gereihte Zeitarbeitsverträge erstrecken sich im Einzelfall auf Zeiträume von bis zu über 12 Jahren.
In ihren Jahresberichten verweist die EZB mit einem gewissen Stolz auf ihre Anstrengungen in der Frage der Gendergerechtigkeit und des Diversity Management. Auffällig an den Berichten über die Maßnahmen etwa zur Erhöhung des Frauenanteils ist, dass es sich eher um Maßnahmen zur Sensibilisierung des Managements zu handeln scheint. Der Text des Jahresberichts spricht von hochrangigen Schirmherren aus dem Management, nicht von Rechten der Beschäftigten. Das Management der EZB sieht sich anscheinend

eher der Tradition eines aufgeklärten Paternalismus als einer egalitären Partnerschaft von Management und Belegschaft verpflichtet, die tatsächlich Rechte einräumt, auf die sich die Frauen individuell oder über ihre Interessenvertretung berufen könnten.
Erkennbar ist aus Gesprächen ein gewisses Misstrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Objektivität und Unparteilichkeit der Personalentscheidungen, was angesichts der Ablehnung von Mitspracherechten der Beschäftigtenvertretung wenig verwundert. Ein anderer Aspekt des Arbeitsklimas innerhalb der EZB, der nicht die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der EZB und die damit verknüpften Diskriminierungs- bzw. Gerechtigkeitsprobleme, sondern primär die tagtägliche Arbeitsbelastung betrifft, basiert auf der Personalbemesssung. Zur Sprache kommen sowohl Belastungen durch den hohen workload als auch durch vielfach beklagte Anerkennungsdefizite. Die EZB hat die Dringlichkeit eingehender arbeitsmedizinischer, arbeitspsychologischer und arbeitssoziologischer Untersuchungen bislang nicht erkannt.
Die arbeitsrechtliche Sondersituation der EZB betrifft auch die Arbeitnehmerrechte der regulär Beschäftigten mit unbefristetem Vertrag. Dies machte sich in der Geschichte der EZB bereits relativ frühbemerkbar, als von Seiten der EZB bereits 1999 der Antrag der neu gegründeten Gewerkschaft USE auf Anerkennung als Tarifpartner abgelehnt wurde. Der Antrag von USE/IPSO auf Anerkennung als Tarifpartner wird 2002 auch vom Europäischen Gerichtshof – so formuliert es der Jahresbericht der EZB – für „unzulässig" befunden. Aus der Sicht des Gerichtshofs bestand der entscheidende Sachverhalt, der die eingereichte Klage unzulässig machte, darin, dass IPSO und USE von der angefochtenen Entscheidung nicht „individuell und unmittelbar" betroffen waren, da die EZB ja nicht ablehnte, speziell mit IPSO oder USE einen Tarifvertrag abzuschließen, sondern mit jeder beliebigen Gewerkschaft: IPSO und USE würden somit nach Auffassung des Gerichts nicht diskriminiert und besäßen aus diesem Grund kein Klagerecht. Der Rechts- oder Unrechtscharakter einer Entscheidung hängt in diesem Falle offensichtlich nicht daran, ob sie mit der Grundrechtsordnung der EU kompatibel ist, sondern daran, ob sich eine Entscheidung oder eine Regelung nur auf ein oder zwei tatsächlich bestehende Gewerkschaften oder aber auf alle vorstellbaren Gewerkschaften richtet. Was im Einzelfall Unrecht wäre, wird als generelle Regelung rechtens.
Die EZB führt, wie sie in ihren Jahresberichten betont, einen „sozialen Dialog", verwehrt aber explizite Mitbestimmungsrechte, sie praktiziert eine Form der Konsultation, die vielfach kein wirklicher Austausch von Perspektiven und Argumenten ist. Konsultation meint in der Sprache der EZB einen Dialog unter Abwesenden. Dies bedeutet, dass für die Gewerkschaft in der Regel keine Möglichkeit vorgesehen ist, die eigenen Positionen in den Entscheidungsgremien selbst zu vertreten. Sie werden dort als schriftliche Sitzungsunterlage eingebracht.
Der EuGH sieht sich allein befugt, über Entscheidungen zu befinden, die konkrete Adressaten unmittelbar und individuell betreffen – auf solchen Verfahren hat das Gericht seine Karriere als Rechtsinstanz aufgebaut (vgl. Haltern 320ff.). Wer ist dann aber für Normenkontrollklagen zuständig, wie sie Aufgabe eines Verfassungsgerichts wären – zumindest dann, wenn wir Verfassung nicht allein im Sinne des vielfach durch taktische Kompromisse geprägten Primärrechts der EU verstehen wollen? Das Maastricht-Protokoll entzieht dem EuGH das Mandat dafür, die von der EZB im Rahmen ihres Mandats vor-

genommenen Grenzziehungen selbst zu überprüfen. Er prüft, ob sich die EZB an ihre selbst gesetzten Normen hält. Das ist eine wichtige Funktion, aber keine Basis, rechtliche Gestaltungsspielräume selbst zum Thema zu machen. Indem die EZB ihre Zuständigkeit für die Beschäftigungsbedingungen der Bediensteten nutzt, um Fragen der rechtlichen Rahmenbedingungen und solche der konkreten Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen miteinander zu vermischen, verbaut sie sich die Möglichkeit, zukunftsfähige Arrangements mit der Interessensvertretung zu entwickeln, die zumindest in diesem Punkt die in der öffentlichen Debatte allenthalben formulierte Diagnose eines grundlegenden Demokratiedefizits der EZB entkräften könnten.

PROBLEME DEMOKRATISCHER LEGITIMATION

In den Diskussionen über das Thema der demokratischen Legitimation der EZB, wie sie sich im Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter niederschlagen, verbinden sich Problemaspekte, die eng miteinander verflochten sind. Sie machen sich zunächst an fehlenden Mitspracherechten am Arbeitsplatz fest, an der Weigerung der EZB, die Grundrechtecharta der EU – insbesondere in Hinblick auf die Frage der Tarifverträge – anzuerkennen und umzusetzen und an der hier deutlich werdenden radikalen Machtsymmetrie zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags (was ja doch eigentlich normative Grundlage des Kollektivarbeitsrechts ist).

Tarifverträge und Mitbestimmungsrechte verlagern Entscheidungen von der staatlichen Gesetzgebung zu den Aushandlungsprozessen zwischen Unternehmen und gewählten Vertretern der Beschäftigten, also von der politisch-institutionellen Ebene der Staaten und Regierungen (die gemäß den Zielsetzungen der Verträge möglichst keinen Einfluss nehmen sollen auf die geldpolitischen Entscheidungsprozesse) hin zu Vereinbarungen zwischen der EZB und ihren Beschäftigten. Demokratie im Unternehmen meint hier Mitsprache der Beschäftigten in Fragen der Arbeitsbeziehungen. Nicht aber bedeutet sie, dass allein die Mitarbeiter das Recht beanspruchen könnten, die Geldpolitik nach ihrem Gusto festzulegen. Je nach Denkschule ist dies Sache von Regierungen, Parlamenten oder aber von zwar politisch ernannten, aber in der Ausführung ihres Mandats nicht weisungsgebundenen („autonomen") Experten.

Hierbei liegt das Demokratiedefizit zunächst darin, dass der politische Charakter auch einer unabhängigen Zentralbank nicht thematisiert wird und – im nächsten Schritt – dieser nach und nach Funktionen und Aufgaben zugewiesen werden, die jenseits ihres Mandats liegen. Demokratisierung heißt hier Politisierung, was nicht gleichbedeutend damit ist, geldpolitische Entscheidungen per Volksabstimmung zu treffen. Es bedeutet vielmehr, den politischen Charakter auch noch der gezielten Depolitisierung geldpolitischer Entscheidungen offen zu legen. Die politische Dimension der Übertragung von Entscheidungskompetenzen an Experten darf nicht als alternativloser Sachzwang kommuniziert werden, sondern als das, was sie ist: eine im Kern politische Entscheidung.

In Fragen der Geldpolitik und der Geldtheorie geht es weder um plebiszitäre Mehrheitsentscheidungen noch darum, die Entscheidung einfach „den Experten" zu überlassen. Hier spielen deliberative Prozesse eine wichtige Rolle, die nicht beliebig durch Weisung von Oben abgekürzt werden können. Auch wenn die Geldpolitik von direkten politischen Mehrheitsentscheidungen abgekoppelt ist, so richten sich doch legitime

Partizipations- und Mitspracheerwartungen an die EZB. Dabei geht es nicht nur um die Mitsprache der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Auf der Basis einer relativ breit verankerten Haltung zur Frage der Arbeitnehmerrechte finden sich in den Reihen der Beschäftigten unterschiedliche Auffassungen in Bezug auf geldpolitische Entscheidungen. Auch in den Reihen der Gewerkschaftsmitglieder werden unterschiedliche Auffassungen und Zielvorstellungen artikuliert. Tatsächlich geht ja das „unabhängige" Mandat einer Zentralbank auf eine politische Entscheidung zurück, es handelt sich um ein paradoxales Zurückdrängen politischer Entscheidungsrechte durch eine selbst wieder politische Übereinkunft. Sie bedarf eines gemeinsamen Verständnisses in Bezug auf das Funktionieren eines Währungssystems. Das Demokratieproblem der EZB erweist sich auch im Bewusstsein der Beschäftigten als facettenreiches Thema, das über die bloße Idee betrieblicher Mitbestimmung hinausweist. Sie betrifft die Frage der demokratischen Gestaltung des Gemeinwesens insgesamt – und diese wiederum ist ohne Beteiligungsrechte am Arbeitsplatz nicht zu haben.

LITERATUR

Johan Callewaert (2017): Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser? Zu den Folgen von Gutachten 2/13, in: Stefan Kadelbach (HG.), Die Welt und Wir – Die Außenbeziehungen der Europäischen Union, Baden-Baden (Nomos)

Dieter Grimm (2016): Europa ja – aber welches? Zur Verfassung der europäischen Demokratie, München (C. H. Beck)

Ulrich Haltern (2005): Europarecht und das Politische, Tübingen (Mohr Siebeck)

Marcus Höreth (2008): Die Selbstautorisierung des Agenten. Der Europäische Gerichtshof im Vergleich zum U.S. Supreme Court, Baden-Baden (Nomos)

Gunther Teubner (2012): Verfassungen ohne Staat? Zur Konstitutionalisierung transnationaler Regimes, in: Klaus Günther/ Stefan Kadelbach (Hg.), Recht ohne Staat, Frankfurt am Main (Campus)

Antoine Vauchez (2016): Europa demokratisieren, Hamburg (Hamburger Edition)