

Stefan Walz

# Multinationale Unternehmen und internationaler Tarifvertrag

Eine arbeitskollisionsrechtliche Untersuchung

B 47 195

Juristische Gesamtbibliothek  
der Technischen Hochschule  
Darmstadt

Nomos Verlagsgesellschaft  
Baden-Baden

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	17
1. Einleitung	19
2. Der Konzern im kollektiven Arbeitsrecht	23
2.1 Der Konzern im Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht	23
2.1.1 Inhalt und Funktion der gesetzlichen Regelungen	23
2.1.2 »Durchgriffskonzeption« bei der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung – Inkonsequenzen bei der Umsetzung	26
2.1.3 »Mitbestimmungsdurchgriff« – dogmatische »Bruchstellen« zwischen Gesellschafts- und kollektivem Arbeitsrecht	29
2.1.3.1 Streitpunkt Konzern-Betriebsvereinbarung (KBV)	30
2.1.3.2 Streitpunkt »Konzern im Konzern«	32
2.1.3.3 Konzern und Arbeitsrecht – Parallelen im französischen Recht	34
2.2 Der Konzern im Tarifvertragsrecht	35
2.2.1 Tariffähigkeit der Obergesellschaft für den Gesamtkonzern?	35
2.2.2 Arbeitgebereigenschaft im Konzern	38
2.3 »Konzernarbeitsrecht« zwischen Konzern- und Arbeitsrecht – Zusammenfassung	40
3. Das Multinationale Unternehmen im Internationalen Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht	43
3.1 Ausgangspunkt: kein eigenständiges Kollisionsrecht für MNU	43
3.2 Zum Stand des Internationalen Arbeitsrechts (IAR)	44
3.2.1 IAR und Strukturwandel des IPR	44
3.2.2 Die Schutzzwecke des materiellen Arbeitsrechts als Grundlage des IAR	47
3.2.3 »Nationalisierung« im IAR: Gefahr für den »kollektiven Status« der Beschäftigten in MNU?	50

3.3	Betriebsverfassung und Mitbestimmung in inländischen Teilen ausländischer MNU	51
3.3.1	Betriebsverfassung	51
3.3.1.1	Die Errichtung betrieblicher Beteiligungsorgane im MNU	51
3.3.1.2	Funktionsprobleme betriebsverfassungsrechtlicher Gremien in MNU	54
3.3.1.3	Inländische Teil-Betriebsverfassung in MNU: Anpassung an oder Eingriff in die Unternehmensorganisation?	57
3.3.2	Mitbestimmung	60
3.3.2.1	Unternehmensmitbestimmung bei ausländischer Rechtsform – »Anpassung« oder Rechtsformzwang?	60
3.3.2.1.1	Mitbestimmung und Gesellschaftsstatut	60
3.3.2.1.2	Sonderanknüpfung des MitbestG?	62
3.3.2.2	Mitbestimmung in den deutschen Töchtern ausländischer Multinationaler Konzerne	64
3.3.2.2.1	Die Regelung des § 5 Abs. 3 MitbestG im Multinationalen Konzern	64
3.3.2.2.2	Mitbestimmung und internationaler Beherrschungsvertrag	65
3.4	Betriebsverfassung und Mitbestimmung in ausländischen Teilen deutscher Unternehmen und Konzerne	68
3.4.1	Funktion und Probleme der »extraterritorialen« Anwendung von BetrVG und MitbestG im MNU	68
3.4.2	»Ausstrahlung«	69
3.4.3	Integration der Auslandsmitarbeiter in die deutsche betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung?	70
3.4.3.1	Die Regelungsprobleme im einzelnen	70
3.4.3.2	Unergiebigkeit von Gesetzeswortlaut und »Territorialitätsprinzip«	71
3.4.3.3	Der Schutzzweck von BetrVG und MitbestG als Kriterium für die extraterritoriale Anwendung	72
3.4.3.4	Unlösbare Durchführungsprobleme	75
3.4.4	Die Reichweite der Mitbestimmungs- und Informationsrechte im MNU	76
3.4.4.1	Aufsichtsrat	76
3.4.4.2	Mitwirkungsorgane auf Unternehmens- und Konzernebene nach dem BetrVG	77
3.4.5	Berücksichtigung der Auslandsbelegschaft bei Errechnung der erforderlichen Mindestzahl an Beschäftigten?	79

3.4.6	Grenzüberschreitende Mitwirkung der Arbeitnehmer in deutschen MNU – Zusammenfassung	80
4.	Mitwirkung der Arbeitnehmer in MNU als Regelungsaufgabe internationaler Organisationen	81
4.1	Ansätze und Vorschläge im Recht der Europäischen Gemeinschaft	81
4.1.1	Angleichung nationalen Kollektivarbeitsrechts versus Schaffung eines MNU-spezifischen Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrechts	81
4.1.2	Erhöhung der Effizienz nationaler Mitwirkungsorgane durch Rechtsharmonisierung »nach oben«	82
4.1.3	Grenzüberschreitende Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Mitbestimmungs»durchgriff« im MNU auf supranationaler Rechtsgrundlage – das »Statut für Europäische Aktiengesellschaften«	84
4.1.3.1	Der Europäische Betriebsrat	85
4.1.3.2	Mitbestimmung im Aufsichtsrat der EAG	86
4.1.3.3	Das EAG-Statut – Modell mit ungewissen Realisierungschancen	88
4.2	Die Regelungen über Arbeitnehmerbeteiligung in MNU in den Codices und Verhaltensleitsätzen internationaler Organisationen	89
4.2.1	Mitwirkung und Information der Arbeitnehmer in MNK auf Spitzenebene – mangelnde Präzision der Verhaltensleitsätze (vergleichender Überblick)	91
4.2.2	Relevanz trotz rechtlicher Unverbindlichkeit – »Völkergewohnheitsrecht« durch follow-up-Prozeduren als Perspektive?	93
4.3	Bilanz: Inexistenz eines supranationalen oder »transnationalen« Rechts betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung in MNU	95
5.	Der internationale Tarifvertrag – Begriffsbildung und Typologie	97
6.	»Internationalisierung« der sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen einzelstaatlicher Tarifsyste­me durch die Multinationalen Unternehmen? – Zu den Realisierungschancen internationaler Tarifverträge	101

6.0	Notwendigkeit der Einbeziehung »außerjuristischer« Faktoren in die Untersuchung	101
6.1	Der Europäische (Branchen-)Tarifvertrag	102
6.1.1	Integration in der Europäischen Gemeinschaft und die Rolle Europäischer Tarifverträge	102
6.1.2	Die Haltung von Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite – Vorrang für alternative Instrumente sozialpolitischer Konzertation auf Gemeinschaftsebene	105
6.1.3	Fazit: Die strukturellen Faktoren für den Abschluß grenzüberschreitender Tarifverträge	108
6.2	Veränderung der Funktionsbedingungen nationaler Tarifsysteme durch multinationale Konzernierung?	109
6.2.1	Die Kompetenzstruktur für die kollektiven Arbeitsbeziehungen in Multinationalen Konzernen – Zentralisierung bei der Konzernmutter oder Autonomie der Tochterunternehmen?	109
6.2.1.1	Die Kontroverse zwischen MNK und Gewerkschaften	109
6.2.1.2	Die Ergebnisse der industrial-relations-Forschung im Überblick	112
6.2.2	Integration der Filialen von MNK in das Sozial- und Tarifsystem des Gastlands versus Export einheimischer Muster von Arbeitsbeziehungen durch die Konzernmutter	116
6.2.2.1	Die Kontroverse	116
6.2.2.2	Der Forschungsstand	117
6.2.3	Zentralisierte Kompetenzbereiche in MNK – mögliche Gegenstände für Gespräche, Verhandlungen und Tarifverträge auf Spitzenebene?	119
6.3	Der internationale Tarifvertrag im Widerstreit der Konzepte und Positionen	121
6.3.1	Der internationale Konzerntarifvertrag im Rahmen einer gewerkschaftlichen Gegenstrategie gegen Multinationale Konzerne	121
6.3.1.1	Der Ausgangspunkt: »Transnational Collective Bargaining« als Instrument zur Eindämmung von Arbeitsplatzexport	121
6.3.1.2	Zurückhaltung in der aktuellen Programmatik internationaler Gewerkschaftsorganisationen	122
6.3.1.3	»Institutionelle« und »nicht-institutionelle« Strategie der Gewerkschaften zur Kontrolle von Multinationalen Konzernen	124

6.3.1.4	Konzeptionelle Kritik innerhalb des Gewerkschaftslagers	127
6.3.1.5	»Gewerkschaftliche Gegenmacht« gegen MNK und subjektiver Faktor – das Fehlen eines »internationalen Bewußtseins« der Arbeitnehmer	128
6.3.2	Die Haltung der Arbeitgeberseite zu zentralen Kollektivverträgen in MNK	130
6.3.3	»Transnational collective bargaining« – die tatsächliche Bilanz	130
6.4	Realisierungschancen internationaler Tarifverträge – zur Notwendigkeit eines pragmatischen, einzelfallbezogenen Ansatzes	133
6.4.1	»Subsidiarität« zentraler tariflicher Regelungen in MNK und mögliche Inhalte	133
6.4.2	Funktionsgerechte Beschränkung von Geltungsbereich und beteiligten Tarifparteien	135
7.	Die juristische Problematik internationaler Tarifverträge – Problemstellung und Lösungsansatz	137
7.1	Das Kernproblem: die »Kollision« des internationalen Tarifvertrags mit den nationalen Arbeitsrechten	137
7.2	Supranationale Rechtsgrundlage für internationale Tarifverträge?	138
7.3	Die kollisionsrechtliche Alternative – Parallele zum internationalen Vertragsrecht?	141
8.	Der Tarifvertrag im deutschen IAR – Bestandsaufnahme und Kritik	145
8.1	Die beiden zentralen Fragenkreise des Tarifkollisionsrechts: Die »extraterritoriale« Geltung nationaler Tarifverträge und die Bestimmung des anwendbaren Rechts bei internationalen Tarifverträgen	145
8.2	Die Geltung deutscher Tarifnormen bei Arbeit im Ausland	147
8.2.1	»Ausstrahlung« und ausdrückliche Erstreckung tariflicher Normgeltung ins Ausland	147
8.2.2	Tarifgeltung und Arbeitsstatut	148
8.2.3	Die Notwendigkeit selbständiger Anknüpfung der Tarifgeltung	149
8.2.4	Die Grenzen extraterritorialer Tarifgeltung	150

8.2.5	Auslandsgeltung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen?	151
8.3	Anwendbarkeit ausländischer Tarifverträge auf Arbeit im Inland	152
8.4	Sonderfall: Allgemeinverbindlicherklärung und ausländisches Arbeitsstatut	153
9.	Der internationale Tarifvertrag im deutschen IAR	155
9.1	Kollektivvertragliche Parteiautonomie? – Möglichkeiten und Grenzen der Rechtswahl durch die Tarifvertragsparteien	155
9.1.1	Die Ausgangsfragestellung	155
9.1.2	Parteiautonomie und Tarifvertrag – das Prinzip	157
9.1.2.1	Kritik an der Rechtswahl im Individualarbeitsvertrag	157
9.1.2.2	»Parität« der Tarifparteien als Basis kollektiver Parteiautonomie?	158
9.1.2.3	»Kollisionsrechtliche« Rechtswahl versus Sonderanknüpfung des deutschen Tarifrechts	159
9.1.3	Die Reichweite der Sonderanknüpfung gegenüber dem ausländischen Tarifvertragsstatut	161
9.1.3.1	Zum Inhalt des Tarifvertrags	161
9.1.3.2	Tarifbindung und Tarifvertragsstatut	162
9.1.3.3	Die Anknüpfung der Tariffähigkeit	163
9.1.3.4	Sonstige Fragen: Tarifkonkurrenz, Form des Tarifvertrags	165
9.1.4	Rechtswahl und internationaler Tarifvertrag – ein untauglicher Ansatz	166
9.2	Die Vereinbarung der internationalen Zuständigkeit und die Schiedsvereinbarung – mögliche Instrumente zur Vermeidung von Anknüpfungsdivergenzen beim internationalen Tarifvertrag?	167
9.2.1	Die Funktion der Parallele zum Internationalen Zivilprozessrecht	167
9.2.2	Prorogation im internationalen Tarifvertrag?	169
9.2.2.1	Zur Zuständigkeitsvereinbarung im Einzelarbeitsvertrag	169
9.2.2.2	Die Privilegierung der tariflichen Gerichtsstandsvereinbarung durch das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)	170
9.2.2.3	Die Notwendigkeit differenzierter Beurteilung der internationalen Prorogation durch Tarifvertrag	171

9.2.3	Schiedsvereinbarung im internationalen Tarifvertrag?	174
9.2.3.1	Zur Funktion internationaler Tarifschiedsgerichtsbarkeit	174
9.2.3.2	Streiterledigung durch Schiedsgerichte nach dem deutschen Arbeitsverfahrensrecht	176
9.2.3.3	»Schiedsgerichtsfeindlichkeit« auch beim internationalen Tarifvertrag	177
9.2.3.4	Exkurs: Die Problematik des anwendbaren materiellen Rechts bei grenzüberschreitender Tarifschiedsgerichtsbarkeit	179
9.3	Der »kollisionsrechtliche Ansatz« zur Beurteilung internationaler Tarifverträge in der Bilanz	181
10.	Rechtliche Spezifika internationaler Konzerntarifverträge	183
10.1	Der Konzernaspekt als Ursache juristischer Zusatzprobleme	183
10.2	Tarifnormen in MNK-Kollektivverträgen – die Reaktion des deutschen Rechts	183
10.2.1	»Anspruchsdurchgriff« auf die Konzernmutter?	184
10.2.2	»Konzerntariffähigkeit« oder Vollmachtslösung – kollisionsrechtliche Probleme	185
10.2.2.1	Tariffähigkeit der Konzernmutter und anwendbares Recht	185
10.2.2.2	Abschluß internationaler Konzerntarifverträge nach dem Vollmachtenmodell und maßgebliches Recht	187
10.3	Rechtsfragen der Errichtung eines zentralen Informations- und Konsultationsorgans der Arbeitnehmer bei der Konzernspitze durch internationalen Konzerntarifvertrag	189
11.	Schlußbetrachtung und rechtspolitischer Ausblick	195
	Literaturverzeichnis	199