

## THESEN

zum Referat von Prof. Dr. *Rolf Birk*

### *A. Ökonomisch-soziale und rechtliche Determinanten des internationalen Arbeitsrechts bei MNU*

1. Nach außen haben multinationale Unternehmen (MNU) spürbaren Einfluß auf den lokalen wie nationalen Arbeitsmarkt. Nach innen ist bei MNU insbesondere die Personalstruktur der einzelnen Konzernunternehmen betroffen. Spannungen in den Arbeitsbeziehungen ergeben sich ferner aus der Tätigkeit der MNUen in Entwicklungsländern.

2. Ein MNU wird gegenwärtig arbeitsrechtlich nur durch die rechtliche „Nationalisierung“ dieses wirtschaftlich internationalen Sachverhalts erfaßbar.

3. Das Hauptproblem liegt damit in der Abgrenzung der einzelnen nationalen Arbeitsrechtsordnungen. Es fragt sich allerdings, ob nicht bei starkem Rechtsgefälle zwischen den einzelnen im MNU maßgebenden Arbeitsrechtsordnungen diejenige des Sitzes der Muttergesellschaft auf den Gesamtbereich des Konzerns ausgedehnt und durchgesetzt werden kann.

### *B. Internationales Individualarbeitsrecht im Rahmen des MNU*

4. Es gibt kein für sämtliche arbeitsrechtliche Fragen einheitliches Konzernstatut. Der Durchgriff auf die herrschende Gesellschaft richtet sich nach dem Sachstatut der einschlägigen Rechtsmaterie. Der Konzernbezug des einzelnen Arbeitsverhältnisses schlägt sich in der arbeitsrechtlich relevanten Konzernzugehörigkeit nieder.

5. Die Einbeziehung in das MNU erfolgt arbeitsrechtlich durch Abschluß eines Arbeitsvertrages mit der Muttergesellschaft oder mit der Tochtergesellschaft. Als Vermittlerin kann in beiden Fällen eine Personalführungsgesellschaft fungieren; diese kann aber auch im eigenem Namen den Arbeitsvertrag abschließen und den Arbeitnehmer einem Konzernunternehmen als Leiharbeiter zur Verfügung stellen.

6. Die konzerninterne, internationale Mobilität gewisser Arbeitnehmerkategorien (z. B. leitende Angestellte) findet ihren Ausdruck in deren Auslandseinsatz (Versetzung, Entsendung). Dieser zeichnet sich im Rahmen eines internationalen Konzerns vor allem dadurch rechtlich aus, daß der Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, mit dem er noch nicht in arbeitsvertraglichen Beziehungen stand.

7. Aus der Vielzahl individualarbeitsrechtlicher Probleme seien nur zwei herausgegriffen: das Lohnrisiko beim grenzüberschreitenden Arbeitskampf und die Kündigungsproblematik.

- a) Wird bei einem ausländischen Konzernunternehmen gestreikt, so steht den dadurch beschäftigungslos gewordenen inländischen Arbeitnehmern ein Anspruch auf Lohnzahlung zu, wenn der ausländische Streik den inländischen Arbeitnehmern nicht durch tarifliche Verbesserung ihrer Gesamtsituation im Konzern zugute kommt.
- b) Der Kündigungsschutz unterliegt nicht der Rechtswahl. In die kündigungsschutzrechtliche Unterbringungspflicht ist das gesamte MNU einzubeziehen, wenn sie die herrschende Gesellschaft trifft. Entschädigungen aus Anlaß der Kündigung berechnen sich unter Zugrundelegung der Beschäftigungszeit im gesamten MNU.

### *C. Internationales kollektives Arbeitsrecht beim MNU*

8. Der grenzüberschreitende Konzerntarifvertrag hat bisher keine praktische Bedeutung erlangen können. Dies liegt zum einen an den Gewohnheiten und Zwängen nationaler Tarifpolitik, zum anderen in den rechtlichen Schwierigkeiten des internen Tarifvertragsrechts.

9. Eine einheitliche tarifliche Regelung für ein MNU ließe sich auf zweifache Weise erreichen:

- a) Die herrschende Gesellschaft schließt im eigenen Namen einen Tarifvertrag ab, der auch die abhängigen Gesellschaften bindet.
- b) Alle Konzerngesellschaften schließen mit den jeweiligen nationalen Gewerkschaften einen inhaltsgleichen Tarifvertrag ab.

10. Die Beurteilung eines rechtlich einheitlichen Konzerntarifvertrages nach einer einzigen Rechtsordnung wäre möglich, wenn diese durch Wahl der Tarifvertragsparteien bestimmt werden könnte.

11. Eine völlige Ausschaltung nationaler Tarifrechtsordnungen ist nicht möglich; denn die Tarifautonomie hat in den meisten staatlichen Rechtsordnungen verfassungsrechtlichen Ursprung.

12. Gegenwärtig empfiehlt sich rechtlich gesehen der Abschluß eines lediglich schuldrechtlich wirkenden Konzerntarifvertrages mit der im MNU herrschenden Gesellschaft. Diese müßte im Tarifvertrag die Pflicht übernehmen, auf die abhängigen Gesellschaften durch Ausübung ihrer Leitungsmacht einzuwirken, den Tarifvertrag durchzuführen.

13. Da das MNU als internationaler Unternehmensverbund selbst keine Tariffähigkeit besitzt, kommen auf Arbeitgeberseite als Tarifvertragspartei entweder die herrschende Gesellschaft oder die einzelnen Konzerngesellschaften in Frage.

Da internationale Gewerkschaftsvereinigungen keine Gewerkschaften sind, fehlt ihnen die Tariffähigkeit. Nur eine Änderung der nationalen Rechtsordnungen könnte hier Abhilfe schaffen. Zunächst bestimmt daher die jeweils für die einzelnen Gewerkschaften maßgebende Rechtsordnung, ob und inwieweit sie tariffähig sind.

14. Beim grenzüberschreitenden Streik im Rahmen eines MNU ist zu unterscheiden:

- a) Gehören die streikenden Arbeitnehmer zu den von der umstrittenen Regelung Begünstigten, so macht es vom deutschen Standpunkt aus keinen Unterschied, in welchem Land innerhalb des MNU gestreikt wird. Es handelt sich um keinen Sympathiestreik.
- b) Von einem Sympathiestreik ist innerhalb eines MNU nur dann zu sprechen, wenn die Arbeitnehmer in einer Tochtergesell-

schaft zugunsten der Arbeitnehmer einer anderen Tochtergesellschaft streiken.

Der Streik selbst wird nach derjenigen Rechtsordnung beurteilt, die am Arbeitsort gilt.

15. Die Verweigerung von Streikarbeit in einer Konzerngesellschaft, die zugunsten einer bestreikten anderen Tochtergesellschaft geleistet werden sollte, beurteilt sich ebenfalls nach dem Recht des Arbeitsortes. Von deutscher Sicht aus wird durch die Verweigerung von Streikarbeit zugunsten konzernangehöriger ausländischer Arbeitnehmer die Neutralität der abhängigen Gesellschaft gewahrt, die durch ihre Konzernmitgliedschaft gefährdet wird.

16. Der Boykott außenstehender Arbeitnehmer bestimmt sich als allgemeine Unterstützungsmaßnahme sowohl nach dem Recht des Aufrufs- als auch des Durchführungsortes.

17. Die Gesamtbetriebsräte der deutschen Tochtergesellschaften eines ausländischen MNU können einen Teilkonzernbetriebsrat errichten.

Der am deutschen Sitz eines MNU gebildete Konzernbetriebsrat kann auch ausländische Arbeitnehmervertretungen aufnehmen, bei denen Errichtung und Beteiligungsrechte in etwa dem deutschen System äquivalent sind.

18. MNU mit ausländischer Leitung unterfallen nicht der Regelung des § 76 Abs. 4 BetrVG 1952: Die Arbeitnehmer der inländischen abhängigen Gesellschaft(en) haben kein Wahlrecht zum Aufsichtsrat der ausländischen herrschenden Gesellschaft.

Hat die herrschende Gesellschaft in der BR Deutschland ihren Sitz, besitzen die Arbeitnehmer der ausländischen Tochtergesellschaften nach § 76 Abs. 4 BetrVG 1952 ein Wahlrecht für den Aufsichtsrat der herrschenden Gesellschaft.

19. Ein in der BR Deutschland bestehender Teilkonzern eines ausländischen MNU unterliegt der Mitbestimmungsregelung nach § 5 Abs. 3 MitBG 1976.

20. Die Arbeitnehmer der ausländischen abhängigen Tochtergesellschaften eines deutschen MNU sind gem. §§ 5 Abs. 1, 1 Abs. 1 MitBG 1976 berechtigt, an der Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat der deutschen herrschenden Gesellschaft teilzunehmen.