

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	1
Einleitung	33
A. Ausgangslage der Untersuchung und praktische Relevanz	33
B. Methode	38
C. Gang der Untersuchung	39
Teil 1: Einführung	43
A. Begriffsbestimmung	43
I. Umfang	43
II. „Europäische Betriebsvereinbarungen“	43
III. „Transnationale Unternehmensvereinbarungen“	44
IV. „Transnational Company Agreements“	45
V. „International Framework Agreements“ und „European Framework Agreements“	47
VI. „Codes of Conduct“	48
VII. Europäische Kollektivvereinbarungen	49
B. Bedeutungszunahme privater Verhaltenskodizes im internationalen Arbeitsrecht	51
I. Globalisierung und Transnationalisierung der Unternehmen	51
II. Die Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation - ILO	52
III. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und UN Global Compact	53
IV. Sicherung der Mindeststandards durch Verankerung in Verhaltenskodizes	54
C. Transnationale Unternehmensvereinbarungen des EBR in der Praxis	56
I. Liste substantieller EBR-Vereinbarungen	56
	XI

II. Die Themen der Vereinbarungen.....	69
1. CSR und die Rolle des EBR	69
a) Definition der Corporate Social Responsibility	69
b) Mehrwert von CSR-Vereinbarungen des EBR	70
c) Der EBR und Kontroll- und Implementationsprozesse	71
2. Restrukturierungen.....	73
a) Definition	73
b) Umstrukturierungen als EBR-Handlungsfeld	74
c) Möglichkeiten zur Gleichschaltung der Arbeitnehmerinteressen	75
d) Praxisbeispiel: Restrukturierungsvereinbarungen bei Ford of Europe.....	75
3. Vereinbarungen zu spezifischen Einzelaspekten.....	83
a) Arbeitnehmerdatenschutz / der Fall Porr	84
b) Gewinnbeteiligung im Unternehmen / der Fall EADS	85
c) Nichtdiskriminierung	89
d) Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.....	91
e) Transnationaler Transfer von Arbeitnehmern.....	92
4. Zwischenergebnis.....	93
III. Die Verhandlungspraxis der EBR.....	93
1. Vor- bzw. nachgelagerte EBR-Tätigkeit	94
2. Aktive Verhandlungsrolle des EBR.....	95
3. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und deren Verbänden	97
a) Rechtsverhältnis zwischen Gewerkschaften und EBR	97
b) Auswirkungen auf deren Verhältnis in der Praxis	98
c) Das Verhandlungsverfahren des EMB.....	98
d) Stellungnahme	101
e) Zusammenfassung.....	103

IV. Interessen und Motive der Unternehmensleitung zur Verhandlung transnationaler Vereinbarungen	103
1. Legitimierungsfunktion.....	103
2. Befriedungsfunktion	104
3. Reduktion von Transaktionskosten.....	104
4. Vertrauen in einen verpflichtungsfähigen Akteur	105
5. Vorbehalte der Arbeitgeberseite	105
Teil 2: Rechtliche Einordnung transnationaler Unternehmensvereinbarungen de lege lata	107
A. Die Herausbildung transnationaler Vereinbarungen auf europäischer Ebene	107
I. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union	107
II. Gegenstandsbezogene Richtlinien	109
III. Die Entwicklung der Richtlinien über Europäische Betriebsräte	110
IV. Ein optionaler Rahmen für transnationale Kollektivvereinbarungen?	113
B. Europäisches Arbeitskollisionsrecht und Arbeitsverfahrensrecht	117
I. Begriffsbestimmung.....	117
1. Internationales Privatrecht und Arbeitskollisionsrecht.....	117
2. Internationales Zivilprozessrecht und europäisches Arbeitsverfahrensrecht.....	118
II. Europäisches Kollisionsrecht.....	118
III. Das Verhältnis zwischen europäischem Arbeitsrecht und IPR- Regelungen.....	119
IV. IPR-Regelungen bzgl. transnationaler Vereinbarungen im europäischen kollektiven Arbeitsrecht.....	120
1. Die Brüssel I-Verordnung.....	121
a) Grundlagen zur Brüssel I-Verordnung.....	121

b) Anwendbarkeit im kollektiven Arbeitsrecht	122
c) Anwendbarkeit auf substantielle EBR-Vereinbarungen	124
2. Die Rom I-Verordnung	124
a) Grundsätzliches zur Rom I-Verordnung	124
b) Bedeutung für substantielle EBR-Vereinbarungen	126
c) Bedeutung der EBR-Richtlinie in diesem Kontext	127
C. Rechtsgrundlage für die Vereinbarungen	129
I. EBR-Richtlinie	129
1. Anhörung	129
2. Verhandlungsstruktur	130
3. Die Ratio der Richtlinie	132
4. Die Ermächtigungsgrundlage der EBR-Richtlinie	133
5. Ergebnis	134
II. Vereinbarungsfreiheit	135
1. Grundrechtsfähigkeit	135
a) Grundrechtsfähigkeit des Unternehmens	135
b) Grundrechtsfähigkeit des EBR	137
2. Gewährleistung der Vereinbarungsfreiheit durch die Grundrechtecharta	138
a) Für den Arbeitgeber	138
b) Für den Europäischen Betriebsrat	139
3. Gewährleistung der Vereinbarungsfreiheit im sonstigen Gemeinschaftsrecht	144
a) EBR-Richtlinie und Parteiautonomie	144
b) SE-Arbeitnehmerbeteiligungs-RL und europäische Vereinbarungs-autonomie	145
4. Weite Gestaltungsfreiheit im Rahmen des EBRG	146
III. Erweiterung der Beteiligungsbefugnisse des EBR durch die EBR-Vereinbarung	147

IV. Art. 155 AEUV als primärrechtliche Rechtsgrundlage	150
1. Wortlaut	150
2. Einschränkung teleologischer Auslegung	152
3. Stellungnahme	153
4. Zwischenergebnis	154
D. Grenzen der Vereinbarungsfreiheit der Akteure	154
I. Vorgaben der EBR-Richtlinie	155
II. Zuständigkeit der nationalen Arbeitnehmervertretungen	156
1. Konflikt mit den Mitbestimmungsrechten des BetrVG	157
2. Insbesondere: Konflikte mit dem Konzernbetriebsrat	158
3. Abgrenzung entlang der Kompetenzlinie KBR zu GBR	159
4. Lösung über einen europäischen Günstigkeitsvergleich	160
a) Das europäische Subsidiaritätsprinzip	161
b) Herleitung eines europäischen Günstigkeitsprinzips aus dem Subsidiaritätsprinzip	161
c) Herleitung eines europäischen Günstigkeitsprinzips aus einer anderen Rechtsquelle	163
5. Anwendung des Subsidiaritätsprinzips als solches	165
6. Lösung der Betriebspartner in der Praxis	166
a) Beauftragung durch die nationalen Arbeitnehmervertretungen	166
b) Berichts- und Rechenschaftspflicht	172
c) Vereinbarung über die Abfolge von Verhandlungen	172
d) Begrenzung der EBR-Kompetenz in der Gründungsvereinbarung	173
e) Personelle Lösung	174
7. Zwischenergebnis	174
III. Tarifautonomie der Gewerkschaften	175
1. Die Bindung Privater an Grundrechte	176

a) Die Ursprünge der horizontalen Drittwirkung der Grundrechte in Deutschland	176
b) Die Drittwirkung von Grundrechten in anderen europäischen Rechtsordnungen	177
c) Zur Drittwirkung auf europäischer Ebene	178
2. Tarifaufonomie in Deutschland.....	180
3. Koordination der Instrumente auf transnationaler Ebene	183
4. Europäische Gewährleistung und eigenständiger Regelungsgehalt der Tarifaufonomie	187
a) Die begrenzte Regelungskompetenz der EU	188
b) Das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Rechtsprechung des EuGH	188
5. Zwischenergebnis.....	192
IV. Kein Vertrag zulasten Dritter	192
V. Zwischenergebnis.....	193
E. Rechtsqualität der Vereinbarungen	194
I. Einordnung transnationaler Unternehmensvereinbarungen in das nationale Recht	194
II. Rückschlüsse aus der EBR-Richtlinie und dem EBRG.....	197
1. Normative Wirkung der Gründungsvereinbarungen	197
2. Eingeschränkte Übertragbarkeit der Diskussion auf substantielle Vereinbarungen.....	199
3. Zwischenergebnis.....	201
III. Rechtsqualität jenseits der Normativität	201
1. Vertrag zugunsten Dritter	201
2. Der Agency-Ansatz.....	204
3. Bezugnahme in Individualarbeitsverträgen	205
IV. Bindung der einzelnen Konzerngesellschaften durch die zentrale Unternehmensleitung	206

1. Parallelproblem im Rahmen des BetrVG	207
a) Vorrang des Konzerngesellschaftsrechts	208
b) Vorrang des Betriebsverfassungsrechts	209
c) Stellungnahme	210
2. Übertragbarkeit auf den EBR.....	211
a) Parallelen	211
b) Grenzen der Übertragbarkeit.....	211
c) Rechtsfolgen hinsichtlich substantieller EBR- Vereinbarungen.....	213
F. Klagerecht (ius standi / legal standing).....	213
Teil 3: Zukunftsfragen zur weiteren Entwicklung transnationaler Unternehmensvereinbarungen des EBR	215
A. Einbettung der transnationalen Unternehmensvereinbarungen in ein System des europäischen kollektiven Arbeitsrechts de lege ferenda	215
I. Einleitung	215
II. Der Ales-Report	216
III. Stellungnahme	218
IV. Rechtsgrundlage für eine Regelung auf europäischer Ebene	220
V. Zusammenfassung.....	222
B. Das Verhältnis zu nationalen Arbeitnehmervertretungen	223
C. Das Verhältnis der EBR zu den nationalen Gewerkschaften und deren europäischen Verbänden	224
D. Auswirkungen auf den mittelständischen Bereich.....	227
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Schlussbemerkung	229