

Dies ist ja nun tatsächlich keine neue Erkenntnis. Schon vor mehr als 200 Jahren hat Lichtenberg von der allgemeinen Bedeutung der Wirtschaftswissenschaften und ihrer besonderen Gefährdung gewusst; deshalb möchte ich nun meine Bemerkungen abschließen, indem ich an einen seiner zahlreichen geistreichen Aphorismen erinnere: „Wer nur Wirtschaft versteht, versteht auch von Wirtschaft nichts“.

Literatur

Friedrich Kluge: Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. 20. Auflage bearbeitet von Walter Mitzka, Berlin 1967, S.863.

John Stuart Mill: Der Utilitarismus, hrsg. Von Dieter Birnbacher, Stuttgart 1985, S.112 und S.18. dpa: BDI-Chef räumt Fehler der Wirtschaft ein, in: MAZ vom 25.4.2005 (Zitate von Geißler und Thumann).

Anne und Klaus Vorderwülbecke: Stufen 2 – Orientierung im Alltag, München 1987.

Lothar Jung: Fachsprache Deutsch – Betriebswirtschaft. Lese- und Arbeitsbuch, Ismaning 1993.

Groß/Hüppe: Angst verlieren beim Präsentieren – Grundlagen der Präsentationstechnik. Selbstlernprogramm für gymnasiale Oberstufe, berufsbildende Schulen und ausbildende Unternehmen, o.O., o.J. (Modul 6: Nonverbale Kommunikation – Körpersprachliche Signale interpretieren können).

Birgit Glombitza: Phantom des Ostens. Christian Petzolds neuer Film „Yella“, in: Zeit-Feuilleton 2/2007, S.29.

Unternehmenssprache im deutschen und europäischen Arbeitsrecht

Menno Aden,
Université de Essen

I. Ausgangspunkt

Die Fragestellung dieses Beitrages ist ein Ergebnis neuerer Entwicklungen. In der herkömmlichen von Kleinbetrieben geprägten Wirtschaft hat sich die Frage nach der betrieblichen Sprache und insbesondere rechtlichen Fragen, die damit zusammenhängen können, nicht gestellt. Erst im Zuge der weltweiten Verflechtung von Unternehmungen, und zwar nicht nur von Großunternehmen, sondern in Europa und in Deutschland zunehmend auch von mittelständischen Unternehmen, ist die Frage ins Blickfeld gerückt:

- Welches ist die Sprache im Unternehmen?
- Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer daraus, dass beide oder Teile von ihnen nicht dieselbe Sprache sprechen?
- Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer jeweils ihre sprachlichen Vorstellungen durchzusetzen?
- Ist die im Betrieb verwendete Sprache ein Problem nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder hat auch die Öffentlichkeit einen Anspruch darauf, dass eine bestimmte Sprache verwendet wird? Anders gefragt: Können Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwa durch Betriebsvereinbarungen¹ über die im Betrieb verwendete Sprache frei entscheiden? Oder gibt es gesetzliche Grenzen?

¹ Begriff der Betriebsvereinbarung vgl. Anl. I. - Anlage I enthält eine Übersicht über das deutsche Betriebsverfassungsrecht gemäß Betriebsverfassungsgesetz.

II. Problemlagen

Es entstehen folgende Problemlagen

1. Ausländische Geschäftsleitung/Unternehmenseigentümer setzt ihre Sprache in einem inländischen Unternehmen durch.

Beispiel: Die US-amerikanische Handelskette Wal-Mart veröffentlicht Informationen an ihre Mitarbeiter in ihren deutschen Filialen nur auf Englisch.

2. Inländische Geschäftsleitung/Unternehmenseigentümer setzt ihre Sprache gegenüber anderssprachigen Arbeitnehmern in einem inländischen Betrieb durch.

Beispiel: Das Volkswagenwerk in Wolfsburg veröffentlicht Informationen an seine Mitarbeiter nur in deutscher Sprache, obwohl die Mitarbeiter türkischer, arabischer, russischer usw. Muttersprache sind.

III. Begriffe

1. Unternehmenssprache

Das Betriebsverfassungsrecht unterscheidet zwischen Unternehmen und Betrieb. Es liegt daher nahe, auch zu unterscheiden zwischen der Unternehmenssprache, also der Sprache, welche auf der Ebene der Geschäftsleitung verwendet wird, und der Betriebssprache, also der Sprache, welche innerhalb

sgesetz gegeben. Der Vortrag wird verständlicher, wenn die Übersicht der Kenntnis genommen wird.

oder in Bezug auf eine bestimmte Betriebsstätte verwendet wird.

Ursprünglich sind beide dasselbe, nämlich die Sprache des Eigentümers. Im Zuge der internationalen Verflechtungen und des grenzüberschreitenden Aktienbesitzes an Unternehmungen ist die Frage nach der Nationalität der Eigentümer bzw. deren Muttersprache immer schwieriger geworden. Beispiel: Die Aktien des weltweit als deutsches Unternehmen geltenden Autoherstellers Daimler Chrysler liegen zum großen Teil außerhalb Deutschlands.

Eine wirtschaftliche Entwicklung, welche sich bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts angebahnt hatte, hat nach dem Zweiten Weltkrieg praktisch die ganze Welt erfasst: größere Unternehmen haben Tochtergesellschaften nicht nur im eigenen Lande, sondern auch in anderen Staaten. Das deutsche Weltunternehmen Siemens AG heute Landesgesellschaften in praktisch jedem Staat der Welt. Die ursprünglich einheitliche Form der Kommunikation zwischen Unternehmensleitung und den zum Konzern gehörenden Unternehmen war in der Siemens AG die deutsche Sprache. In dem als konservativ geltenden Unternehmen spielt zwar die deutsche Sprache immer noch eine gewisse Rolle, weltweit aber ist sie durch eine einheitliche Unternehmenssprache, das Englische fast ersetzt worden.

2. Weltweite Entwicklungen

Ähnliche Entwicklungen gibt es nicht nur, soweit deutsche Unternehmungen betroffen sind, sondern anscheinend in allen Großunternehmen auf der Welt. Die Kommunikation zwischen Konzernleitung und Konzerntöchtern außerhalb des Mutterlandes des Konzerns findet in einer einheitlichen Sprache statt,

welche von möglichst vielen Konzernangehörigen verstanden wird. Das ist heute fast ausschließlich Englisch.

Unternehmen, welche in einem Mutterland mit einer wenig verbreiteten Sprache ansässig sind, verwenden die englische Sprache zunehmend auch im internen Verkehr im Mutterland selbst. Das trifft etwa auf Holland und Skandinavien zu, aber auch auf japanische Unternehmen; auch in deutschen Unternehmen greift diese Sitte um sich.

Die internationalen französischen Unternehmen scheinen sich gegen diese Entwicklung zu stemmen. Das wird auch damit zusammenhängen, dass der staatliche Einfluss auf französische Unternehmen entweder direkt durch Aktienbesitz oder unsichtbar durch entsprechende Netzwerke (Corpsgeist der Absolventen der *grands écoles*) offenbar deutlich stärker ist als etwa in deutschen. Im praktischen Wirtschaftsgeschehen scheint aber dennoch die Bedeutung der französischen Sprache stetig zurückzugehen. Frankreich ist daher nach Meinung des Verfassers, im Grunde in einer ganz ähnlichen Lage wie Deutschland, wobei Deutschland insofern im Vorteil ist, als wir mehr und international vermutlich wichtigere international tätige Unternehmen in Deutschland beherbergen als Frankreich. Wenn aber Frankreich und Deutschland sich gegen die Amerikanisierung der Unternehmenssprachen nicht wirklich zur Wehr setzen können, dann wird es Unternehmen in Holland oder Schweden erst recht nicht möglich sein.

3. Bereiche der Unternehmenssprache

Als Unternehmenssprache wird hier definiert die Sprache, welche erforderlich ist, um die Kommunikation zwischen Unternehmensleitung und Konzern angehörigen Unternehmungen zu gewährleisten. Es handelt sich hierbei um eine Kommuni-

kation zwischen den Geschäftsleitungen. Die Konzernleitung wird keine direkten Weisungen an die Mitarbeiter einer bestimmten Betriebsstätte errichten, sondern die Geschäftsleitung im Lande A. anweisen, bestimmte Maßnahmen zu treffen. Man kann daher auch von einer Leitungssprache sprechen. Bereiche der Leitungssprache werden etwa sein

- Verhandlungen in Vorstand und Gremien, Protokolle dazu
- Strategische Ausarbeitungen wie Vorstandsvorlagen und Zuarbeiten zu diesen.
- konzernweite Richtlinien usw.

In einem grenzüberschreitenden Unternehmen ist es bis zu einem gewissen Grade sachgerecht, dass eine einheitliche Leitungssprache verwendet wird. Es ergeben sich hier also betriebswirtschaftlich, vielleicht auch soziologisch, und damit auch rechtlich andere Aspekte als für die Umgangssprache in einem Betrieb.

4. Betriebssprache

Betrieb ist ein Rechtsbegriff und wird in verschiedener Weise definiert. Vereinfacht kann gesagt werden: Betrieb ist der Ort, an welchem die Arbeitnehmer eines Unternehmens eine bestimmte Aufgabe erfüllen. Beispiel: Die Deutsche Bank AG ist das Unternehmen - die Filiale dieser Bank in Köln oder Essen ist ein Betrieb.

Die Kommunikationsbedürfnisse der auf betrieblicher Ebene sind von anderer Art, als die auf der Ebene der Geschäftsleitung. Der Ausbildungsstand der Mitarbeiter auf betrieblicher Ebene wird üblicherweise unter dem liegen, welcher sich auf der Geschäftsleitungsebene anfindet. Vereinfacht gesagt: Auf der Leitungsebene kann erwartet werden, dass die Unterneh-

menssprache, wenn sie von der Muttersprache der betreffenden Person abweicht, beherrscht oder erlernt wird. Auf betrieblicher Ebene hingegen kann nicht erwartet werden, dass (jeder) Mitarbeiter eine fremde Sprache lernt, um seine Arbeit erfüllen zu können.

5. Bereiche der Betriebssprache

Die Betriebssprache ist besonders wichtig in folgenden Bereichen:

- Stellenausschreibungen und Vorbereitungen der Einstellung von Mitarbeitern,
- Arbeitsplatzbeschreibungen,
- Arbeitsvertrag und werktags Korrespondenz wie Lohnabrechnungen usw.,
- Mitteilungen am so genannten schwarzen Brett bezüglich betrieblicher Vorgänge,
- Sicherheitshinweise,
- Verhandlungen auf der Ebene der Mitarbeiterbeteiligung (Mitbestimmung).

Diese Bereiche sind im Arbeitsrecht besonders stark durchnormiert, nicht nur in Deutschland, sondern anscheinend überall.

IV. Recht der Sprache

1. Loi Toubon

Das französische Recht, die sogenannte Loi Toubon, trifft bestimmte Regelungen in Bezug auf den Sprachgebrauch, die sich auch im Unternehmen und im Betrieb auswirken. Das französische Gesetz am 4. 8. 1994 zum Gebrauch der französischen Sprache, kurz nach dem damaligen französischen Kulturminister *Loi Toubon* genannt, setzt den verfassungsrechtli-

chen Grundsatz um, wonach Französisch die Sprache der Republik ist. Dieses Gesetz sei nicht von dem Gedanken getragen, die Reinheit (*pureté*) der französischen Sprache zu sichern, keine Jagd auf Fremdwörter (*chasse aux mots étrangers*). Das Gesetz bezieht sich auf die praktische Nutzung des Französischen. Das Gesetz will sicherstellen, dass die französische Sprache auf dem Gebiet der französischen Republik grundsätzlich in allen Lebenslagen verwendet werden darf und insbesondere nicht durch eine fremde Sprache in ihrem eigenen Territorium verdrängt werden darf.

Inhalt des Gesetzes: Artikel 1 stellt fest, dass Französisch die Sprache des Unterrichts, der Arbeit, des öffentlichen Verkehrs und der öffentlichen Dienste ist. Das Gesetz beginnt mit einem in gewissem Sinne typisch französischen Ausdruck, welcher daher schwer zu übersetzen ist:

Die französische Sprache ist ein grundsätzliches Element der Persönlichkeit und des kulturellen Erbes Frankreichs (personnalité et patrimoine de la France).

Damit ist die Sprache von vorneherein über den reinen Funktionsbereich hinausgehoben. Die große politische Bedeutung der französischen Sprache als Bindeglied zu den Ländern der Frankophonie ist wiederum typisch französisch und kann naturgemäß im Deutschen keine Entsprechung finden.

Art 2 ff enthalten operative Vorschriften:

Art. 2: Die Benutzung der französischen Sprache ist obligatorisch bei der Beschreibung, Bewerbung eines Wirtschaftsgutes, bei Gebrauchsanweisungen bei geschäftlichen Hinweisen usw. Dieses gilt für alle mündlichen und schriftlichen auch audiovisuellen Verlautbarungen.

Eine entsprechende Vorschrift findet sich im deutschen Recht nicht, sie ist lediglich über europäisches Recht und gegebenenfalls über die Recht sprechen zu den allgemeinen Geschäftsbedingungen zu erschließen. Der gesetzgeberische Zweck im französischen Recht ist eindeutig, den Gebrauch der französischen Sprache durchzusetzen; während die entsprechenden deutschen Regeln, so weit sie existieren, den Schutz des Verbrauchers im Sinne haben.

Art. 3: Inserate und Anzeigen, welche auf öffentlichen Wegen und Anlagen oder Verkehrseinrichtungen angebracht sind, und welche sich an die Öffentlichkeit wenden, müssen auf Französisch formuliert sein.

In diesem Bereich besteht in Deutschland zurzeit vermutlich der größten Bedarf an einer gesetzlichen Regelung. Es muss an dieser Stelle nicht ausgeführt werden, dass die sprachliche Umweltverschmutzung in unseren Geschäftszentren vom Kurfürstendamm bis zu kleinen Läden in kümmerlichen Dörfern ein erhebliches Maß angenommen hatte. Nach derzeitiger Rechtslage in Deutschland ist es kaum möglich, eine überzeugende juristische Argumentationslinie aufzuzeigen, welche diesem Unfug wehren könnte.

Art. 5: Verträge, auf denen eine Seite eine öffentliche Körperschaft ist, sind in Französisch abzufassen.

Die Probleme einer solchen Vorschrift liegen auf der Hand, wenn bedacht wird, dass zunehmend grenzüberschreitende Verträge geschlossen werden müssen, dass auch im Rahmen der EU - Ausschreibungsrichtlinien Angebote aus europäischen Nachbarländern eingeholt werden müssen.

Art. 6: Wer an einer Versammlung, Kolloquium oder Kongress in Frankreich teilnimmt hat das Recht, sich auf Franzö-

sisch auszudrücken. Eine weitere Voraussetzung ist aber, dass diese Veranstaltung von einem französischen Staatsangehörigen und einer französischen juristischen Person organisiert worden ist.

Französisch als Konferenzsprache ist daher nicht obligatorisch, es besteht daher auch keine Pflicht Französisch zu sprechen, lediglich das Recht. Ob er verstanden wird, ist das Problem des Sprechers, denn das Gesetz schreibt keine Übersetzungsmöglichkeiten vor. Diese Vorschrift ist daher vermutlich nicht mehr als eine Proklamation, auch wenn unter gewissen Vorbehalten dem Veranstalter die Pflicht auferlegt wird, die Sitzungsunterlagen auch auf Französisch bereitzuhalten.

Durch dieses Gesetz wird gesichert, dass in französischen Betrieben die Betriebssprache französisch ist.

Eine ähnliche Regelung ergibt sich etwa aus dem belgischen Recht, welches durch die Zweisprachigkeit des Landes bedingt ist. Die entsprechenden Gesetze sehen vor, dass in dem jeweiligen Sprachgebieten (Französisch/Niederländisch) in Betrieben in die jeweilige regional Sprache verwendet werden muss.

2. Deutschland

In Deutschland gibt es solche Vorschriften nicht. Die Sprachverwendung ist in Deutschland überhaupt fast nicht geregelt. Lediglich im Bereich des öffentlichen Rechtes bestehen zwei wichtige Vorschriften. § 184 Gerichtsverfassungsgesetz schreibt vor: *Die Gerichtssprache ist deutsch.* Und in ganz ähnlicher Weise ist gemäß § 23 Verwaltungsverfahrensgesetz die Verwaltungssprache ist deutsch.

Aus diesen Vorschriften ergibt sich, dass ein Arbeitnehmer, auch wenn er nicht deutscher Muttersprache ist, einen arbeits-

gerichtlichen Prozess in Deutschland¹ nur in deutscher Sprache führen kann, und dass er seine Korrespondenz und Telefongespräche mit der Arbeitsverwaltung (etwa in Bezug auf Arbeitslosenunterstützung, die Arbeitsvermittlung usw.) in deutscher Sprache führen muss. Aus diesen Vorschriften folgt aber nicht, dass er im Betrieb selbst Deutsch sprechen muss oder darf.

Das Thema Unternehmens – oder Betriebssprache ist im deutschen Recht bisher fast nicht behandelt worden. Dem Verfasser ist auch keine europäische Vorschrift bekannt, welche etwa für das europäische Arbeitsrecht den Gebrauch von Sprachen regelt. Dieses Thema ist von den Gesetzgebern bisher offenbar völlig übersehen worden. Das wird damit zusammenhängen, dass es bisher völlig selbstverständlich war, dass an einem inländischen auch die inländische Sprache, beziehungsweise in die dort vorherrschende regionale Sprache (zu denken ist hieran die mehrsprachige Schweiz) verwendet wird.

3. Zu erwartende künftiger Rechtslage

Es ist damit zu rechnen, dass die Frage des Sprachrechts sowohl auf Unternehmensebene wie auch auf der Ebene des einzelnen Betriebes künftig immer größere Bedeutung erhalten wird. Es ist also zu erwarten, dass es sowohl nationale wie auch internationale Vorschriften geben wird, welche den Sprachgebrauch innerhalb von Unternehmen/betrieben regeln. Der Verfasser erwartet aus dargelegten Gründen, dass hier unterschiedliche Regelungen stattfinden werden in Bezug auf die Unternehmenssprache wie oben beschrieben und in Bezug auf die Betriebssprache. Die künftige Regelung wird etwa wie folgt aussehen:

¹ Fragen der im Arbeitsrecht (un-) möglichen Gerichtsstandsverlagerung sind hier nicht zu vertiefen

- Unternehmenssprache: Die Unternehmensleitung die kann die Unternehmens Sprache frei bestimmen. Nur in Pflichtpublikationen, Geschäftsberichte, Steuererklärungen usw., wird der Gebrauch der Landessprache weiterhin obligatorisch sein.
- Betriebssprache ist die Landessprache. Regelungen in Bezug auf die Betriebssprache sind durch Betriebsvereinbarungen zulässig, solange gewährleistet ist, dass die Landessprache steht auch gebraucht werden darf. Andere Sprache sind durch Übersetzungsdienste zugänglich zu machen.

V. Regelung durch Betriebsvereinbarungen

1. Grundsatz

Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz regelt in die Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsmöglichkeiten von Mitarbeitern für die inneren Belange eines Betriebes.

Die Regelung der innerbetrieblichen Kommunikation und die entsprechende Sprache gehören zweifelsfrei zu den Bereichen, über welche eine Mitbestimmung der Mitarbeiter erforderlich ist. Es ist daher rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber etwa aufgrund seines allgemeinen Weisungsrechts (Direktionsrecht) vorschreiben würde, dass in seinem Betrieb eine andere als die Landessprache verwendet wird.¹ Es ist daher nach Auffassung des Verfassers bereits heute rechtswidrig, wenn - wie es gelegentlich geschieht - deutsche Betriebe, welche zu einem amerikanischen Unternehmen gehören, die englische Sprache als Betriebssprache einführen. Die entsprechende Rechtsprechung, welche den nicht englischsprachigen Mitarbeitern ein

¹ Zu den Schranken des Direktionsrechts, vgl. Küttner, Arbeitsrecht, 13. Aufl. 2006, der jedoch zur Sprachenfrage nichts sagen.

Recht auf Übersetzung einräumt, stellt die Dinge auf den Kopf.¹

Die Betriebssprache in Deutschland ist deutsch. Was für die Währung gilt, § 244 BGB, muss für die Sprache erst recht gelten. Wer die Betriebssprache nicht versteht, hat sich durch angemessene Maßnahmen selbst in den Stand zu setzen, an der betrieblichen Kommunikation teilzunehmen. Wer die Betriebssprache (in Deutschland also: Deutsch) nicht versteht, hat auch keinen Anspruch auf einen vom Arbeitgeber bezahlten Dolmetscher. Umgekehrt ist es selbstverständlich, dass eine fremdsprachige (also meist wohl englische) Information im Rahmen eines Betriebes auf Kosten der Unternehmensleitung ins Deutsche zu übersetzen ist.

2. Fremdsprache als Betriebssprache

Problematisch ist die Frage, ob durch eine Betriebsvereinbarung (also durch Zustimmung der Mitarbeiter/ Betriebsrat) eine andere als die Landessprache zu Betriebssprache erhoben werden kann. Diese Frage ist in dieser Deutlichkeit bisher weder in Deutschland, noch soweit zu sehen, in einem anderen europäischen Land gestellt worden. Das sehr schwache Selbstbewusstsein, welches in Deutschland in Bezug auf die eigene Sprache zu beobachten ist führt dazu, dass vermutlich die deutsche Rechtsprechung eine solche Betriebsvereinbarung für gültig ansehen würde.²

Der Verfasser aber ist der Meinung, dass eine solche Betriebsvereinbarung ungültig wäre. Eine Reihe von arbeitsrech-

¹ ArbG Frankfurt/M AiB 98, 524: Im Betriebsrat einer amerikanisch beherrschten Betriebs sprach die Hälfte nur Englisch; die deutschsprachigen mussten sich die Übersetzung vor dem ArbG ertröten.

² Diller in Der Betrieb 200, 722 kommt gar nicht auf die Idee, das in Frage zu stellen.

tlichen Grundsätzen, (betriebliche Übung) insbesondere aber die anerkannte Gültigkeit des Gewohnheitsrechts bestimmt, dass die deutsche Sprache das gesetzliche Kommunikationsmittel in Deutschland ist. Betriebsvereinbarungen können Arbeitsverhältnisse nur im Rahmen der geltenden Gesetze regeln, sie können das Recht nicht abwandeln.¹ Das Grundgesetz und auch entsprechende Dokumente des europäischen Rechts und des humanitären Völkerrechts unterstellen als selbstverständlich, dass der Gebrauch Muttersprache als Ausfluss des Persönlichkeitsrechts nicht behindert werden darf. Die arbeitsrechtliche Würdigung von Ethikrichtlinien geht offenbar allgemein davon aus, dass Grundrechte und damit Persönlichkeitsrechte, durch diese nicht berührt werden können.² Die Frage der Sprachfreiheit ist nur nicht in diesem Zusammenhang bisher nicht gesehen worden³

Es muss also selbstverständlich sein, dass der aktive und passive Gebrauch der Muttersprache im eigenen Lande immer und auf allen Ebenen zulässig ist. Ob zusätzlich eine andere Sprache erlaubt wird, steht dahin. Es handelt sich hier um ein vorgesetzliches Menschenrecht, welches einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung eigentlich nicht bedarf. Es wird jedoch vorgeschlagen, dass zur Vermeidung von Streitigkeiten und zur Sicherung der individuellen Rechte und deren effektiven Rechtsschutz eine gesetzliche Regelung stattfindet.

VI. Was ist Sprache?

Die Festlegung bzw. Regelung der Sprache im Betrieb entweder durch Gesetz oder Betriebsvereinbarung sagt noch nichts darüber aus, in welcher Art und Weise die betreffende Spra-

¹ grds. LAG Düsseldorf v. 14.11.2005 – Ta BV 46/05 (Wal – Mart)

² z.B. BAGE 101, 216

³ vgl. Schuster – Darsow NZW 05, 273: Ethikrichtlinien und Direktionsrecht

che dargeboten werden muss/darf. Es bleibt also das Problem, inwieweit eine Betriebssprache durch fremdsprachige Ausdrücke so verfremdet werden darf, dass sie von einem normalen Muttersprachler nicht mehr oder nicht mehr sicher verstanden werden kann. Dieser Zustand ist bei vielen „Deutsch“-Sprechenden im Wirtschaftsleben schon erreicht. Hier stellt sich allmählich die Frage des aus dem Verbraucherschutzrecht anerkannten Grundsatzes der Transparenz (Problem des Denglisch), deren Fehlen gegebenenfalls zur Unbeachtlichkeit der nur noch scheinbar deutschen Aussage führen kann.

Hier ergeben sich grundsätzliche Fragen des sprachlichen Verbraucherschutzes auch des sprachlichen Arbeitsrechtes. Diese Fragen können hier nur angerissen werden. Für eine Beantwortung der Fragen ist es noch zu früh. Der Ausdruck sprachliches Arbeitsrecht ist anscheinend völlig neu und wird an dieser Stelle wohl erstmals verwendet.

Anhang I Deutsches Betriebsverfassungsrecht

I. Einführung

Der Unternehmer ist zwar Eigentümer der Produktionsmittel, er ist aber Vertragspartner und nicht Herr der Arbeitnehmer. Als Eigentümer der Produktionsmittel ist der Unternehmer verantwortlich für die unternehmerischen Entscheidungen und damit für die eigentliche Richtung, welche ein Unternehmen, bzw. ein Betrieb gehen wird. Er trägt das wirtschaftliche Risiko von Erfolg und Mißerfolg. Es ist daher angebracht, dass er unternehmerische Entscheidungen grundsätzlich in eigener Verantwortung trifft. Das gibt dem Unternehmer ein natürliches Übergewicht über jeden einzelnen seiner Vertragspartner, die einzelnen Arbeitnehmer. Die Gefahr besteht, dass ein Unternehmer der Versuchung erliegt, seine Rolle als Vertragspartner im Sinne eines Herrschaftsverhältnisses zu verstehen.

Dem wirkt und das Betriebsverfassungsgesetz entgegen. Dieses Gesetz gibt den Arbeitnehmern eines Betriebes einen Handlungsrahmen, in welchem sie sich zusammenschließen können, um gemeinsame Anliegen der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Unternehmer zur Geltung zu bringen.

Richtig gehandhabt ist das ein Betriebsverfassungsrecht auch für den Arbeitgeber ein wirkungsvolles Führungsinstrument, mit welchem sich anbahnende Konflikte frühzeitig erkannt und gelöst werden können. Im Gegensatz zu dem - nach Meinung des Verfassers - völlig verfehlten Mitbestimmungsgesetz - hat sich das Betriebsverfassungsgesetz, dessen historische Wurzeln bis in die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg zurückgehen, bewährt und ist zu einem wesentlichen Faktor des in Deutschland herrschenden Arbeitsfriedens geworden.

II. Anwendungsbereich des BetrVG

1. Anwendungsbereich und Bedeutung

Das Betriebsverfassungsgesetz findet Anwendung auf private gewerbliche Einrichtungen. Gem. § 130 findet dieses Gesetz keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe der öffentlich-rechtlichen Körperschaften, wozu auch die Kirchen gehören. Im öffentlichen Bereich gibt es die landesrechtlichen Personalvertretungsgesetze, welche im wesentlichen dem Betriebsverfassungsgesetz entsprechen.

Dass bei weitem wichtigste Dokument des Betriebsverfassungsrechts ist das Betriebsverfassungsgesetz. Inhalt und Bedeutung dieses Gesetzes wäre leichter zu verstehen, wenn dieses Gesetz den an sich zutreffenden Namen hätte *Betriebsratsgesetz*.

Das Gesetz behandelt die Bildung von Betriebsräten und deren Befugnisse im Betrieb.

2. Begriffe

Das Gesetz der Betriebsverfassung heißt Betriebsverfassungsgesetz, nicht Unternehmensverfassungsgesetz.

Wie im KSchG ist der Bezugsrahmen des Gesetzes also nicht das Gesamtunternehmen, oder gar die Gruppe von Unternehmen, welche demselben Unternehmer gehört, sondern der einzelne Betrieb. Der Begriff des Betriebs ist daher von entscheidender Bedeutung für das Betriebsverfassungsrecht wie auch für andere Arbeitsgesetze. Auch dieser Kernbegriff des Arbeitsrechtes ist im Gesetz nicht definiert. Einigkeit besteht zunächst nur darüber, dass Betrieb und Unternehmen nicht dasselbe sind. Unternehmen ist ein Rechtsbegriff, Betrieb ist ein wirtschaftlicher Begriff. Das in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführte Unternehmen kann hat zum Beispiel eine Reihe von Betrieben haben.

Im Einzelnen ergeben sich viele Fragen. Der Begriff des Betriebs ist nicht nur von Unternehmen abzugrenzen, sondern auch von dem Begriff eines Betriebsteils, etwa für den Fall, dass eineinheitlicher Betrieb in verschiedenen Gebäuden untergebracht ist.

Die in verschiedenen Abwandlungen gegebene Definition des Betriebes lautet wie folgt:

Betrieb ist eine organisatorische Einheit, in welcher der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern einen bestimmten arbeits-technischen Zweck verfolgt.

Der Verfasser möchte im Anschluss daran definieren:

Als Betrieb wird bezeichnet die Zusammenfassung von Produktionsmitteln, mit welchen ein bestimmter Zweck im Rahmen der Unternehmensziele eigenständig verfolgt wird.

III. Der Betriebsrat

1. Bildung des Betriebsrates

§ 1 Betriebsverfassungsgesetz bestimmt: *In Betriebe mit i. d. R. mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.*

§ 2 fordert Arbeitgeber und den Betriebsrat auf, nicht nur miteinander vertrauensvoll umzugehen, sondern – Absatz 2 – auch, die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften in diese Zusammenarbeit einzubeziehen. Diese Formulierung stellt klar heraus, dass Betriebsrat und Gewerkschaften nicht dieselben Ziele im Betriebe haben. Vorrang haben aber die betrieblichen Ziele.

Der Begriff des Arbeitnehmers entspricht dem allgemeinen Verständnis, vgl. auch § 5, leitende Angestellte fallen aber nicht unter das Betriebsverfassungsrecht und sind weder aktiv noch passiv zum Betriebsrat am wahlberechtigt.

Es gibt viele Betriebe in Deutschland, welche keinen Betriebsrat haben, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen dafür gegeben sind. Der Unternehmer/Arbeitgeber ist nicht verpflichtet einen Betriebsrat zu bilden. Die Arbeitnehmer sind lediglich berechtigt, einen Betriebsrat zu bilden, und aus Sicht des Gesetzes sollten sie es tun. Der Arbeitgeber bedarf daher nichts tun oder unterlassen, was der Bildung eines Betriebsrat entgegenwirkt.

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder folgt aus der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Bei bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern ist eine Person zu wählen, in einem Betrieb von bis zu 5000 Mitarbeitern besteht der Betriebsrat aus 29 Mitgliedern. Gestaffelt nach der Zahl der Arbeitnehmer sind Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen: bei bis zu 500 Arbeitnehmern: 1, bei bis zu 1500 sind es 3. Kalkulatorisch haben also durchschnittlich 500 Mitarbeiter jeweils einen freigestellten Betriebsrat zu finanzieren. Die Tatsache das § 41 ein Umlageverbot ausspricht, wonach der Arbeitgeber keine Beiträge für die Finanzierung des Betriebsrates erheben darf, ändert an der betriebswirtschaftlichen Wahrheit nichts.

2. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten.

a. Grundsatz

Die Rechte des Betriebsrates haben unterschiedliche Ansätze und gliedern sich in

- Informationsrechte, § 80 Abs. 2,
- Anhörungsrechte, insbesondere § 102
- Vorschlagsrechte, § 90 Abs. 2
- Beratungsrechte §§ 90, 92

b. Mitwirkungsrechte

Die Aufgaben des Betriebsrats sind einmal allgemein geregelt

- § 75: Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, Schutz vor Diskriminierung usw.
- § 80: Während die Pflicht gemäß § 75 Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam trifft, sind die Aufgaben gem. § 80 alleine den Betriebsrat zugewiesen. Er hat darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden usw.
- Dem Betriebsrat sind aber auch spezielle Aufgaben zugewiesen, nämlich
- Mitbestimmungsrechte gem. § 87 ff in sozialen bzw. arbeitsvertraglichen Angelegenheiten.
- Unterrichtung - und Beratungsrechte gem. § 90
- Mitbestimmungsrechte gem. § 91 bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsabläufe
- Mitberatungsrechte bei der Personalplanung, § 92 ff

c. Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten

Als Mitbestimmungsrechte werden bezeichnet solche Befugnisse des Betriebsrats, mit welchen er ein Veto gegen vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Maßnahmen erheben kann. Wichtigster Bereich ist die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen gem. § 99 und 103

d. Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Mitberatungs- und Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten ergeben sich für den Betriebsrat über die Bildung eines Wirtschaftsausschusses, § 106, der in Unternehmen mit mehr als 100 ständigen Arbeitnehmern gebildet werden muss.

Von besonderer Bedeutung sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen, § 111, und der Erstellung eventueller Sozialpläne. In

diesem Bereich ist die Stellung des Betriebsrats besonders stark, § 112 a. Und ich

IV. Betriebsvereinbarungen

Die oben beschriebenen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates können als Einzelmaßnahmen beschlossen und durchgesetzt werden.

Aus praktischen Gründen hat es sich aber insbesondere in größeren Unternehmen/Betrieben herausgebildet, dass die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats durch Betriebsvereinbarungen verwirklicht werden. Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft, diese vertreten durch den Betriebsrat. Durch Betriebsvereinbarungen wird das Arbeitsverhältnis im Einzelnen konkretisiert, sie haben daher unmittelbare Wirkungen für und gegen den Arbeitnehmer/Arbeitgeber.

§ 77 Absatz 4 Betriebsverfassungsgesetz sagt: *Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend.* Das bedeutet u. a., dass der einzelne Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber keine abweichende Regelung treffen darf.

Anhang II. Internationales Arbeitsrecht

(Auszug aus dem Buch des Verfassers: Internationales Privates Wirtschaftsrecht, München 2006)

Fälle

1. Die Klägerin ist eine Frau und möchte gerne Soldat werden. Die Bundeswehr steht auf dem Standpunkt, dass Frauen in der Bundeswehr allenfalls im Sanitäter – und Militärmusikdienst tätig sein können. Die Klägerin klagt auf Einstellung. Aussicht auf Erfolg?¹

Stichworte: Gleichbehandlung nach europäischem Recht

2. Die Beklagte ist eine deutsche Gesellschaft, welche Tochtergesellschaften in Argentinien und Brasilien hat. Der Beklagte, ein Argentinier deutscher Herkunft, war für die Beklagte in Argentinien tätig. Er wechselte dann zu der argentinischen Tochtergesellschaft und aufgrund eines entsprechenden Vertrages zu der brasilianischen Tochtergesellschaft der Beklagten. Auf Grund dieser Verträge war der Kläger in Argentinien und zuletzt in Brasilien tätig.

¹ EuGH v. 11.1.00 NZA 00, 137

Die brasilianische Tochtergesellschaft kündigt das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31.12.1994. Der Kläger klagt gegen die deutsche Muttergesellschaft auf Feststellung, dass die von der brasilianischen Tochtergesellschaft ausgesprochene Kündigung unwirksam sei. Aussicht auf Erfolg?¹

Stichworte Internationaler Arbeitsvertrag im Konzern

3. Mitarbeiter M der französischen Tochtergesellschaft des deutschen K – Konzerns ist ganz begeistert über die innerbetriebliche Mitbestimmung gemäß Betriebsverfassungsgesetz und die Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz. Auf Druck der im Aufsichtsrat der Mutter des K-Konzerns sitzenden Arbeitnehmervertreter wird die französische Tochtergesellschaft angewiesen, sämtliche Arbeitsverträge mit ihren Mitarbeitern dem deutschen Recht zu unterstellen. M ist nun der Meinung, er und seine Kollegen hätten einen Anspruch auf Gründung eines Betriebsrates gemäß § 1 Betriebsverfassungsgesetz. Zu Recht?.

Stichworte: kollektives Arbeitsrecht und anwendbares Recht

1. Grundsatz

Von einem internationalen Arbeitsrecht spricht man unter zwei Gesichtspunkten:

- Einmal von dem auf Grund völkerrechtlicher Verträge begründeten Arbeitsrecht, welches sich infolge der Umsetzung dieser Verträge in nationales Recht als Teil des deutschen Arbeitsrechts darstellt,
- zweitens von dem arbeitsrechtlichen Kollisionsrecht, welches darüber Auskunft gibt, welches Recht in einem gegebenen Fall auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

Das vertraglich begründete internationale Arbeitsrecht wird unterteilt in einen weltweiten internationalen Teil und einen europäischen Teil. Aufgrund der besonderen sozialpolitischen Bedeutung des Arbeitsrechtes hat die Staatengemeinschaft mit der nach dem Zweiten Weltkrieg erfolgten Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation, IAO (engl. *International Labour Organisation*, ILO) in einer Reihe von Abkommen Grundsätze des Arbeitsrechts formuliert. Da der deutsche Standard bereits recht hoch ist, gehen

¹ BAG v. 21.1.99 NZA 99, 806

diese meist nicht über das hinaus, was bereits innerstaatlich als deutsches Recht geht.

2. Europäisches Arbeitsrecht

Das europäische Recht wird aufgrund unmittelbarer Geltung europäischer Normen oder der Auslegung dieser Normen durch den EuGH für das Arbeitsrecht immer wichtiger. Von besonderer Bedeutung sind die

- Artikel 39 ff EGV, mit denen die Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Gemeinschaft gewährleistet wird.
- Artikel 141 EGV erzwingt eine Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei dem Arbeitsentgelt.
- Weitere Vorschriften des EGV beziehen sich zwar nicht unmittelbar auf das Arbeitsrecht, haben aber in konsequenter Anwendung weitreichende Auswirkungen darauf. Etwa Artikel 136, welcher eine Verbesserung und Angleichung der Lebens – und Arbeitsbedingungen fordert.
- Allen voraus aber Artikel 12, welcher ein allgemeines Diskriminierungsverbot enthält, welches der EuGH zunehmend im Sinne eines allgemeinen Gleichheitssatzes im Sinne des Artikel 3 Grundgesetz interpretiert.

Es ist daher aus Sicht des Verfassers vorgezeichnet, dass die nationalen Regelungen des Arbeitsrechtes über eine umfassende Anwendung und Auslegung des Gleichheitssatzes durch den EuGH in ihrer Bedeutung stark gemindert, wenn nicht am Ende ganz verdrängt werden. Diese Vorschriften sind unmittelbar geltendes Recht in allen EU-Mitgliedsstaaten, auch ohne dass sie in nationale Gesetze umgesetzt werden müssen. Wenn ein Arbeitnehmer einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel 141 EGV rügt, ist ihm daher nach Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges unmittelbar der Weg zu den europäischen Gerichten eröffnet. Im Fall 1 wurde daher im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens unmittelbar die Entscheidung des EuGH eingeholt, welcher zu der Meinung kam, dass *der vollständige Ausschluss von Frauen vom Dienst mit der Waffe nicht zu den Ungleichbehandlungen gehört, welche ausnahmsweise zulässig sind*. An diese Rechtsentscheidung war das deutsche Gericht gebunden; seitdem gibt es auch deutsche Soldatinnen. Das führt dazu, dass immer mehr europäische Urteile das deutsche Arbeitsrecht überlagern. Diese Überlagerung findet auch dadurch statt, dass sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in vorbeugenden Gehorsam den Vorgaben des EuGH anpasst. Dieses geschieht auch im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens gemäß Artikel 234 EGV.

3. Arbeitsrechtliches Kollisionsrecht

Das Arbeitsvertragsstatut wird durch Rechtswahl gemäß Art. 27 oder mangels einer Rechtswahl durch Artikel die Kriterien gemäß Artikel 30 II EGBGB bestimmt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Arbeitsvertrag einem Recht ihrer Wahl unterstellen. Artikel 27 EGBGB gilt auch im Arbeitsrecht. Einschränkungen ergeben sich allerdings aus der Zielsetzung des Arbeitsrechtes als eines zwingenden Arbeitnehmerschutzrechts. Der Arbeitnehmer kann auf die Vorteile z.B. des Kündigungsschutzgesetzes oder des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht verzichten. Eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag wäre gemäß § 134 BGB unwirksam. Eine nahe liegende Umgehung der zwingenden Vorschriften des Arbeitsrechtes wäre es daher, ein fremdes Recht zu vereinbaren, welches diese Schutzvorschriften nicht kennt. Diese Möglichkeit ist durch Art. 30 I verstellt. Die Rechtswahl in einem Arbeitsvertrag darf nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach Absatz II mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre.

Entscheidende Vorschrift ist also Artikel 30 II. Das auf einen Arbeitsvertrag anwendbare Recht bestimmt sich daher grundsätzlich nach dem Ort, wo der Arbeitnehmer seine Verpflichtung gewöhnlich verrichtet.¹ Gelegentliche Arbeitsleistung im Ausland ändert diese Zuordnung nicht. Kann ein solcher Ort nicht festgestellt werden, weil der Arbeitnehmer nicht an einem bestimmten Ort tätig ist, so bestimmt sich das anwendbare Recht nach dem Ort, wo sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.²

Im Fall 2 war auf das Arbeitsverhältnis daher brasilianisches Recht anzuwenden, und zwar aus beiden Gründen des Art. 30. Die Arbeit wurde in Brasilien verrichtet und außerdem war der Kläger von der brasilianischen Tochtergesellschaft der deutschen Mutter eingestellt worden. Selbst wenn es sich bei der brasilianischen Niederlassung um eine unselbstständige Filiale der deutschen Muttergesellschaft gehandelt hätte, wäre brasilianisches Recht anwendbar. Das Bundesarbeitsgericht nahm jedoch an, dass der Kläger zusätzlichen mit der Muttergesellschaft einen Arbeitsvertrag geschlossen hatte, für welchen das deutsche Recht vereinbart worden war; daher gelte das Kündigungsschutzgesetz.

¹ vgl. praktische identischen Art. 121 schweiz. IPRG

² Mankowski zitiert in Iprax den ndl. Hoge Raad v.31. 5.02: der ständige Ort einer Stewardess auf einer Bohrinsel liegt im Zweifel in dem Land, zu welchem der Kontinentalsockel, auf welchem sie bohrt, gerechnet wird.

4. Arbeitnehmer oder Selbständiger

Wie im nationalen Arbeitsrecht auch, kommt es im internationalen Arbeitsrecht auf die Frage an, ob eine Person Arbeitnehmer ist oder selbstständig. Art.30 gilt nur für Arbeitnehmer, nicht aber für Selbstständige, welche im Rahmen eines Vertragsverhältnisses für eine andere Person tätig sind, z. B. Handelsvertreter. Wie sonst auch geschieht die Qualifikation eines Rechtsverhältnisses nach den Regeln des erkennenden Gerichts. Ein deutsches Arbeitsgericht würde daher an Hand der deutschen Rechtsprechung diese Frage entscheiden.

5. Kollektives Arbeitsrecht

Die Rechtswahl führt dazu, dass der einzelne Arbeitsvertrag dem gewählten Recht unterliegt. Das Betriebsverfassungsrecht und das Mitbestimmungsrecht sind vom deutschen Gesetzgeber als Teil der öffentlichen Ordnung eingerichtet. es ist daher nach den oben dargelegten Grundsätzen, vgl. 2. Teil II 5, zu prüfen, ob das deutsche Recht einen so weitgehenden Geltungswillen entfaltet, dass auch diese Vorschriften im Ausland gelten sollen, wenn das deutsche Recht anwendbar sein sollte. Das ist im Zweifel zu verneinen.

Kollektive Regelungen wie die des Betriebsverfassungsrechts unterliegen aber nicht mehr der Privatautonomie der einzelnen Vertragspartner. M. hat also im Fall 3 mit seiner Meinung nicht Recht. Diese Rechtseinrichtungen können auf Tochtergesellschaften im Ausland daher nicht durch eine pauschale Verweisung auf das, in diesem Fall deutsche, Recht eingeführt werden. Denkbar ist jedoch, dass die Ergebnisse des Betriebsverfassungsrechts (z.B. Wahl einer Arbeitnehmervertretung, Einräumung bestimmter Mitspracherechte usw.) im Rahmen der an der Betriebsstätte geltenden Rechtsordnung durch Verträge „nachgestellt“ werden.

6. Gerichtsstand

Nach deutschem Recht besteht keine ausschließliche Zuständigkeit am Beschäftigungsort. Eine Gerichtsstandswahl ist zwar möglich, aber ungültig, wenn sie der Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers widerspricht.¹

¹ Geimer, S. 557 RN 1774: Die von Geimer berichteten Urteile sind alle mindestens 20 Jahre alt und daher in diesem sehr volatilen Rechtsgebiet nur noch schwer zu verwenden.