

bezogene staatliche Leistungen mit einem jährlichen Volumen von mehr als 200 Milliarden € gibt, erscheint eine Gesamtuntersuchung im Hinblick auf Ziele und Mittel unabdingbar. Im Einzelnen ergibt sich aus der Studie zu den vier Zielen:

– Wirtschaftliche Stabilität

Wenn beide Eheleute erwerbstätig sind und Familien- und Erwerbsarbeit gleichmäßig aufgeteilt werden, bietet das die größte wirtschaftliche Stabilität für die Familie.

Aus der beitragsfreien Mitversicherung und aus dem Ehegattensplitting ergeben sich starke negative Erwerbsanreize für Mütter. Positiv bewertet werden Kinderbetreuung, Kindergeld, Elterngeld und Kinderzuschlag.

– Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Am stärksten trägt eine Kinderbetreuung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Die Partnermonate beim Elterngeld führen zu einer höheren Beteiligung der Väter bei der Kinderbetreuung und zu einem früheren beruflichen Wiedereinstieg von Müttern.

– Förderung und Wohlergehen von Kindern

Kinderbetreuung fördert kurzfristig, mittel- und langfristig das Wohlergehen von Kindern; am besten ist ein früher Start. Besonders stark profitieren Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund oder mit geringem Einkommen oder mit einem geringen Bildungsniveau.

– Erfüllung von Kinderwünschen

Viel hängt von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und von der finanziellen Absicherung ab. Das kann insbesondere gefördert werden durch Subventionierung der Kinderbetreuung, durch Kindergeld und Elterngeld. Demgegenüber haben andere Leistungen, wie Ehegattensplitting und Mitversicherung, nur eine geringfügige Auswirkung auf die Anzahl der Geburten.

Quelle: Alle Studien sind veröffentlicht und können auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend heruntergeladen werden.

Kurzbeiträge und Informationen

Zwölftes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht – „Die Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa“

Das vom Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e. V. sowie dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen veranstaltete Zwölfte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht fiel am 7. 11. 2014 ausgereicht mitten in den längsten Arbeitskampf, dem die Deutsche Bahn bis dahin ausgesetzt war. Erfreulicherweise fanden trotz dieser widrigen Umstände über 120 nationale und internationale Teilnehmer aus Wissenschaft, Justiz, Verbänden, Anwaltschaft und Unternehmen den Weg nach Göttingen, sodass sich die Befürchtungen der Organisatoren nur in engen Grenzen bestätigten. Während man als Arbeitsrechtler beim Arbeitskampf sofort an die verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionsfreiheit denkt, beruht die institutionalisierte Arbeitnehmerbeteiligung hierzulande im rechtlichen Ausgangspunkt auf anderen Traditionen. Dass das keine zwingende Notwendigkeit ist, zeigt ein Blick über den Tellerrand zu unseren europäischen Nachbarn. Das Zwölfte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht bot das dazu passende Panorama, indem es die Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa thematisierte. Damit knüpfte es an die Jubiläumsveranstaltung aus dem Jahre 2009 an, die sich der Zukunft der Kollektivautonomie in Europa gewidmet hatte. Zugleich sollte das Forum Professor em. Dr. Dres. h. c. Franz Gamillscheg, den Institutsgründer, langjährigen Direktor und Meister der Arbeitsrechtsvergleichung, aus Anlass seines 90. Geburtstags ehren.

Nach der Begrüßung durch den Dekan der Juristischen Fakultät Professor Dr. Torsten Körber, der die Tradition der Göttinger Arbeitsrechtswissenschaft hervorhob, und Professor Dr. Rüdiger Krause, der den krankheitsbedingt verhinderten Vorsitzenden des Fördervereins Professor em. Dr. Hansjörg Otto kurzfristig vertrat, folgte ein Grußwort der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt, in dem sie den stets in großen Linien und ganzheitlich denkenden Sprachmalen Franz Gamillscheg einfühlsam würdigte.

Im Eröffnungsvortrag erläuterte Professor em. Dr. Dres. h. c. Peter Hanau die Entwicklung und Perspektiven der deutschen Mitbestimmung. Mitbestimmungsrecht sei politisches Recht. In der Vergangenheit sei es etwa alle 20 Jahre den großen und kleinen politischen Veränderungen gefolgt, wobei derzeit eher Stillstand herrsche. Besonderes Augenmerk legte der Referent auf eine aus seiner Sicht bisher kaum beachtete Entwicklungsstufe. So enthalte das Grundgesetz in seinen Zuständigkeitsnormen (Art. 74 Nr. 12 GG) erstmals den Begriff der Betriebsverfassung im Gegensatz zum zuvor allein verwandten Begriff Betriebsrat. Aus seiner Sicht sei dies ein Indiz dafür, dass die Betriebsverfassung eben doch mehr als die Summe von Zweierbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Betriebsrat sei und in einem gewissen Sinne an die Vorstellung vom konstitutionellen Betrieb des 19. Jahrhunderts anknüpfe. Den Perspektiven näherte sich Hanau rechtsvergleichend und drückte in Anlehnung an den amerikanischen Arbeitsrechtler Matthew Finkin die Zuversicht aus, dass die Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht in diesem Jahrhundert dieselbe

Rolle wie im vorigen spielen werde: nämlich ungewöhnliche Gedanken anzuregen, Alternativen vorzulegen, das Zusammenspiel von Recht und Kultur zu analysieren und gegenüber der neoklassischen Wirtschaftslehre die Rolle des Rechts überzeugend zu legitimieren. Dabei ging der Referent zunächst auf die Internationalisierung und strukturelle Entgrenzung ein. Er bemängelte zum einen die fehlende Resonanz der deutschen, unverändert am Territorialprinzip festhaltenden, Betriebsverfassung auf die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen. Zum anderen verschwömmen die traditionellen Entscheidungsstrukturen (Konzern, Unternehmen, Betrieb), worauf die Betriebsverfassung mit § 3 BetrVG reagiert habe. Bezüglich der insoweit regelmäßig erforderlichen (einheitlichen) tariflichen Regelung sei es wichtig zu wissen, wie andere Rechtsordnungen auf die dort häufiger anzutreffende Gewerkschaftspluralität reagierten. Schließlich verflüchtigten sich auch auf Arbeitnehmerseite die klassischen Begriffe und Abgrenzungen. Bei den Leiharbeitnehmern habe das deutsche Recht schon reagiert. Bei arbeitnehmerähnlichen Personen sei das Tarifvertragsgesetz (§ 12 a) schon weiter als die Betriebsverfassung, die hier noch Nachholbedarf habe. Bezogen auf die Einflussmöglichkeiten stellte Hanau fest, dass sich die deutsche Mitbestimmung so nah an die unternehmerische Entscheidung wie möglich heranpirsche, ohne sie jedoch wirklich mitzubestimmen. Sie gehorche dem Prinzip „Dulde und liquidiere“. Abgesehen von einem Antrag (BT-Drucks. 17/2122) der SPD-Bundestagsfraktion gebe es hier keine Tendenzen zur Ausweitung. In der Politik ginge es derzeit weniger um das Verhältnis von Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat als vielmehr um das zwischen Männern und Frauen. Zum Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen sprach sich Hanau einmal mehr gegen die Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips aus und begrüßte eine aktuelle Entscheidung des BAG (v. 5. 3. 2013 – 1 AZR 417/12, NZA 2013, 916), in der sich das Gericht ebenfalls dazu bekannte, dass unter gewissen Umständen allgemeine Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarungen an betriebliche Notwendigkeiten angepasst werden müssten. Die Mitbestimmung könne und müsse sich gerade in schlechten Zeiten bewähren. Abschließend ging er noch kurz auf die Finanzierung betrieblicher Interessenvertretungen ein.

Im Anschluss referierte Professorin Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter über die europäische Dimension betrieblicher Arbeitnehmerbeteiligung. Das europäische Recht kenne die Vokabel Betriebsverfassung nicht, enthalte jedoch den interessanten Begriff des sozialen Dialogs, der neben anderen Aspekten Ähnlichkeiten zur in Deutschland gebräuchlichen vertrauensvollen Zusammenarbeit aufweise, über unser nationales Recht jedoch hinausgehe, indem die Arbeitnehmerbeteiligung auf die Gesetzgebung ausgeweitet werde. Im Vergleich dazu sei die Umsetzung der europäischen Vorgaben für die deutsche Betriebsverfassung auf den ersten Blick scheinbar wenig spannend, da hierfür aus Sicht des deutschen Gesetzgebers die bereits existierenden Personalvertretungsgesetze und das Betriebsverfassungsgesetz unverändert ausreichen. Damit falle allerdings ein in sich geschlossenes System wie die deutsche Betriebsverfassung punktuell in die Auslegungszuständigkeit des Eu-

ropäischen Gerichtshofs. Infolge des damit verbundenen Kontextverlustes sei der Konflikt mit Händen zu greifen. Inhaltlich sei eine materielle Rechtsangleichung auf europäischer Ebene wegen der stark unterschiedlichen Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung in den Mitgliedstaaten praktisch ausgeschlossen, weshalb eine Akzentverschiebung hin zur Gewährleistung prozeduraler Mindeststandards zu beobachten sei, auf deren Einhaltung der EuGH besonderen Wert lege. Als Beispiel führte *Schlachter* zwei Entscheidungen des EuGH (EuGH v. 18. 1. 2007 – Rs. C-385/05, NZA 2007, 193 – Confédération générale du travail u. a.; EuGH v. 15. 1. 2014 – Rs. C-176/12, NZA 2014, 193 – Association de médiation sociale) zum Schwellenwert für eine Beteiligungspflicht ins Feld. Zwar knüpfte der EuGH insofern nicht an einen EU-autonomen, sondern einen nationalen Arbeitnehmerbegriff an. Die Mitgliedstaaten seien allerdings gehalten, ihren allgemeinen Arbeitnehmerbegriff und nicht etwa einen Sonderarbeitnehmerbegriff zu verwenden, mit dem die vorgegebenen Schwellenwerte kreativ untergraben werden könnten. Hier erinnerte die Referentin neben einigen anderen Personengruppen an die Diskussion um die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern. Probleme könnten sich zudem aus dem Nebeneinander mehrerer Vertretungsorgane ergeben. Sobald die Schwellenwerte erreicht werden, müsse es für jeden Arbeitnehmer eine Beteiligungsmöglichkeit geben – z. B. auch für den einzigen leitenden Angestellten, für den kein Sprecherausschuss existiert. Als Lösung für das Problem wurden eine Direktbeteiligung der betroffenen Arbeitnehmer und eine ad-hoc-Vertretung nach englischem Vorbild diskutiert. Neben den Schwellenwerten prognostizierte *Schlachter* als weiteren Ausfluss der Fokussierung auf die prozedurale Seite eine Überlagerung der nationalen Diskussion zu Unterlassungsansprüchen durch das vom europäischen Recht herrührende Gebot effektiver Rechtsdurchsetzung. Schließlich kritisierte sie die oben genannte Entscheidung *Association de médiation sociale* wegen der darin abgelehnten Wirkung von Art. 27 EuGrCh auf richtlinienwidriges Umsetzungsrecht. Der Verweis auf den Staatshaftungsanspruch sei bei der Verletzung von Beteiligungsrechten mangels eines Schadens in der Regel nicht sehr effizient. Außerdem führe die im Urteil angelegte Unterscheidung zwischen Grundrechten mit und ohne Konkretisierungsvorbehalt zu einer wenig einleuchtenden Gewichtung der europäischen Grundrechte. Hier sei das letzte Wort noch nicht gesprochen.

Die anschließende von *Professor Dr. Olaf Deinert* geleitete Diskussion eröffnete *Rudolf Buschmann*. Im Ansatz teile er die Kritik am EuGH in der Rechtssache *Association de médiation sociale*, würde ihn aber nicht so restriktiv interpretieren, dass aus Art. 27 EuGrCh keine direkten Wirkungen auf nationales Recht entspringen. Man müsse hier weitere Entscheidungen abwarten. Im Rahmen eines anderen Verfahrens, so *Buschmann* weiter, habe es für die unmittelbare Wirkung von Art. 31 EuGrCh auf nationales Recht bereits umfangreiche Vorarbeiten gegeben. Auch wenn das konkrete Verfahren mit einem Vergleich endete, würden diese Vorarbeiten bei nächster Gelegenheit wahrscheinlich verwertet werden. *Doris Meißner* (IG BCE) schilderte ihren Eindruck, dass die Richtlinie zur Information und Konsultation in manchen EU-Ländern nicht zu einer Verbesserung der nationalen Rechtslage geführt habe. *Dr. Martin Coen* (Vertreter des Landes NRW bei der EU) erkundigte sich, ob aus Sicht der Referenten der gegenwärtige *acquis* ausreiche oder die Kommission hier tätig werden müsse. *Schlachter* bemerkte, dass eine Reihe von Vertragsverletzungsverfahren tatsächlich ein Indiz für die mangelnde Umsetzung der Richtlinie sei. Eine Verbesserung des *acquis* könne man allerdings aufgrund der Verschiedenheit der nationalen Systeme auf europäischer Ebene nicht erwarten. *Hanau* sezierte zwei Dimensionen aus der Diskussion. Zur ersten – dem Einfluss des europäischen Rechts auf rein nationale Fragen – gehörten die Schwellenwerte. Würde man hier die Betriebsverfassung mit Blick auf die Informations- und Konsultationsrechte anpassen, so hätte das allerdings überschießende Tendenzen für die echte Mitbestimmung. Diese Art der Addition von europäischen und nationalen Vorgaben bereitete ihm Unbehagen. In der zweiten Dimension – den grenzüberschreitenden Sachverhalten – gebe es mit der SE und den europäischen Betriebsräten erste Ansätze. Im Rahmen der Betriebsverfassung schlug er vor, *Deinert* (Internationales Arbeitsrecht, 2013, S. 470 ff.) zu folgen. Insgesamt habe er den Eindruck, dass der deutsche Betriebsratsgedanke ein Exportartikel sei.

Nach einer Mittagspause zur Stärkung ging es – quasi im besonderen Teil der Veranstaltung – darum, Licht in das bereits

angesprochene Dunkel der verschiedenen europäischen Systeme zu bringen. Einleitend erläuterte *Professor Dr. Rüdiger Krause* geeignete Vergleichsparameter und machte die Länderauswahl für das Publikum transparent. Darunter befand sich ursprünglich auch das spanische Modell. Die dafür berufene *Dra. Berta Valdés de la Vega* von der Universidad de Castilla-La Mancha, Albacete, musste ihren Vortrag allerdings sehr kurzfristig krankheitsbedingt absagen.

Den Rundgang durch das europäische Recht der Arbeitnehmerbeteiligung eröffnete *Professor Dr. Antoine Lyon-Caen* von der Université Paris Ouest – Nanterre La Défense. Als Franzose, der auf Englisch über europäisch vorgeprägtes Recht referieren sollte, erläuterte er immer wieder seine Begriffswahl (z. B. participation vs. representation). Die französische Arbeitnehmerbeteiligung sei zweigleisig aufgebaut. Sie bestehe zum einen aus entsandten Delegierten der Gewerkschaften, die im Gegensatz zu Deutschland auch am Arbeitsplatz präsent seien, dort jedoch nur ihre gegenwärtigen und zukünftigen Mitglieder repräsentierten. Daneben gebe es gewählte Vertreter der gesamten Belegschaft u. a. im Betriebsrat (comité d'établissement ou d'entreprise). Der Mitbestimmung im Aufsichtsrat oder anderen Entscheidungsgremien stand man in Frankreich traditionell skeptisch gegenüber. Hier habe man jedoch von Deutschland gelernt und im Jahr 2013 eine solche Beteiligungsmöglichkeit in großen Unternehmen geschaffen. Der Anwendungsbereich ('space' not scope) orientiere sich traditionell – ähnlich wie in Deutschland – am Territorialprinzip. Hinzu kämen funktionelle und strukturelle Anpassungen, mittels derer u. a. auf Initiative der Gewerkschaften oder von Gesetzes wegen zusätzliche Vertretungsorgane (z. B. work force delegates) geschaffen werden könnten. Mit Blick auf die zunehmende Internationalisierung führte *Lyon-Caen* weiter aus, dass Vertretungsorgane nach französischem Recht gebildet werden würden, sobald ein Unternehmen auf französischem Boden aktiv werde. Die Frage, wann konkrete Beteiligungsrechte ausgelöst werden, sei umstritten. Nach einer Ansicht müsse die zu Grunde liegende Entscheidung in Frankreich getroffen werden. Andere ließen es ausreichen, wenn die Entscheidung Auswirkungen auf französische Arbeitnehmer habe (effects doctrine). Bezogen auf den Einfluss machte *Lyon-Caen* klar, dass in Frankreich prinzipiell nur die Gewerkschaften dazu berufen seien, unternehmensbezogene Kollektivverträge abzuschließen. Betriebsräten käme diese Befugnis allenfalls subsidiär zu. Ihre Aufgaben bestünden neben Informations- und Überwachungsrechten vornehmlich darin, (unverbindliche) Stellungnahmen abzugeben, eine gerichtliche Kontrolle herbeizuführen oder bestimmte Initiativen des Arbeitgebers abzuwenden. In den letzten Jahren gäbe es in Frankreich zudem Tendenzen, den Gewerkschaften über Tarifverträge einen Zugriff auf die Struktur der betrieblichen Mitbestimmung zu geben. Gewerkschaften und Betriebsräte stünden nach alledem zwar auf der einen Seite im Wettbewerb zueinander. Auf der anderen Seite seien sie aufeinander angewiesen und ergänzten sich gegenseitig. Vergleiche man das deutsche und das französische Modell hinsichtlich des Einflusses der Arbeitnehmer, könne man keinen Unterschied feststellen. Die großen Vorteile des französischen Betriebsrats seien seine gute vom Arbeitgeber getragene Finanzierung und die damit u. a. verbundene Möglichkeit, exzellente Juristen für ihre Sache engagieren zu können.

Im Rahmen der anschließend von *Wolfgang Goos* (Hauptgeschäftsführer des BAVC a. D. und stellvertretender Vorsitzender des Fördervereins) geleiteten Diskussion erkundigte sich *Meißner* genauer nach den Machtmechanismen des französischen Betriebsrats. Nach *Lyon-Caen* sei es üblich, auf Zeit zu spielen. Der finanziell starke und bestens vertretene Betriebsrat könne vor den ordentlichen Gerichten Informationsansprüche einklagen und eine unternehmerische Entscheidung durch gerichtliche Verfügung bis zu deren Erfüllung aufschieben lassen. Auf die Frage, ob es bei der Umsetzung der Richtlinie zur Information und Konsultation Probleme gegeben hätte, antwortete der Referent mit einem klaren Nein. Frankreich sei eines der Länder gewesen, die die Richtlinie maßgeblich mitgestaltet hätten. Informationsrechte und die damit verbundenen Streitfragen seien in Frankreich nicht neu – es gebe sie seit 1945. Von *Buschmann* auf die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *Association de médiation sociale* angesprochen, bekundete *Lyon-Caen* einen gewissen Stolz auf die Entscheidung gegen Frankreich. Bestimmte Arbeitnehmergruppen aus der Betriebsverfassung auszuschließen widerstrebe ihm.

Auf die Frage von *Coen*, ob ein Zusammenwachsen der verschiedenen Modelle zu beobachten sei, konstatierte der Referent, dass es zwar funktionale Annäherungen gegeben habe, die formalen Systeme auch angesichts der inzwischen großen Zahl der Mitgliedstaaten für eine Angleichung allerdings zu verschieden seien. Auf der anderen Seite könne man einige französische Unternehmen beobachten, in denen deutsche Mitbestimmungsstrukturen erfolgreich getestet würden. Er persönlich würde eine Anpassung an das deutsche Modell begrüßen – allerdings nur mit einem bisschen französischem Flavour.

Für Norwegen, Schweden, Finnland und Dänemark beleuchtete *Professor Dr. Niklas Bruun* von der University of Helsinki das nordische Modell, dessen wohl wesentliches Strukturmerkmal – bei allen nationalen Differenzen – sein in den siebziger Jahren entwickelter monistischer Aufbau sei. Dabei käme den Gewerkschaften eine direkte Rolle, nicht nur bei den Beteiligungsrechten, sondern auch bei der Unternehmensmitbestimmung zu. Im Wesentlichen sei das System akzeptiert und funktioniere gut, auch wenn man den Außenseitern aus Legitimationsgründen und wegen europarechtlicher Vorgaben eigene Rechte eingeräumt habe. Der systembedingt mögliche Arbeitskampf werde in der Regel nur zum Abschluss von Kollektivverträgen und nicht zur Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen genutzt. Die im Norden rasant zunehmende Internationalisierung habe, abgesehen vom Europäischen Betriebsrat und vereinzelt Konzernbetriebsräten, keinen signifikanten Einfluss auf die existierenden Mechanismen genommen. Nordische Gewerkschaften täten sich schwer damit, Gestaltungsmacht an unabhängige Betriebsräte abzugeben. Das nordische Modell sei geprägt von einem hohen Organisationsgrad, wobei unterschiedliche Berufsgruppen von verschiedenen Gewerkschaften vertreten würden. Bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber säßen daher stets mehrere Gewerkschaften mit am Tisch. Ausgehend vom gewerkschaftlichen Einfluss differiere die konkrete Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung zwischen den einzelnen Ländern. Sie reiche von der Schaffung paritätisch besetzter Vertretungsorgane in Dänemark (cooperation committee) über Mischformen (Norwegen und Finnland) bis hin zur direkten Ausübung durch die Gewerkschaften in Schweden. Mitbestimmung in gesellschaftsrechtlichen Entscheidungsorganen sähen die nordischen Rechtsordnungen teils obligatorisch und teils auf Antrag einer Gewerkschaft in unterschiedlicher Form bereits ab Schwellenwerten beginnend bei 25 Arbeitnehmern vor. Diese Form der Beteiligung werde allerdings nicht primär als Mitbestimmungsbefugnis bei unternehmerischen Entscheidungen verstanden. Sie diene in erster Linie der Informationsbeschaffung. Leiharbeiter würden regelmäßig nicht bei Schwellenwerten berücksichtigt. Es gebe aber Tarifverträge, die den Einsatz solcher Arbeitnehmer regulieren und begrenzen. Insgesamt werde die Arbeitnehmerbeteiligung nicht in Frage gestellt, auch wenn sie mit zunehmender Globalisierung und angesichts des Freihandelsabkommens TTIP vor neuen Herausforderungen stünde.

Abschließend berichtete *Professor Dr. Rudolf Mosner* von der Paris Lodron Universität Salzburg über das österreichische Mo-

dell. Auch wenn es im Tarifvertragsrecht (auf österreichisch Kollektivvertragsrecht) einige Unterschiede gebe (u.a. Pflichtmitgliedschaft, Außenseiterwirkung, Tarifeinheit), seien die Mitbestimmungsregeln sehr ähnlich und stünden vor den gleichen Herausforderungen. Mit Blick auf die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beziehe das österreichische Sozialversicherungsrecht zwar bereits arbeitnehmerähnliche (freie) Dienstverträge mit ein. Das Betriebsverfassungs- und Kollektivvertragsrecht habe diesen Schritt allerdings noch nicht vollzogen. Teilzeitbeschäftigte würden voll gezählt. Bei Leiharbeitnehmern vertrete die überwiegende Ansicht für längerfristige Überlassungen eine Doppeltzuordnung, wobei arbeitsvertragsbezogene Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Verleiherbetriebsrats und arbeitsbezogene in die des Entleiherbetriebsrats fielen. Die Zuordnung sei in Österreich von herausragender Bedeutung, weil u.a. die kollektivrechtlich ausgestaltete Kündigungsanfechtung primär beim Betriebsrat liege. Auf Flexibilisierungs- und Umstrukturierungstendenzen könne die starre österreichische Betriebsverfassung kaum reagieren. Aus der zunehmenden Internationalisierung ergäben sich vergleichbare Probleme, die im Ansatz mit dem Territorialitätsprinzip gelöst würden. Interessant war hier, dass die Rechtsprechung bei starker Vernetzung über technische Kommunikationsmittel im Ausland tätige Arbeitnehmer den österreichischen Unternehmen zuordnet. Den Einfluss der Gewerkschaften auf die betriebliche Interessenvertretung schätzte *Mosler* als eher gering ein. Insbesondere gäbe es keine Möglichkeiten zur Änderung der Betriebsverfassung. Inhaltlich verfüge der Betriebsrat über allgemeine Befugnisse sowie Mitbestimmungsrechte, die bis zum echten Vetorecht (z.B. bei menschenunwürdigen Kontrollmaßnahmen) gingen. In personellen Angelegenheiten sei vor allem der bereits angesprochene kollektivrechtlich ausgestaltete Kündigungsschutz interessant. Dagegen sei die wirtschaftliche Mitbestimmung im Vergleich zu Deutschland eher schwächer ausgestaltet. Die Regulierung der Arbeitsverhältnisse werde durch unmittelbar wirkende Betriebsvereinbarungen erreicht, in deren Verhältnis zum Arbeitsvertrag ein gesetzlich angeordnetes Günstigkeitsprinzip gelte. Sie wirkten nach, so dass der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats oder des einzelnen Arbeitnehmers von ihnen frei werde. Die Regelungsbereiche der Betriebsparteien seien im Gesetz geregelt. Arbeitskampf sei der österreichischen Betriebsverfassung, die dem Leitbild der Sozialpartnerschaft verpflichtet ist, wesensfremd. Konflikte würden gerichtlich oder in Schlichtungsstellen gelöst. Insgesamt gäbe es einigen Reformbedarf, wie z.B. die Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen und ein flexiblerer Betriebsbegriff. Eine allgemeine Regelungsbefugnis der Betriebsparteien sei hingegen politisch nicht durchsetzbar.

Zum Abschluss der Veranstaltung richtete *Gamillscheg* einige persönliche Dankesworte an das Publikum und *Goos* ermutigte in seinem Schlusswort dazu, den europäischen Weg weiter zu gehen. Bei allen nationalen Differenzen läge hier die Zukunft.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter *René Erfurth*,
Georg-August-Universität Göttingen

Schrifttum

Hartmann, Felix, *Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht*, Heidelberger Rechtswissenschaftliche Abhandlungen Bd. 11, Tübingen, 2014, Mohr Siebeck, XXVI, 521 S., geb. 89,- Euro, 978-3-16-1 525 391.

Der Titel dieses Buches ist Programm, Aufruf für einen wissenschaftlichen Kampf gegen die Geltung von Tarifverträgen für Personen, die sie nicht durch Verbandsmitgliedschaft oder Firmentarifvertrag legitimiert haben. Negative Tarifvertragsfreiheit ist für den Verfasser nicht nur ein anschaulicher Begriff (den er auf den Verfasser dieser Besprechung zurückführt), auch nicht nur mögliches Ergebnis einer Abwägung mit der positiven Koalitionsfreiheit und anderen entgegenstehenden Grundsätzen, sondern das grundlegende und kaum einschränkbare Prinzip des Tarifvertragsrechts. Dies könnte rückwärtsgewandt scheinen, da es die Tarifgeltung

nahezu allein auf den rechtsgeschäftlichen Willen der Tarifgebundenen stützt, wie es vor der Tarifvertragsverordnung von 1918 mangels anderer Rechtsgrundlage angenommen werden musste. Indessen zeigen die in der Rechtslehre neuerdings vordringende Deutung der Tarifautonomie als kollektive Privatautonomie und die partielle Anerkennung der negativen Tarifvertragsfreiheit in der Rechtsprechung des EuGH zur Fortgeltung von Tarifverträgen nach Betriebsübergang (Urteile *Werhof* – NZA 2006, 376 und *Alemo-Herron* – NZA 2013, 835), dass die Ableitung der Tarifgeltung aus dem rechtsgeschäftlichen Willen wieder aktuell ist. Auch die Erweiterung der Tarifgeltung durch Allgemeinverbindlicherklärung und Rechtsverordnung durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz von 2014 beruht nicht etwa auf der Annahme des Gesetzgebers, hier beliebig schalten und walten zu können, sondern sucht eine Legitimation in vom BVerfG entwickelten Grundsätzen.