Deutsche Betriebsräte haben Kolleginnen und Kollegen aus Zweigwerken in Entwicklungsländern schon oft bei der Verteidigung von Gewerkschaftsrechten, bei Arbeitskämpfen, bei Entlassungsdrohungen und Auseinandersetzungen um schlechten Arbeitsschutz unterstützen können.

Das Arbeitsrecht

Ein Mittel zur Beeinflussung des Verhaltens deutscher Unternehmen in Entwicklungsländern?

Entwicklungszusammenarbeit gehört für viele zur „großen Politik". Man empfindet sich ihr gegenüber als Beobachter, der das Geschehen mehr oder weniger deutlich kritisiert. Die Schaffung einer gerechteren Weltwirtschaftsordnung wird primär als Sache der Regierungen gesehen.

Eine solche Verhaltensweise ist hier wie auch auf anderen Gebieten wenig erfolgversprechend. Zahlreiche Beiträge in diesem Heft gehen die Probleme bewußt anders an: Was können einzelne oder Gruppen tun, um einen eigenen Beitrag zu einem Stück Entwicklung der Dritten Welt zu leisten — und sei er noch so bescheiden? Ist es insbesondere möglich, das Verhalten deutscher Unternehmen in den betreffenden Ländern zu beeinflussen? Ein wichtiger Aspekt dabei sind die rechtlichen Möglichkeiten: Wann haben Arbeitnehmer, Betriebsräte, Aufsichtsratsmitglieder und Gewerkschaften das Arbeitsrecht im Rücken, wenn sie sich in die „Entwicklungszusammenarbeit" einmischen wollen?

Nicht einbezogen wird die inhaltliche Frage, auf welche Ziele sich ein solches Engagement richten kann. In der Praxis wird es vermutlich primär darum gehen, inwieweit konkrete Investitionen in der Dritten Welt „sozialverträglich" sind — bieten sie den Beschäftigten, jedenfalls nach den Maßstäben ihres Landes, angemessene Arbeitsbedingungen und keine unzumutbaren Gesundheitsgefahren? Ergänzt die deutsche Niederlassung die heimische Wirtschaft oder wird dort Landwirtschaft und Kleingewerbe niederkonkurriert? Wie ist die Umweltverträglichkeit bestimmter Vorhaben zu beurteilen? Besteht die Gefahr, daß in Brasilien, Korea oder Südafrika das realisiert wird, was nach deutschem Umwelt-

recht nicht mehr möglich ist? Von Bedeutung wird insbesondere sein, praktische Solidarität im Verhältnis zu den Kollegen zu üben, die sich mit gutem Grund gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehren. Was kann ein deutscher Betriebsrat unternehmen, um entlassenen Interessenvertretern in Übersee zu helfen, um im Rahmen des Möglichen ihre Weiterbeschäftigung zu sichern?

Die im folgenden untersuchten Handlungsmöglichkeiten sollten auch nicht primär im Hinblick auf eine Standortkonkurrenz gesehen werden. Niemand kann und will bezweifeln, daß es Situationen gibt, wo die Frage steht, ob ein neues Modell hier oder in anderen Teilen der Welt produziert wird. Daß dabei unterschiedliche Arbeitsplatzinteressen existieren und daß man von keinem Betriebsrat verlangen kann, gewissermaßen als ein Stück Entwicklungshilfe deutsche Arbeitsplätze zu opfern, liegt auf der Hand. In der Praxis geht es aber meist nicht um die Standortfrage, sondern um graduelle Verbesserungen oder Verschlechterungen. Natürlich werden Unternehmensleitungen dazu neigen, vom Totschlagargument der Produktions- und Investitionsverlagerung Gebrauch zu machen, um möglichst viele Konzessionen zu erreichen. In der Realität wird man aber sehr stark zwischen Rhetorik und tatsächlichen Gefahren unterscheiden müssen — letztere sind angesichts der Qualitäten des Standorts Bundesrepublik bis auf weiteres die Ausnahme.[1]) Auch wird man nicht vergessen dürfen, daß Einsatz für humane Arbeits- und Umweltbedingungen in der Dritten Welt die deutschen Arbeitsplätze jedenfalls nicht unsicherer macht.

Das geltende Recht ist spröde

Geht man das geltende Arbeitsrecht unter dem Stichwort „Entwicklungszusammenarbeit" oder „Entwicklungshilfe" durch, wird man schwerlich fündig werden. Ausdrückliche Bezugnahmen existieren nicht.

Die geschriebenen wie die ungeschriebenen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beziehen sich im wesentlichen auf die „zweipolige" Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung. Das BetrVG sieht in § 2 Abs. 1 die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs" vor. Etwas offener sind in § 106 Abs. 3 BetrVG die Angelegenheiten formuliert, über die der Wirtschaftsausschuß Auskunft erhalten muß. Das Verhältnis zu Entwicklungsländern wird gleichwohl nicht ausdrücklich angesprochen. Das Gesellschaftsrecht, das in weitem Umfang auch die Stellung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bestimmt[2]), legt Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder auf die „Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters" fest.[3]) Bezugsgröße ist das „Unternehmenswohl", in das sowohl die Interessen der Anteilseigner wie der Arbeitnehmer eingehen; auch ist bei der Unternehmenspolitik das „Gemeinwohl" zu beachten.[4]) Wie immer man insbesondere die letzte Formel handhaben mag — jedenfalls ein direkter Bezug zu unserem Thema ist auch hier nicht ersichtlich.

Was die Rechtsstellung von Gewerkschaften betrifft, so gewährleistet das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG auch den Zusammenschluß zu internationalen Gewerkschaftsorganisationen.[5]) Art. 8 Buchstabe c des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte[6]) und Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 87[7]) enthalten eine ausdrückliche Garantie dieser Art. Irgendeine Bezugnahme auf die Nord-Süd-Problematik findet sich auch hier nicht.

... Kein Einzelfall

Die Situation, daß das geltende Arbeitsrecht zu bestimmten Sachfragen schweigt, ist alles andere als neu. So findet sich etwa weder im Arbeitsvertrags- noch im Betriebsverfassungsrecht eine ausdrückliche Bezugnahme auf den Datenschutz. Gleichwohl ist dieser zu einem wichtigen Thema innerhalb des Arbeitsrechts geworden.[8]) Ähnlich verhält es sich mit dem Umweltschutz: Den Vätern und Müttern des BetrVG war er als betriebliches Phänomen völlig fremd, unter Rückgriff auf allgemeine Bestimmungen des Gesetzes ist er mittlerweile in vielen Betrieben zu einem wichtigen Aktionsfeld geworden.[9]) Schon deshalb besteht keinerlei Anlaß, bei der Behandlung unseres Themas allzu pessimistisch zu sein.

Im folgenden soll zunächst gefragt werden, wie man an Informationen über das Geschehen in Entwicklungsländern herankommen kann. Es folgt die sehr viel geläufigere Problematik der Verwertung hier in Deutschland, die vom vertraulichen Gespräch auf der Direktionsetage bis zum Fernsehinterview reichen kann. Schließlich soll es um Aktionen gehen, die das Arbeitsrecht gestattet — wobei der Bogen vom schlichten Aufmunterungsbrief bis zum Solidaritätsstreik reicht. Als potentielle Akteure werden dabei Arbeitnehmergruppen, Betriebsrat einschließlich Wirtschaftsausschuß, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Gewerkschaften behandelt.

Beschaffung von Informationen

Rechte des einzelnen

Als einzelner Arbeitnehmer hat man rechtlich wie faktisch kaum eine Möglichkeit, konkrete Informationen über das Verhalten des Arbeitgeberunternehmens in einem Entwicklungsland zu erhalten. Die Informationsrechte nach §§ 81 ff. BetrVG betreffen im wesentlichen den eigenen Arbeitsplatz und dessen Umgebung. Der Arbeitgeber ist über den bescheidenen Vier-

teljahresbericht des § 110 BetrVG hinaus nicht verpflichtet, dem einzelnen gegenüber über sein Verhalten im In- oder Ausland Rechenschaft abzulegen. In der Praxis würde es Verwunderung erwecken, würde ein einzelner Bankangestellter seinen Vorstand mit der Frage angehen, wie denn wohl das Vorhaben des Kreditnehmers X in Tansania beschaffen sei. Auch ein Beschäftigter von BASF, der Näheres über die eingesetzten Verfahren in Übersee wissen möchte, hätte alle Aussicht, als skurriler Außenseiter zu gelten. Selbst eine Gruppe von Arbeitnehmern hat es insoweit schwer; die Unternehmensleitung kann sich auf ihre fehlende Auskunftspflicht zurückziehen. Am aussichtsreichsten ist es deshalb, wenn eine Gruppe Interessierter die Angelegenheit auf die betriebsverfassungsrechtliche Ebene bringt. Dies kann durch eine „Anregung" im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG an den Betriebsrat erfolgen, die jedem Beschäftigten offensteht. Im Einzelfall kann auch eine Beschwerde nach § 84 Abs. 1 BetrVG in Betracht kommen. Sie setzt voraus, daß sich der Betroffene „beeinträchtigt fühlt", was etwa dann der Fall sein wird, wenn die Arbeitgeberfirma Gegenstand unangenehmer Nachfragen in der Öffentlichkeit ist, die auch an einzelne Beschäftigte gerichtet werden können. Steht etwa in einem Nachrichtenmagazin, die Firma X habe im Land L das Militär gerufen, um einen Streik niederzuschlagen, so hat auch der einzelne Mitarbeiter ein Interesse daran, die Wahrheit zu kennen und in seinem persönlichen Lebensbereich nicht mit Rückfragen konfrontiert zu werden, auf die er keine vernünftige Antwort geben kann. Ausreichend ist es weiter, wenn der einzelne eine für ihn nicht konkret überprüfbare Information erhält, wonach das Arbeitgeberunternehmen in der Dritten Welt eine Menschenrechtsverletzung begangen hat, die ihm auch persönlich zu schaffen macht.

An die Vorstände der Thyssen Stahl AG,Hoesch Stahl AG und Krupp Stahl AG

Z.Hd. der jeweiligen Vorsitzenden

An die Geschäftsführung der Ferteco Mineracao S.A. in Rio de Janeiro,Brasilien,

z.Hd. Herrn Klaus H.Schweizer,Diretor Presidente

Sehr geehrte Herren !

Wie wir von unseren Gewerkschaftskollegen aus Brasilien in der letzten Woche erfuhren,hat das Erzabbauunternehmen FERTECO MINERACAO S A,ein gemeinschaftliches Beteiligungsunternehmen der Thyssen Stahl AG,Hoesch Stahl AG und Krupp Stahl AG im Zusammenhang mit Kürzungen der Erzbezüge der deutschen Muttergesellschaften 125 Arbeiter entlassen. Als die Beschäftigten sich dagegen mit einem mehrstündigen Protest zur Wehr setzten,antwortete das Unternehmen nach unseren Informationen unter anderem mit dem Einsatz von Militärpolizei und außerdem mit der Aufhebung der Rechte der gewählten Gewerkschaftsdirektoren.Wir protestieren aufs Schärfste gegen diese repressiven Maßnahmen und fordern insbesondere,daß in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten auch in ausländischen Konzernunternehmen alle Maßnahmen,die die Belegschaft betreffen,rechtzeitig vorher mit den gewählten Gewerkschafts- und Belegschaftsvertretern verhandelt werden und deren Tätigkeit nicht behindert wird.

EIN KONZERN - EINE BELEGSCHAFT - GLEICHE RECHTE FÜR ALLE !

In multinationalen Unternehmen kommen vielfältige Formen der Solidarität in Betracht.

1) Zum Standortargument siehe etwa Däubler DB 1993, 781 ff.

2) Wißmann, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3, München 1993, § 370 V

3) § 93 Abs. 1 AktG für den Vorstand, auf den § 116 AktG für die Aufsichtsratsmitglieder verweist. Bei der GmbH gilt nichts anderes

4) Karsten Schmidt, Gesellschaftsrecht, 2. Aufl., Köln u. a. 1991, § 28 II 1a

5) Däubler/Hege, Koalitionsfreiheit, Baden-Baden 1976, Rn. 197; Hergenröder, Der Arbeitskampf mit Auslandsberührung, Berlin 1987, S. 176 ff. mwN

6) BGBl 1973, II, 1569; abgedr. auch bei Däubler/Kittner/Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990, unter Nr. 130

7) BGBl 1956, II, 2072; abgedr. auch bei Däubler-Kittner-Lörcher (Hrsg.), unter Nr. 210

8) Däubler, Gläserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte, 3. Aufl., Köln 1993; Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, 2. Aufl., Neuwied 1988

9) Siehe Roth/Sander (Hrsg.), Ökologische Reform der Unternehmen. Innovationen und Strategien, Köln 1992; Trümner AiB 1991, 524 ff.

Rechte des Betriebsrats

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein Recht auf umfassende Information „zur Durchführung seiner Aufgaben", wozu auch der Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG zählt. Von relativ geringer Bedeutung ist im vorliegenden Zusammenhang die Bestimmung des § 80 Abs. 1 Nr. 1, wonach der Betriebsrat über die Einhaltung der „zugunsten der Arbeitnehmer" geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsnormen zu wachen hat: Seine Kontrollfunktion erstreckt sich nach herkömmlicher Auffassung insoweit nur auf das Geschehen im Betrieb[10]), nicht auf das Verhalten der Unternehmens- oder Konzernleitung an anderen Standorten oder im Ausland. Aussichtsreicher ist es deshalb, ein Auskunftsersuchen auf Anregungen von Arbeitnehmern im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu stützen.[11]) Auch dabei muß immer irgendein Bezug zum deutschen Betrieb bestehen, der freilich meist außer Zweifel sein wird: In Betracht kommen wirtschaftliche Rückwirkungen, eine (möglicherweise entfernte) Gefahr für Arbeitsplätze, aber auch eine potentielle Minderung des Ansehens des Arbeitgeberunternehmens. Allerdings wird der Betriebsrat nicht erwarten können, daß die Geschäftsleitung in solchen Fällen von sich aus auf ihn zukommt; vielmehr muß er selbst aktiv werden und um Aufklärung etwaiger Behauptungen bitten.

Rechte des Wirtschaftsausschusses

Weniger Probleme ergeben sich für den Wirtschaftsausschuß. Nach § 106 Abs. 2 BetrVG ist er rechtzeitig und umfassend „über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens" zu unterrichten. Dazu zählen u. a. nach § 106 Abs. 3 Nr. 3 das „Produktions- und Investitionsprogramm" sowie nach § 106 Abs. 3 Nr. 10 alle sonstigen Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren „können". Damit ist ein weiter Kreis von Angelegenheiten angesprochen; immer dann, wenn eine auch nur mittelbare Rückwirkung auf das deutsche Unternehmen in Betracht kommt, muß der Arbeitgeber seine Karten offenlegen.[12]) Dies gilt im übrigen auch dann, wenn sich die Konzernspitze im Ausland befindet.[13]) Macht der Arbeitgeber geltend, es handele sich um ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, so ist dies im Rahmen des § 80 Abs. 2 BetrVG ohne Bedeutung.[14]) Bei § 106 BetrVG verhält sich dies zwar anders, doch ist zu beachten, daß Gesetzesverstöße in keinem Fall Geheimnisschutz genießen.[15]) Dazu gehören auch etwaige Menschenrechtsverletzungen in Entwicklungsländern. Ein solcher Fall läge etwa vor, wenn Asbest ohne Beachtung elementarer Anforderungen des Arbeitsschutzes hergestellt würde — eine Konstellation, über die der BGH in anderem Zusammenhang zu entscheiden hatte.[16])

Eigene Ermittlungen des Betriebsrats

Kann oder will sich der Betriebsrat auf die Auskünfte des Arbeitgebers nicht verlassen, steht es ihm frei, sich auf anderem

An die Kollegen
des Thyssen-Betriebsrats

14. 4. 1993

über Martina Sproll und Hermann Dierkes

Liebe Kolleginnen und Kollegen:

Zu Anfang ist es wichtig, hervorzuheben, daß uns die Krise bewußt ist, die nicht nur Brasilien betrifft, sondern alle Länder der Welt mit ganz wenigen Ausnahmen.

Obwohl wir diese dauernden Krisen nicht gemacht haben, sind wir es, die nicht nur dafür bezahlen,sondern auch versuchen, Wege zu finden, um die Auswirkungen dieser vom Kapital gemachten Perversitäten abzumildern.

Die Ferteco lügt, wenn sie behauptet, daß sie das Kündigungsverfahren vorher mit den Gewerkschaftsdirektoren erörtert hatte. In Wirklichkeit hat die Ferteco die Gewerkschaft 48 Stunden vor der Entlassung der Arbeiter offiziell informiert, ohne die Vorschläge zu diskutieren, die die Gewerkschaft gemacht hat. Außerdem änderte sich der Arbeitstag des Minenarbeiters von 6 Stunden Wechselschicht auf 8 Stunden Festschicht auf einseitige Anweisung, was auch gesetzlich verboten ist. Unter den Entlassenen sind Arbeiter, die noch nicht die Voraussetzung für die Rente haben, Arbeiter, denen bis zu 2 Jahre fehlen, um die staatliche Rente zu bekommen, und die keinerlei Perspektive haben, Arbeit zu finden, um die für die Rente nötigen Arbeitsjahre zusammen zu bekommen.

Zusammengefaßt: Die Ferteco hat die tägliche Arbeitszeit auf ungesetzliche Weise erhöht, mit dem einzigen Ziel, 150 Arbeiter unter den beschriebenen Bedingungen zu entlassen.

Noch schwerer wiegt, daß einige Arbeiter, die schon die nötige Zeit für die Rente zusammenhaben, und andere, die darum baten, entlassen zu werden, vom Unternehmen nur zum eigenen Vorteil festgehalten wurden und werden. Durch dieses Verhalten wurde für die Gewerkschaft klar, daß das Unternehmen noch nicht einmal die Beauftragten (der Gewerkschaft) konsultiert hatte, die jeden Tag im Unternehmen arbeiten.

Auch trafen sie die Auswahl nicht nach dem Gesichtspunkt der Bedürftigkeit, und sie kümmerten sich kaum um eine neue Beschäftigung für die Arbeiter.

Ein Arbeitstag von 7 Stunden 20 Minuten ist in Brasilien gesetzlich zugelassen, wenn der Arbeiter *unter dieser Bedingung eingestellt* wurde. In Brasilien ist es auch ungesetzlich, wenn man die Arbeitsbedingungen durch einseitige Anweisung verschlechtert. Folglich könnte der Arbeitstag niemals ohne die Zustimmung der Arbeiter von 6 auf 8 Stunden ausgedehnt werden.

Auf der Sitzung am 16.Februar beim regionalen Arbeitsgericht wurden tatsächlich die Vorschläge des Unternehmens protokollarisch festgehalten, was nicht heißt, daß die Gewerkschaft und die Arbeiter damit übereinstimmen. Die Ferteco lügt, wenn sie behauptet, wir hätten nur eine Befragung am Werkstor gemacht. Wir haben Versammlungen mit den Arbeitern jeder Schicht, die aus dem Werk kam, abgehalten, und diese Versammlungen haben den Vorschlag des Unternehmens abgelehnt.

Hinsichtlich der Streikbewegung solltet Ihr überlegen, wie man Gewerkschaftsarbeit machen kann mit einer Gesetzgebung, die die Arbeitscharta von Mussolini als Grundlage hat. Diese Gesetzgebung zwingt die Gewerkschaften, 72 Stunden vor ihrer Streikabsicht mit dem Unternehmen in Verbindung zu treten, verbietet allerdings auch den Unternehmen so zu verfahren, wie es die Ferteco gemacht hat. Diese Gesetzgebung verbietet es den Unternehmern aber nicht, Polizeikräfte anzufordern, um ihr "Herr im Haus-Recht" zu gewährleisten.

Wir zerstören nicht das Eigentum des Unternehmens. Tatsächlich war es so, daß wir in die Abbaustätten des Unternehmens gingen, und den Vorgesetzten sagten, sie sollten die Erz-LKW's und die Maschinen anhalten. Diese begannen über Funk Anweisung zu geben, die Wagen und Maschinen zu einer anderen Stelle in der Grube zu fahren, und nahmen dabei das Risiko der Lebensgefahr für die Gewerkschaftsführer in Kauf. Bei diesem Verhalten der Vorgesetzten blieb uns als einzige Möglichkeit, die Luft aus den Reifen zu lassen, um sie am laufen zu hindern.

Wenn sich die Ferteco auf die juristischen Regeln des Landes bezieht, macht sie das nur, wenn es in *Ihrem* Interesse liegt. Wenn das Unternehmen argumentiert, wir hätten die Fahrzeugführer gefährdet, vergißt es zu sagen, daß die größere Gefahr darin besteht, daß sie die Arbeiter angewiesen hat, 150-Tonner 8 Stunden lang zu fahren, auch nachts und mit nur einem Ruhetag in der Woche. Wir haben viele Informationen von Arbeitern bekommen, die das nicht durchgehalten haben und im Fahren eingeschlafen sind, und nicht nur ihr Leben, sondern auch das von anderen Kollegen aufs Spiel gesetzt haben.

Auszug aus einem Brief der bras. CUT an deutsche Betriebsräte.

Wege um Informationen zu bemühen. Die Aufnahme von Kontakten zu den zuständigen Interessenvertretungen im Ausland fällt nach heutiger Auffassung jedenfalls insoweit in seine Zuständigkeit, als sich der Kontakt im Rahmen desselben Unternehmens oder Konzerns vollzieht.[17]) Die Rechtsprechung hat sogar eine Auslandsreise zu den Betriebsratskosten gezählt, weil es um die länderübergreifende Einführung einer neuen Produktionstechnik[18]) bzw. um eine geplante Anhörung wegen einer potentiellen Fusion des Arbeitgeberunternehmens in Brüssel ging.[19]) Auch von der Gewerkschaft oder von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat kann der Betriebsrat näheren Aufschluß erhalten.

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat ein allgemeines Informationsrecht gegenüber dem Vorstand, das sich nach § 90 Abs. 3 Satz 1 AktG auf alle „Angelegenheiten der Gesellschaft" einschließlich der Beziehungen zu verbundenen Unternehmen bezieht. Auch Vorgänge bei Tochtergesellschaften können deshalb im Aufsichtsrat erfragt und zur Sprache gebracht werden; eine Berufung auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse scheidet insoweit aus.[20]) Die Erfüllung der Informationspflicht kann notfalls durch Ordnungsstrafen erzwungen werden (§ 407 Abs. 1 AktG). Auch das einzelne Aufsichtsratsmitglied kann vom Vorstand Auskunft verlangen, doch ist dieser nur dann zu einer Antwort verpflichtet, wenn ein weiteres Mitglied dieses Verlangen unterstützt (§ 90 Abs. 3 Satz 2 AktG) — eine Voraussetzung, die im hier interessierenden Zusammenhang unschwer erreichbar sein dürfte. Die Aufsichtsratsmitglieder haben nach allerdings nicht ganz unbestrittener Auffassung die Befugnis, ihr Wissen an den Wirtschaftsausschuß oder den Betriebsrat weiterzugeben.[21])

Gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten

Keine besonderen Rechtsprobleme ergeben sich, wenn die zuständige Gewerkschaft Erkundigungen über das Verhalten eines Unternehmens im Ausland einzieht. Dies zu tun, ist zwar noch nicht gängige Praxis, aber durchaus erlaubt. Oft wird es dabei sinnvoller sein, den Kontakt zu den direkt Betroffenen zu suchen, als den „Dienstweg" über die zentralen Instanzen in Brüssel und anderswo zu gehen.

Verwertung von Informationen

Erhält eine Arbeitnehmergruppe bestimmte Informationen, erfährt sie beispielsweise von gravierenden Mißständen[22]), so sollte sie sich primär an den Betriebsrat wenden. Auch ist dringend zu empfehlen, daß sie oder der Betriebsrat zunächst mit der Geschäftsleitung sprechen, um deren Sicht der Dinge kennenzulernen. Jede mögliche Aktion ist nicht nur umsonst, sondern von Nachteil, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Fakten eben doch ganz anders beschaffen waren, als man dies zunächst dachte. Auch wenn inhaltliche Zweifel nicht bestehen, ist der Gang einer Arbeitnehmergruppe an die Öffentlichkeit nicht ohne Risiko. Zwar anerkennt die Rechtsprechung die Meinungsfreiheit der Arbeitnehmer, doch zieht sie ihr mit Rücksicht auf die Interessen des Arbeitgebers erhebliche Grenzen.[23]) Diese gewinnen dadurch an Bedeutung, daß ihr präziser Inhalt oft unklar ist — am deutlichsten wird dies daran, daß eine Antistraußplakette mit einem Durchmesser von 14 cm eine fristlose Kündigung rechtfertigte, während dieselbe Form von Meinungsbekundung unbeanstandet blieb, weil der Durchmesser nur 4 cm betragen hatte.[24]) Überlegungen, die den einzelnen insbesondere schützen wollen, wenn er im Interesse der Allgemeinheit tätig wird[25]), sind bisher in der Rechtsprechung nicht aufgegriffen worden.

Betriebsrat und Gewerkschaften

Sehr viel geringer ist das Risiko, das ein Betriebsratsmitglied beim „Gang in die Öffentlichkeit" eingeht. Der Kündigungsschutz nach §§ 103 BetrVG, 15 KSchG wird auch dann eingreifen, wenn der Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer ohne Funktion eine ordentliche Kündigung ins Auge fassen würde. Auch ein Betriebsrat ist

10) Blanke/Buschmann, in: Däubler/Kittner/Klebe-Schneider (DKKS), BetrVG, 4. Aufl., 1994, § 80 Rn. 4; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., München 1992, § 80 Rn. 3 ff.

11) von Seggern AiB 1992, 713

12) Einzelheiten bei Däubler/Trümner, in: DKKS, § 106

13) Vgl. Fabricius, in: Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, Bd. 2, 4. Aufl., Neuwied 1990, § 106 Rn. 29; Junker, Internationales Arbeitsrecht im Konzern, Tübingen 1992, S. 403, jeweils mwN

14) BAG DB 1991, 1382

15) Blanke/Buschmann, in: DKKS § 79 Rn. 6

16) BGH NJW 1980, 2018 mit krit. Anm. Knieper/Fromm. Dabei ging es aufgrund einer Klage eines deutschen Asbestherstellers um die Frage, ob die Vermarktung des mangels Arbeitsschutz sehr billigen Asbests aus Südkorea unlauterer Wettbewerb im Sinne des § 1 UWG war — der BGH verneinte leider diese Frage und ließ die „Ausnutzung des Rechtsgefälles" zu

17) Dazu zuletzt Bobke AiB 1993, 355 ff. Siehe weiter Klebe, FS Gnade, Köln 1992, S. 663 ff.

18) ArbG München AiB 1991, 429

19) LAG Niedersachsen DB 1993, 1043

20) Siehe statt aller Kittner/Fuchs/Zachert/Köstler, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Bd. 1, 4. Aufl., Köln 1991, Rn. 450 ff.

21) Blanke/Buschmann, in: DKKS § 79 Rn. 21; Däubler, Arbeitsrecht 1, 13. Aufl., Reinbek 1993, S. 669; Kittner/Fuchs/Zachert/Köstler, a. a. O. Rn. 496

22) Siehe etwa die Beispiele in dem Beitrag von Günter sowie bei Arbeitskreis Internationale Stahlarbeiter-Solidarität mit Brasilien, Dokumentation, Dortmund (Norbert Bömer) 1993

23) Überblick bei Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht, 2. Aufl., Reinbek 1993, S. 283 ff.

24) Einzelheiten bei Zachert AuR 1984, 290

25) Simitis, FS Simon, Baden-Baden 1987, S. 329 ff.; siehe auch die Habilitationsschrift von Ulrike Wendeling-Schröder (erscheint demnächst)

jedoch gut beraten, wenn er zunächst auf innerbetriebliche Abhilfe dringt und erst dann den Weg in die Öffentlichkeit geht. Eine Art Zwischenstufe stellt die Einschaltung der Betriebsversammlung dar: Sie kommt immer dann in Betracht, wenn sich aufgrund der vorhandenen Informationen unmittelbare Rückwirkungen auf den Betrieb ergeben können. Der Betriebsrat legt fest, ob die betreffenden Fragen ein selbständiger Tagesordnungspunkt sind oder unter „Verschiedenes" abgehandelt werden. Je nach Betroffenheit in materieller oder moralischer Hinsicht werden sich hier unterschiedliche Entscheidungen anbieten. Für die Gewerkschaft ist der Weg an die Öffentlichkeit rechtlich unproblematisch. Zu beachten ist allerdings die Geheimhaltungspflicht, die einen den Betriebsrat beratenden Gewerkschaftsbeauftragten nach § 79 BetrVG sowie ein der Gewerkschaft angehörendes Aufsichtsratsmitglied trifft.

Durchführung von Aktionen

Für einzelne Arbeitnehmer können sich in extrem gelagerten Fällen zwei Handlungsmöglichkeiten ergeben.

— Zum einen ist denkbar, daß die Mitwirkung an bestimmten Handlungen den einzelnen in einen unüberwindbaren Gewissenskonflikt stürzen würde. Wer plötzlich erkennt, daß in einem Land der Dritten Welt die Gesundheit der Beschäftigten systematisch mißachtet wird, kann ggf. die Arbeit unter Berufung auf Art. 4 Abs. 1 GG verweigern.[26]) Eine Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn über einen längeren Zeitraum hinweg keine andere Arbeit im Betrieb zur Verfügung steht.[27])

Wird in der ausländischen Niederlassung gestreikt, so kann der einzelne Beschäftigte die Übernahme von Streikarbeit verweigern. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Streik nach ausländischem oder deutschem Rechtsverständnis legal ist oder nicht; wie das BAG bereits in den 50er Jahren entschieden hat[28]), ist das „In-den-Rücken-Fallen" auch dann unzumutbar, wenn die Aktion als solche von der Rechtsordnung mißbilligt wird.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Erfährt der Betriebsrat von Mißständen in der ausländischen Niederlassung des Unternehmens, empfiehlt sich, die Geschäftsleitung bei einer Rücksprache damit zu konfrontieren. In Betrieben, in denen das Management auf ein gutes Verhältnis zum Betriebsrat und überhaupt auf gutes Sozial-Image des Unternehmens Wert legt, wird eine solche Intervention des Betriebsrats beträchtliche Wirkungen entfalten können. Je nach Art der Konzernführung mag dem Vorstand der Vorgang im Ausland gar nicht zur Kenntnis gekommen sein. Die Gefahr, hier in Deutschland „ins Gerede zu kommen", wird eine vernünftige Geschäftsleitung veranlassen, den Mißstand zu beseitigen.[29]) Erst recht kann ein solcher Fall erwartet werden, wenn Betriebsrat und Gewerkschaft gemeinsam einen Vorstoß unternehmen. Angesichts des sozialpartnerschaftlichen Klimas, das in den meisten deutschen Betrieben herrscht, wird in der Regel auf diesem gewissermaßen informellen Wege einiges zu erreichen sein.

LIEBER KOLLEGE HENNIG,

IM RAHMEN UNSERER ANGEKUNDIGTEN BRASILIENREISE HABEN WIR AM DIENSTAG, DEN 21.7. DIE GRUBE FABRICA DER FERTECO MINERAÇAO BESUCHT. DIE BESICHTIGUNG DER GRUBE UND DAS GESPRACH MIT DEM STELLVERTRETENDEN BETRIEBSLEITER HERRN MEIER, DEM PERSONALLEITER HERR ARNALDO GARCIA UND HERRN PANCRATIO GABEN EINIGE INTERESSANTE NEUE EINDRUCKE. ABER WIR HABEN AUCH FESTGESTELLT, IN WELCHEM MASSE DER INTERESSENVERTRETUNG DER BELEGSCHAFT RECHTE VORENTHALTEN WERDEN. UNTER ANDEREM WIRD DEM GEWERKSCHAFTSVERBAND BISHER NICHT EINMAL ERMOGLICHT, MIT DEM VERANTWORTLICHEN DER FIRMENLEITUNG, HERRN SCHWEIZER, DAS GESPRACH ZU FUHREN.WIR HABEN UNS DESHALB MIT BEILIEGENDEM FAX AN HERRN SCHWEIZER GEWANDT.
WIR BITTEN DICH, KURZFRISTIG MIT DEM VORSTAND BERBINDUNG AUFZUNEHMEN, UM UNSER ANLIEGEN ZU UNTERSTUTZEN.

WIR WERDEN UNS MIT WEITEREN INFORMATIONEN AN DICH WENDEN, SOBALD WIR ZURUCK SIND.

MIT FREUNDLICHEN GRUSSEN,

MARTINA SPROLL (BR THYSSEN STAHL), BODO FIDELAK (JAV THYSSEN STAHL), ALMUT KERSSENBOOM (BR THYSSEN GUSS), NORBERT BOMER (BR HOESCH STAHL), HANS HELLER (VKL HOESCH STAHL)

Betriebsratsmitglieder organisieren von Brasilien aus Unterstützung für Beschäftigte eines Tochterunternehmens.

Wo das „Betriebsklima" anders aussieht, werden andere Handlungsformen zur Debatte stehen: Sie sind indirekt auch im „harmonischen" Großbetrieb von Bedeutung, wird doch ein Betriebsrat im Zweifel nur so lange wirklich ernst genommen, wie er auch zu einer weniger freundlichen Umgangsweise in der Lage ist.

Solidaritätsaktionen

Der Betriebsrat kann der ausländischen Interessenvertretung ein Solidaritätstelegramm schicken. Wird im Ausland gestreikt, ergeben sich allerdings rechtliche Bedenken, wenn der eigene Betrieb unter den ausfallenden Zulieferungen leidet.[30]) Möglich ist auch eine Geld- und Unterschriftensammlung in der Belegschaft. Schließlich kann sich die Atmosphäre im Betrieb so verschlechtern, daß sich der Betriebsrat nicht mehr in der Lage sieht, einem Antrag des Arbeitgebers auf Genehmigung von Überstunden zu entsprechen oder der Arbeitgeberseite auf anderen Gebieten entgegenzukommen. Auch wäre denkbar, daß sich wegen des Konflikts Betriebsversammlungen erheblich in die Länge ziehen. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben nur die Möglichkeit, in bestimmten Fällen mit „Nein" zu stimmen, doch wird dies wenig Eindruck machen, wenn das gute Einvernehmen eh schon gestört ist.

Möglichkeiten der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften können entwicklungspolitische Vorhaben auf drei Wegen unterstützen.

● Zum einen können sie den Betriebsräten logistische Unterstützung gewähren. Diese kann z. B. in der Herstellung von Kontakten zu ausländischen Interessenvertretungen, in der Organisierung von Begegnungen, aber auch in der Ermittlung und Weitergabe von Informationen liegen. In besonders günstig gelagerten Fällen kommt die Schaffung eines „Weltkonzernausschusses" in Betracht, der mit der Konzernleitung spricht.[31]) Die Beschränkung auf Europa, die im Konzept der „europäischen Betriebsräte" liegt und für die es wenig sachliche Gründe gibt, wäre so überwunden.

● Nach der Rechtsprechung des BAG ist ein gewerkschaftlich geführter Solidaritätsstreik dann rechtmäßig, wenn er sich gegen einen Arbeitgeber richtet, der mit dem Gegner im Hauptkampf wirtschaftlich identisch oder eng mit diesem verflochten ist.[32]) Dies wäre bei der Unterstützung eines Streiks in einer ausländischen Niederlassung eines deutschen Konzerns unzweifelhaft der Fall. Die Tatsache, daß zwischen „Hauptkampf" und „Solidaritätsstreik" eine Staatsgrenze liegt, ist grundsätzlich ohne Bedeutung.[33]) Die Zulässigkeit des Hauptkampfes richtet sich nach ausländischem Recht, doch wird dieses nicht berücksichtigt, wenn es den deutschen ordre public verletzt. Das gleiche gilt, wenn der Streik beispielsweise mit militärischer Gewalt niedergeschlagen wird.

● Die rechtliche Möglichkeit zur Arbeitsniederlegung bedeutet nicht, daß von ihr unter allen Umständen Gebrauch gemacht würde. Einzelne Fälle könnten Schule machen und allzuviele Nachahmer finden; häufige Konflikte ließen sich aber nicht mit den bisherigen Spielregeln zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbaren. Man muß daher damit rechnen, daß der Solidaritätsstreik nur als Möglichkeit in Erwägung gezogen, dann jedoch in Verhandlungen eine Lösung gefunden wird.

● Möglich und sinnvoll ist zum dritten die Forderung, daß die Unternehmen in der Dritten Welt bestimmte Verhaltensregeln einhalten. Am bekanntesten ist eine entsprechende Initiative der IG Metall in bezug auf Niederlassungen deutscher Unternehmen in Südafrika.[34]) Dabei geht es um zwei zentrale Punkte: Einmal müssen sich die Unternehmen verpflichten, die dortigen Gewerkschaften als Verhandlungspartner anzuerkennen und niemanden wegen Streikteilnahme zu entlassen. Zum anderen geht es darum, nicht von den Möglichkeiten zur Repression Gebrauch zu machen, die das Gesellschaftssystem des Gastlandes bietet. Legitimationsbasis für diese Forderungen sind insbesondere ILO-Standards[35]) sowie die Grundsätze, die aus der Konzeption einer neuen Weltwirtschaftsordnung abgeleitet werden.[36])

Warum es einen solchen Verhaltenskodex bislang nicht gibt, ist schwer zu beurteilen. Soweit ersichtlich, verfolgt die große Mehrzahl der deutschen Unternehmen eher eine Politik der Verständigung mit den einheimischen Gewerkschaften und schöpft — anders als das US-amerikanische Kapital — nicht alle Möglichkeiten der Rechtsordnung des Gastlandes aus. Die schwarzen Schafe, von denen u. a. in diesem Heft berichtet wurde, hätten auch aus Arbeitgebersicht keine Unterstützung verdient.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

---

26) Dazu BAG DB 1989, 2538. Vgl. auch von Seggern AiB 1992, 714

27) U. Mayer AuR 1985, 109

28) BAG AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko

29) Siehe etwa zum Beispielsfall Schering, wo es um ein skandalöses Verhalten der japanischen Niederlassung ging, Wahsner AiB 1991, 353 ff.

30) Einzelheiten und weitere Nachweise bei Däubler, Arbeitsrecht 1, S. 401

31) Dazu den Beitrag von Blank in diesem Heft

32) BAG DB 1985, 1695

33) Bieback, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Baden-Baden 1987, Rn. 398 ff.; Birk, Die Rechtmäßigkeit gewerkschaftlicher Unterstützungskampfmaßnahmen, Stuttgart 1978, S. 74 ff.; Däubler, in: Däubler/Wohlmuth (Hrsg.), Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung, Baden-Baden 1978, S. 201 ff.

34) Der Forderungskatalog ist abgedruckt in AiB 1988, 133

35) Dazu Körner-Dammann, Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards — dargestellt am Beispiel Südafrika —, Baden-Baden 1991

36) von Seggern AiB 1992, 693 ff.