

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	19
Erster Teil: Einleitung	23
A. Problemstellung	23
B. Gang der Darstellung	26
Zweiter Teil: Corporate Identity als unternehmerisches Konzept	28
A. Begriffsbestimmung	28
B. Gründe für die Einführung einer Corporate Identity	32
C. Interne und externe Wirkung der Einführung einer Corporate Identity	34
D. Elemente einer Corporate Identity	36
E. Auswahl der untersuchten Beispiele nach interner und externer Wirkung	43
F. Zusammenfassung	44
Dritter Teil: Einführung einer Corporate Identity im Individualarbeitsrecht	46
A. Interne und externe Wirkungen der Einführung einer Corporate Identity und Individualarbeitsrecht	46
B. Weisungsrecht	47
C. Bezugnahme auf Corporate-Identity-Regelwerke	65
D. Änderungskündigung	74
E. Zusammenfassung	80
Vierter Teil: Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	81
A. Normative Grundlagen im Betriebsverfassungsrecht	81
B. Mitbestimmungsfreiheit unternehmerischer Entscheidungen?	81
C. Schranken der Mitbestimmungsrechte	95

D. Mitbestimmungsrechte beim Corporate Design	107
E. Mitbestimmungsrechte bei der Corporate Communication	184
F. Mitbestimmungsrechte beim Corporate Behaviour	224
G. Zuständigkeit zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte	265
Fünfter Teil: Ergebnisse	294
Literaturverzeichnis	305

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Erster Teil: Einleitung	23
A. Problemstellung	23
B. Gang der Darstellung	26
Zweiter Teil: Corporate Identity als unternehmerisches Konzept	28
A. Begriffsbestimmung	28
I. Herkunft des Begriffs Corporate Identity	28
II. Begriff entsprechend seinem Wortlaut	29
III. Unterschiedliche Definitionen des Begriffs Corporate Identity	29
B. Gründe für die Einführung einer Corporate Identity	32
I. Interne Gründe	32
II. Externe Gründe	33
C. Interne und externe Wirkung der Einführung einer Corporate Identity	34
I. Interne Wirkung	34
II. Externe Wirkung	35
D. Elemente einer Corporate Identity	36
I. Corporate Design	37
II. Corporate Communication	39
III. Corporate Behaviour	41
E. Auswahl der untersuchten Beispiele nach interner und externer Wirkung	43
F. Zusammenfassung	44
Dritter Teil: Einführung einer Corporate Identity im Individualarbeitsrecht	46
A. Interne und externe Wirkungen der Einführung einer Corporate Identity und Individualarbeitsrecht	46

B. Weisungsrecht	47
I. Reichweite des Weisungsrechtes	47
1. Grundlagen des Weisungsrechtes	47
2. Konkretisierung der Arbeitspflicht	49
II. Corporate Design	51
1. Fehlen einer Regelung im Arbeitsvertrag zum Corporate Design	51
a) Grundentscheidung über die Einführung eines Corporate Design	51
b) Ausgestaltung des Corporate Design	53
2. Regelung im Arbeitsvertrag zum Corporate Design	56
III. Corporate Communication	57
1. Betriebssprache	57
a) Fehlen einer Regelung im Arbeitsvertrag	57
aa) Ausübung des Weisungsrechtes zu Beginn des Arbeitsverhältnisses	57
bb) Änderung der Sprachanforderung im laufenden Arbeitsverhältnis	59
b) Regelung im Arbeitsvertrag zur Sprache	61
2. Umgangsformen	61
3. Externe Kommunikation	63
IV. Corporate Behaviour	64
V. Stellungnahme	65
C. Bezugnahme auf Corporate-Identity-Regelwerke	65
I. Bedürfnis nach Bezugnahmeklausel	66
II. Sachgründe für die Rechtfertigung der Bezugnahmeklausel	67
III. Bezugnahme auf Betriebsvereinbarungen	70
1. Deklaratorische und konstitutive Bezugnahmeklausel	70
2. Betriebsvereinbarungsoffenheit	71
IV. Stellungnahme	73
D. Änderungskündigung	74
I. Überflüssige Änderungskündigung	74
II. Soziale Rechtfertigung	75
1. Corporate Design	76
2. Corporate Communication	77
a) Betriebssprache	77
b) Umgangsformen	77
c) Externe Kommunikation	78
3. Corporate Behaviour	78

III. Fehlende Notwendigkeit eines Änderungsangebotes	78
IV. Massenänderungskündigung	79
E. Zusammenfassung	80
Vierter Teil: Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	81
A. Normative Grundlagen im Betriebsverfassungsrecht	81
B. Mitbestimmungsfreiheit unternehmerischer Entscheidungen?	81
I. Lehre von der Mitbestimmungsfreiheit unternehmerischer Entscheidungen	81
II. Theoretische Ansätze zur Herleitung einer Mitbestimmungsfreiheit	82
1. Wortlaut des Gesetzes	83
2. Entstehungsgeschichte der gesetzlichen Regelung	83
3. Systematik der gesetzlichen Regelung	85
4. Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung	88
5. Verfassungskonforme Auslegung	89
a) Art. 12 GG	89
b) Art. 14 GG	90
c) Art. 9 GG	91
d) Art. 2 GG	91
III. Stellungnahme	92
C. Schranken der Mitbestimmungsrechte	95
I. Beschränkungen durch Tarifverträge und Gesetz	95
II. Beschränkungen durch internationale Konzernvorgaben	97
1. Begriff und Inhalt des Territorialitätsprinzips	98
2. Fehlende Rechtswahl im internationalen Betriebsverfassungsrecht	99
3. Territorialitätsprinzip und Regelungssperre des § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG	100
4. Ausstrahlung als Durchbrechung des Territorialitätsprinzips	101
III. Beschränkungen durch ausländische religiöse Regelungen	104
IV. Notwendigkeit eines kollektiven Tatbestands als Voraussetzung der Mitbestimmung	105
V. Corporate-Identity-Regelungen als teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen	106
D. Mitbestimmungsrechte beim Corporate Design	107
I. Externe Wirkungen der Einführung eines Corporate Design	107

II. Begriff der Dienstkleidung	107
1. Fehlende gesetzliche Definition	107
2. Berufsgenossenschaftliche Vorgaben	108
3. Interne und externe Zwecke des Corporate Design	108
a) Einheitlichkeit des äußeren Erscheinungsbildes	109
b) Erkennbarkeit der Arbeitnehmer zugunsten des Arbeitgebers	109
c) Abgrenzbarkeit gegenüber anderen Arbeitgebern	110
d) Schutzaspekte der Dienstkleidung	110
4. Stellungnahme	111
III. Mitbestimmung bei der Grundentscheidung über die Einführung einer Dienstkleidung	111
1. Mitbestimmung bei Schutzzwecken	112
a) Ausschluss der Mitbestimmung wegen arbeitsnotwendiger Maßnahmen?	112
b) Ausschluss der Mitbestimmung wegen gesetzlicher oder tariflicher Regelungen	113
c) Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	114
2. Mitbestimmung bei externen und internen Zwecksetzungen des Corporate Design	117
a) Abgrenzung zwischen Ordnungs- und Arbeitsverhalten	117
aa) Abgrenzung anhand des Regelungszwecks des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	117
bb) Darlegung des Regelungszwecks	120
cc) Maßstab für die Zulässigkeit des Regelungszwecks	122
dd) Zusammentreffen verschiedener Regelungszwecke	122
b) Arbeitsnotwendige Kleidung und serviceorientierte Einheitskleidung	123
c) Stellungnahme	125
3. Mitbestimmungsfreiheit während Arbeitskämpfen	127
4. Initiativrecht des Betriebsrates	127
a) Zulässigkeit eines Initiativrechtes des Betriebsrates	128
aa) Vorhergehende arbeitgeberseitige Empfehlung zur Dienstkleidung	128
bb) Bestehende Unternehmenstradition beim Tragen von Dienstkleidung	129

b) Fehlendes Initiativrecht wegen Eingriffes in unternehmerische Betriebsführung?	130
c) Stellungnahme	130
IV. Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Dienstkleidung	132
1. Persönlicher Geltungsbereich	132
a) Beschränkung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen	132
b) Pflicht zur Festlegung des persönlichen Geltungsbereiches	133
c) Erstreckung auf Leiharbeitnehmer und weitere Arbeitskräfte	133
2. Ausgestaltung einer einheitlichen Dienstkleidung	135
3. Geschlechterspezifische Differenzierung bei der Ausgestaltung der Dienstkleidung	136
a) Rechtfertigung durch tradierte Berufs- oder Rollenbilder	137
b) Rechtfertigung aufgrund körperlicher Bedürfnisse und Erwartungshaltungen	138
c) Stellungnahme	139
d) Rechtsfolge einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung	140
4. Verbot religiöser Kleidungsstücke oder Symbole	141
a) Rechtfertigung des Verbotes durch konkrete betriebliche Gefährdung	142
b) Rechtfertigung des Verbotes durch strikt angewandte Neutralitätspolitik	146
c) Rechtfertigung durch Kundenerwartungen	149
d) Unternehmensbild als Rechtfertigungsgrund	150
e) Stellungnahme	152
5. Betroffenheit der Privat- und Intimsphäre	156
6. Gewerkschafts- oder allgemeinpolitische Stellungnahmen	159
7. Kleidungsgestaltung und Gesundheitsschutz	161
V. Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Tragepflicht	163
1. Verantwortlichkeit für die Beschaffung der Kleidung	163
2. Kostentragungspflicht für die Kleidung	164
a) Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	164
b) Freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG	165
c) Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	167
3. Verantwortlichkeit für die Reinigung der Kleidung	168
4. Haftung für Schäden an der Kleidung	169

5. Umkleideräumlichkeiten für Arbeitnehmer	171
6. Umkleidezeiten als Arbeitszeit im Sinne des BetrVG	173
a) Beginn und Ende der Arbeitszeit	173
aa) Begriff der Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	173
bb) Reichweite des Begriffs der Arbeitszeit	174
cc) Erfasste Tätigkeiten	176
dd) Stellungnahme	176
b) Regelung der Dauer der Arbeitszeit	178
aa) Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	179
bb) Regelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG	181
VI. Zusammenfassung	182
E. Mitbestimmungsrechte bei der Corporate Communication	184
I. Betriebssprache	184
1. Interne Zwecksetzung der Einführung einer einheitlichen Sprache	184
2. Normative Grundlagen	185
3. Betriebssprache als mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten	186
a) Zulässige Vorgabe des Ordnungsverhaltens bei Sprachregelungen	186
b) Abgrenzung zwischen Betriebs- und Arbeitssprache	187
aa) Mitbestimmungsfreie Arbeitssprache	187
bb) Mitbestimmungspflichtige Betriebssprache	190
c) Persönlichkeitsrecht als Regelungsgrenze gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG	192
aa) Recht des Arbeitnehmers auf Benutzung einer konkreten Sprache	192
bb) Mehrheitlich deutschsprachige Belegschaft	193
cc) Einbindung in einen transnationalen Konzern	193
dd) Regelungskompetenz für Privatgespräche	194
ee) Außendarstellung des Arbeitgebers	195
ff) Stellungnahme	196
d) Regelungsgrenzen wegen Benachteiligung gemäß § 3 AGG	196
aa) Benachteiligung im Sinne des AGG durch Festlegung der Betriebssprache	197
bb) Unmittelbare Benachteiligung wegen Einführung einer Betriebssprache	197

cc) Mittelbare Benachteiligung wegen Einführung einer Betriebssprache	199
(1) Möglichkeit der mittelbaren Benachteiligung	199
(2) Rechtfertigung der mittelbaren Benachteiligung	201
dd) Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG wegen Einführung einer Betriebssprache	202
e) Gleichzeitige Betroffenheit von Arbeits- und Betriebssprache	202
f) Festlegung des Sprachniveaus	203
g) Konsequenzen der Festlegung der Betriebssprache	204
4. Mitbestimmung bei Qualifikationsdefiziten gemäß § 97 Abs. 1 und 2 BetrVG	205
5. Neue Sprachanforderung als Versetzung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG	208
6. Mitbestimmung beim Auswahlverfahren gemäß §§ 94 und 95 BetrVG	210
7. Sprachanforderung als Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG	212
II. Umgangsformen	215
1. Interne wie externe Wirkungen der Einführung von Umgangsformen	215
2. Grenzen der Zulässigkeit der Einführung von Umgangsformen	215
3. Initiativrecht des Betriebsrates	218
III. Externe Kommunikation	219
1. Rein externe Zwecksetzungen der Gestaltung der Außenkommunikation	219
2. Gestaltung schriftlicher Korrespondenz	219
3. Ansprechbarkeit durch Externe	221
IV. Zusammenfassung	223
F. Mitbestimmungsrechte beim Corporate Behaviour	224
I. Interne und externe Wirkungen der Einführung eines Corporate Behaviour	225
II. Mitbestimmungsrecht ausschließende gesetzliche Regelungen	225
III. Mitbestimmung bei der Grundentscheidung über die Einführung von Verhaltensregeln	227
1. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	227

2. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	229
3. Mitbestimmung ausschließende Aspekte	230
a) Gefährdung der Arbeitnehmer oder des Arbeitsproduktes	230
b) Beeinträchtigung der Arbeitsleistung	231
c) Imageverlust des Arbeitgebers	234
d) Kundenerwartungen an den Arbeitgeber	236
e) Mehrheitsentscheidung der Arbeitnehmer gegen ein Rauchverbot	236
f) Mangel an Regelungsalternativen	238
4. Initiativrecht	239
IV. Mitbestimmung bei der Ausgestaltung eines Rauchverbotes	239
1. Persönlicher Geltungsbereich	240
2. Sachlicher Geltungsbereich	241
3. Zeitlicher Geltungsbereich	242
4. Inkrafttreten mitbestimmter Corporate-Behaviour-Regelungen	242
5. Erstreckung des Rauchverbotes auf den gesamten Betrieb	243
a) Innenbereich	243
b) Außenbereich des Betriebsgeländes	246
aa) Nichtraucherchutz als zulässiger Regelungszweck	246
bb) Raucherentwöhnung als zulässiger Regelungszweck	248
cc) Kundenerwartungen als zulässiger Regelungszweck	250
dd) Stellungnahme	250
c) Rauchverbot außerhalb des Betriebsgeländes	252
V. Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	253
1. Personalfragebogen gemäß § 94 Abs. 1 S. 1 BetrVG	254
2. Beurteilungsgrundsätze und Auswahlrichtlinien gemäß §§ 94 Abs. 2 Alt. 2 und 95 BetrVG	256
VI. Mitbestimmung bei Arbeitszeit und Vergütung	257
1. Mitbestimmung wegen zusätzlicher Raucherpausen	258
2. Mitbestimmung hinsichtlich Vergütungspflicht für Raucherpausen	258
a) Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 10 BetrVG	259

b) Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	261
c) Zulässigkeit freiwilliger Betriebsvereinbarungen	262
VII. Haftung für Schäden bei Verletzung der Verhaltensregeln	263
VIII. Zusammenfassung	263
G. Zuständigkeit zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte	265
I. Interne und externe Wirkungen der Einführung einer Corporate Identity und Zuständigkeit	265
II. Betriebsratsseite	266
1. Zwingende gesetzliche Zuständigkeitsregelung	266
2. Grundsatz der Zuständigkeitstrennung	266
3. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates	270
a) Ausgangskompetenz des Betriebsrates	270
b) Überbetriebliche Angelegenheit	271
c) Nichtregelnkönnen durch die Betriebsräte	272
d) Nichtregelnkönnen bei Corporate Design	274
aa) Zweck der Corporate-Design-Regeln	274
bb) Zusammenspiel von Zweck der Corporate-Design-Regel und Mitbestimmungstatbestand	275
cc) Vorgabe des Regelungsgegenstandes durch den Arbeitgeber	276
dd) Uneinheitliche Handhabung eines Corporate Designs	277
e) Nichtregelnkönnen bei Corporate Communication	278
aa) Betriebssprache	278
bb) Umgangsformen	280
cc) Externe Kommunikation	281
f) Nichtregelnkönnen bei Corporate Behaviour	282
g) Stellungnahme	285
4. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates	286
III. Arbeitgeberseite	288
IV. Streitigkeiten über die Zuständigkeit	289
1. Außergerichtliche Klärung	289
2. Gerichtliche Klärung	290
a) Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates	290
b) Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates	291
V. Zusammenfassung	292
Fünfter Teil: Ergebnisse	294
Literaturverzeichnis	305