

## § 4: Anwendung des BetrVG auf Auslandsarbeiten

### I. Der Grundsatz

Die Tatsache, daß das BetrVG unter den dargestellten Voraussetzungen auch auf Arbeitnehmer und Betriebsteile anzuwenden ist, die sich im Ausland befinden, bringt einige kleinere Folgeprobleme mit sich. Inwieweit können die im Ausland Arbeitenden ihr Wahlrecht zum Betriebsrat ausüben, wie gestaltet sich ihr Kontakt zur betrieblichen Interessenvertretung? Kann ggfs. eine Teil-Betriebsversammlung oder eine Sprechstunde des Betriebsrats im Ausland stattfinden? Wie sind die Mitbestimmungsrechte zu handhaben? Können Betriebsvereinbarungen auch für die Auslandsbeschäftigten abgeschlossen werden? Insoweit geht es nicht mehr um eine kollisionsrechtliche, sondern um die sachrechtliche Frage, inwieweit sich das BetrVG Modifikationen gefallen lassen muß, weil es auch auf Auslandssachverhalte Anwendung findet.<sup>1</sup>

Zur Klarstellung sei vorausgeschickt, daß es nur um die Anwendung des deutschen BetrVG durch deutsche Gerichte geht. Der »Geltungsbereich« des Gesetzes endet an den deutschen Grenzen; niemand kann und will einer französischen, brasilianischen oder russischen Instanz vorschreiben, wie sie dieselben Sachverhalte zu beurteilen hat. Auch ist es selbstverständlich, daß zwingendes ausländisches Recht zu respektieren ist.<sup>2</sup> Dies gilt etwa für das Arbeitsschutz- und das Feiertagsrecht, die selbstredend zu berücksichtigen sind, wenn der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG ausüben will.<sup>3</sup>

Von diesen spezifischen Grenzen einmal abgesehen, sind die im Ausland unter dem BetrVG tätigen Arbeitnehmer nicht anders als inländische Beschäftigte zu behandeln.<sup>4</sup>

1 Junker, S. 381.

2 LAG Hamm DB 1980, 1031; Corts AuR 1981, 254.

3 Vgl. Simitis, FS Kegel, S. 170.

4 LAG Hamm DB 1980, 1031; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 21, § 7 Rn 10; vgl. weiter Boemke NZA 1992, 115.

## II. Berücksichtigung der im Ausland Tätigen bei der Bestimmung der Betriebsgröße

Das BetrVG setzt nach seinem § 1 für die Wahl eines Betriebsrats voraus, daß im Betrieb in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer tätig sind, von denen drei wählbar sein müssen. Die Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen, Versetzungen und Betriebsänderungen hängt nach den §§ 99, 111 BetrVG davon ab, daß in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb tätig sind. Schließlich verlangt § 106 Abs. 1 BetrVG für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses, daß das Unternehmen in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigte Arbeitnehmer hat, und § 95 Abs. 2 BetrVG macht Auswahlrichtlinien für den Betriebsrat nur dann erzwingbar, wenn im Betrieb mehr als 1.000 Arbeitnehmer tätig sind.

Nach einhelliger Auffassung der Literatur<sup>5</sup> sind bei allen diesen Vorschriften die im Ausland Tätigen mitzuzählen; der Betriebsrat muß auch sie repräsentieren, eine Kollision mit ausländischem Recht scheidet von vornherein aus.<sup>6</sup>

## III. Aktives und passives Wahlrecht

Wer im Ausland arbeitet und weiter vom BetrVG erfaßt wird, besitzt das volle Wahlrecht zum Betriebsrat.<sup>7</sup>

Keine wesentlichen Probleme wirft dabei das aktive Wahlrecht auf, zumal es in der Literatur ohne Einschränkung bejaht wird.<sup>8</sup> In aller Regel wird nach § 26 Abs. 2 der Wahlordnung wie bei Heimarbeitern und sonstigen »Außenarbeitern« Briefwahl stattfinden,<sup>9</sup> doch wäre in Betriebsteilen auch eine normale Stimmabgabe denkbar.<sup>10</sup> Bei der Tätigkeit in Ländern mit unzuverlässiger Briefzustellung sollten die Wahlunterlagen per Fax oder e-mail übermittelt werden. Notfalls muß auch die Stimmabgabe in dieser Weise erfolgen,

5 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 38; Birk, FS Schnorr von Carolsfeld, S. 79; Boemke BB 1992, 115; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 22; B. Gaul BB 1990, 701; MünchArbR-von Hoyningen-Huene § 290 Rn 38; Prager, S. 34; Richardi, Einl., Rn 75.

6 B. Gaul BB 1990, 701.

7 So auch eine Nebenbemerkung in BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972 Bl. 1 R.

8 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 37; Boemke NZA 1992, 115; Däubler AuR 1990, 6; DKK-Schneider § 7 Rn 29; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 21 und § 7 Rn 10; Hess-Schlochauer-Glaubitz, Vor § 1 Rn 7; Weber-Ehrich-Hörchens Teil A Rn 137.

9 Hierauf verweist auch Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 37.

10 Dies setzt voraus, daß man darin nicht einen »organschaftlichen Akt« im Sinne von BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972 sieht oder sich der Auffassung anschließt, daß solche Akte sehr wohl auch im Ausland möglich sind – dazu unten IV.

wenn andernfalls ein rechtzeitiges Eintreffen beim Wahlvorstand nicht gesichert wäre. Die darin liegende Einschränkung des Wahlgeheimnisses ist weniger gravierend als der faktische Entzug des Wahlrechts, der wegen nicht funktionierender postalischer Dienstleistungen droht.

Im Ausland tätige Arbeitnehmer können auch in den Betriebsrat gewählt werden. Die Auffassung von Hess-Schlochauer-Glaubitz, das passive Wahlrecht sei eingeschränkt, weil die Betriebsratsfunktion nicht ausgeübt werden könne<sup>11</sup>, hat weitgehende Ablehnung erfahren.<sup>12</sup> In der Tat kennt § 8 BetrVG, der das passive Wahlrecht regelt, kein Tatbestandsmerkmal der »Nicht-Verhinderung«, sondern stellt allein auf das Arbeitsverhältnis und die Betriebszugehörigkeit ab. Konsequenterweise hat man deshalb auch keine Bedenken dagegen, daß eine in Erziehungsurlaub befindliche Person zum Betriebsrat kandidiert.<sup>13</sup> Im übrigen liegt die »Verhinderung« keineswegs immer vor; so wäre sicherlich nichts dagegen einzuwenden, daß ein in Lüttich tätiges Betriebsratsmitglied regelmäßig an den Betriebsratssitzungen in Aachen teilnimmt. Im Regelfall wird ein Reiseaufwand für beide Seiten zumutbar sein, der auch innerhalb Deutschlands bei Gesamtbetriebsratssitzungen anfallen kann. Soweit diese Schwelle überschritten ist, ist das Betriebsratsmitglied an der Ausübung seiner Funktion aus betrieblichen Gründen gehindert und wird durch ein Ersatzmitglied ersetzt.

Wird eine in den Betriebsrat gewählte Person für kürzere oder längere Zeit ins Ausland versetzt, ohne daß der Anwendungsbereich des BetrVG verlassen wäre, bleibt der Kündigungsschutz nach den §§ 103 BetrVG, 15 KSchG erhalten.<sup>14</sup> Andernfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, sich unerwünschter Betriebsratsmitglieder durch Erteilung von Auslandsaufträgen zu entledigen.

Keine Aufmerksamkeit hat bisher der Fall erfahren, daß sich der ganze Betrieb während des Zeitraums der ordentlichen Betriebsratswahlen nach § 13 Abs. 1 BetrVG im Ausland aufhält. Gegen die Durchführung einer Wahl ist nach hier vertretener Auffassung nichts einzuwenden; insoweit gilt dasselbe wie für die Durchführung von Teil-Betriebsversammlungen.<sup>15</sup>

11 Hess-Schlochauer-Glaubitz, Vor § 1 Rn 7. Auffarth (FS Hilger und Stumpf, S. 37) will das passive Wahlrecht dann entfallen lassen, wenn die betreffende Person mindestens die Hälfte der Wahlperiode im Ausland sein wird.

12 Boemke NZA 1992, 115; B. Gaul BB 1990, 701; MünchArbR-von Hoyningen-Huene § 290 Rn 38; Richardi, Einl., Rn 75. Für unbeschränktes passives Wahlrecht auch Birk, FS Schnorr von Carolsfeld, S. 79; DKK-Schneider § 18 Rn 19, 24; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 21, § 7 Rn 10; Hickl Beilage 1/1987 zu NZA, S. 15; Weber-Ehrich-Hörchens Teil A Rn 137.

13 DKK-Buschmann § 25 Rn 16.

14 Birk, FS Schnorr von Carolsfeld, S. 79; B. Gaul BB 1990, 701.

15 Dazu unten IV 2 (S. 51 ff.).

#### IV. Die Kommunikation Belegschaft-Betriebsrat

##### 1. Die Ausübung gesetzlicher Befugnisse im Inland

Den im Ausland Beschäftigten Arbeitnehmern steht es frei, bei einem Besuch in der »Zentrale« beim Betriebsrat vorbeizuschauen und sich mit Anliegen an ihn zu wenden. Insoweit ist die Situation keine andere als bei gewöhnlichen Außendienstmitarbeitern.<sup>16</sup>

Die Auslandsmitarbeiter sind allerdings nicht auf diese Form des Kontakts beschränkt, zumal je nach Tätigkeit eine vorübergehende Anwesenheit im Inlandsbetrieb eine absolute Ausnahme sein kann. Möglich ist deshalb auch der schriftliche Meinungsaustausch, wobei das innerbetriebliche Kommunikationssystem benutzt werden kann; andernfalls wären Auslandsmitarbeiter von der betrieblichen Meinungsbildung mehr oder weniger ausgeschlossen.<sup>17</sup>

Wirkliche Schwierigkeiten ergeben sich allein in bezug auf die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die im Inland stattfinden. Die Literatur signalisiert Skepsis, soweit eine Anreise aus dem Ausland erfolgen müßte; unverhältnismäßige Kosten habe der Arbeitgeber nicht zu tragen.<sup>18</sup>

Ähnlich wie bei Betriebsratssitzungen<sup>19</sup> ist auch hier nicht jede Fahrt über die Grenze automatisch als »unverhältnismäßig« anzusehen, doch ist diese Grenze angesichts der Zahl der Berechtigten mit Sicherheit sehr viel früher erreicht.<sup>20</sup> Allerdings besteht das Problem, daß die Kostenschranke der »Unverhältnismäßigkeit« keine ausdrückliche Verankerung im BetrVG erfahren hat. Hält man dies nicht für gravierend, so bleibt der sehr viel wichtigere Einwand, daß durch die Verweigerung der Fahrtkostenerstattung das Recht zur Teilnahme an Betriebsversammlungen faktisch auf dem Papier stehen würde und damit die Betriebsverfassung für die Betroffenen eines wesentlichen Elements beraubt wäre. Ein Ausweg liegt nur darin, daß man für die im Ausland Beschäftigten separate Betriebsversammlungen durchführt.<sup>21</sup> Ob sie nach geltendem Recht möglich sind, ist nunmehr zu untersuchen.

16 Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 21, § 42 Rn 14.

17 Zum Rückgriff des Betriebsrats auf ein EDV-gestütztes innerbetriebliches Kommunikationssystem s. die Nachweise bei DKK-Blanke/Wedde § 40 Rn 77 mwN. Auch wenn man mit BAG (DB 1993, 1426) auf die Erforderlichkeit im Einzelfall abstellt, ist diese jedenfalls bei Auslandsmitarbeitern gegeben.

18 Birk, FS Schnorr von Carolsfeld, S. 79; Boemke NZA 1992, 116; Däubler AuR 1990, 7; B. Gaul BB 1990, 702; Hickl Beilage 1/1987 zu NZA, S. 15; Lunk, S. 212; Richardi, Vorbem. vor § 42 Rn 9.

19 S. oben III (S. 48 ff.).

20 Birk (FS Schnorr von Carolsfeld, S. 79) und Hickl (Beilage 1/1987 zu NZA, S. 15) gewähren das Teilnahmerecht »soweit realisierbar«, würden also eine Fahrt von Straßburg nach Kehl zulassen.

21 So auch Lunk, S. 213.

## 2. Betriebsratssitzungen und Einberufung von Betriebsversammlungen im Ausland?

Nach der Rechtsprechung des BAG<sup>22</sup> ist dem Betriebsrat »organschaffliches Verhalten« im Ausland untersagt. Das BetrVG verwirkliche gesellschaftspolitische Ordnungsvorstellungen der Betriebs- und Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik; die Tätigkeit der Organe der Betriebsverfassung sei »daher« grundsätzlich auf das Inland beschränkt. Das entspreche auch dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers, wie sich mittelbar aus den §§ 1, 131 BetrVG und den Sonderbestimmungen für die Seeschifffahrt ergebe.<sup>23</sup> In der Literatur hat nur ein kleinerer Teil der Autoren dem BAG zugestimmt;<sup>24</sup> die Mehrheit sieht mit den Vorinstanzen<sup>25</sup> die Durchführung von Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen im Ausland als zulässig an.<sup>26</sup>

Wäre die Abhaltung einer Betriebsratssitzung oder die Einberufung und Durchführung einer Betriebsversammlung ein Hoheitsakt, müßte man sich dem BAG anschließen. In Wirklichkeit bewegen sich aber Betriebsrat und Belegschaft im Rahmen einer privatrechtlichen Beziehung, was anders als in der Weimarer Zeit heute allgemein anerkannt ist.<sup>27</sup> Der Fall liegt nicht anders als der einer Gesellschafterversammlung; niemand hat je behauptet, die Schweizer Souveränität sei verletzt, wenn sich die Eigentümer einer deutschen GmbH oder einer französischen SARL in einem Züricher Hotel treffen.<sup>28</sup> Die Überlegung, daß das BetrVG gesellschaftspolitische Vorstellungen zum Ausdruck bringe, mag als solche durchaus zutreffen, doch ist dies kein Grund, sich nicht über die Landesgrenze hinauszutragen. Auch die Vorschriften des GmbH- und des Aktienrechts bringen bestimmte gesellschaftspolitische Wertentscheidungen (z.B. für Publizität, für Handlungsfähigkeit des Vorstands usw.) zum Ausdruck, ohne daß man deshalb darauf verzichten müßte, eine Vorstandssitzung am ausländischen Ferienort des Vorsitzenden oder bei einer ausländischen Tochtergesellschaft durchzuführen.

Der Hinweis auf die §§ 1, 131 BetrVG kann gleichfalls nicht als Begründung dienen: Dort ist ausschließlich der Geltungsbereich des Gesetzes festgelegt<sup>29</sup>,

22 AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972.

23 BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972 Bl. 2.

24 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 38; von Hoyningen-Huene § 3 I; GK-Kraft § 1 Rn 22.

25 ArbG Herne DB 1980, 791; LAG Hamm BB 1980, 1031.

26 Beitzke, Anmerkung zu BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972; Birk, FS Schnorr von Carolsfeld, S. 80; ders., RabelsZ 46 (1982) 408; ders. RdA 1984, 138; Boemke NZA 1992, 116; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 1208; DKK-Trümmer § 1 Rn 26; Junker, S. 387 f.; Lunk, S. 211; MünchArbR-Birk § 21 Rn 12; Richardi, Vorbem. vor § 42 Rn 9; Steinmeyer DB 1980, 1542

27 S. oben § 2 Fn 36. Darauf verweist auch Beitzke Anmerkung zu BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972. Ebenso Lunk, S. 211.

28 Anders bei der Hauptversammlung einer AG, weil deren Beschlüsse durch einen Notar beurkundet werden müssen und so ein Hoheitsakt erforderlich ist. Dazu Großfeld, S. 84.

29 Die Berlin-Klausel des § 131 ist inzwischen gegenstandslos.

der als solcher völlig unstrittig ist, der im vorliegenden Zusammenhang jedoch keinerlei Rolle spielt. Vielmehr geht es hier allein um die Anwendung des in Deutschland geltenden Rechts auf Auslandssachverhalte und damit um eine Frage, die in den §§ 1, 131 überhaupt nicht angesprochen ist. Schließlich ist schon an anderer Stelle darauf hingewiesen worden, daß aus den Vorschriften über die Seeschifffahrt kein Rückschluß auf andere Bereiche möglich ist.<sup>30</sup> Allenfalls könnten diese Vorschriften (sowie § 91 BPersVG) gegen die eigene Position des BAG sprechen, da sie ja betriebsverfassungsrechtliche Aktivitäten außerhalb des Territoriums der Bundesrepublik zulassen und so – in den Worten des BAG – Gesellschaftspolitik exportieren, was doch an sich generell unzulässig sein soll.

Überzeugen somit die Einwände gegen die Durchführung von Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen im Ausland nicht, so spricht andererseits für sie die Überlegung, die betroffenen Arbeitnehmer möglichst vollständig in das System des BetrVG zu integrieren und »Rechtsverluste« zu vermeiden. Hinzu kommt, daß es in vielen Fällen für den Arbeitgeber kostengünstiger sein wird, wenn eine Kommunikation zwischen den Arbeitnehmern und ihrer Interessenvertretung vor Ort möglich ist. Auch dabei können sich wegen großer Entfernungen allerdings Probleme ergeben, die jedoch bei jeder Außendiensttätigkeit auftauchen; sie gehen letztlich zu Lasten des Arbeitgebers, der den Betrieb organisiert und der auch die Vorteile der von ihm gewählten Organisationsform hat.

Soweit einzelne Beschäftigte in einen ausländischen Betrieb integriert sind, kann sich allerdings bei Betriebsversammlungen eine Kollision mit der dort bestehenden Arbeitsordnung ergeben.<sup>31</sup> An sich müßte die Arbeitsbefreiung nach dem BetrVG Vorrang haben, da der ausländische Betriebsleiter ja weiß, daß die Arbeitskraft ihr deutsches Recht »mitgebracht« hat und damit auch bestimmte Rechte und Freistellungsansprüche verbunden sind. Ob im Streitfall ein ausländisches Gericht dies genauso sehen würde, mag man allerdings bezweifeln; in der Praxis dürfte es sich daher empfehlen, insoweit Rücksicht zu nehmen und die Betriebsversammlung in die arbeitsfreie Zeit zu legen.

Die Betriebsversammlung findet nach § 42 Abs. 1 Satz 3 BetrVG als Teilverammlung statt, da an ihr nur Auslandsbeschäftigte teilnehmen und wegen der »Eigenart des Betriebs« eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden kann. Zweimal pro Jahr kommt stattdessen auch

30 S. oben § 2 I 2a (S. 20 ff.).

31 S. GK-Kraft § 1 Rn 22, der die Unzulässigkeit von Betriebsversammlungen im Ausland damit begründet, das deutsche Recht könne den ausländischen Betriebsleiter nicht binden. Für nicht in einen ausländischen Betrieb integrierte Arbeitskräfte kann das Argument ersichtlich nicht herangezogen werden.

eine Abteilungsversammlung nach § 42 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Betracht.<sup>32</sup> Befindet sich der gesamte Betrieb vorübergehend im Ausland, kann auch eine gewöhnliche Betriebsversammlung stattfinden.

### 3. *Auffangpositionen*

Solange sich die Rechtsprechung des BAG nicht ändert und auch eine freiwillige Einigung mit der Arbeitgeberseite ausscheidet, ist der Betriebsrat auf (bescheidene) Ausweichmöglichkeiten beschränkt. Einzelne seiner Mitglieder haben die Möglichkeit, die im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen, um ihre Probleme kennenzulernen und ggfs. auch über die Einhaltung von Gesetzen und Betriebsvereinbarungen zu wachen.<sup>33</sup> Der Betriebsrat muß sich dabei im Rahmen des Erforderlichen nach § 37 Abs. 2 BetrVG halten; je höher die Reisekosten sind, um so notwendiger muß das persönliche Gespräch sein. Maßstäbe können sich auch aus dem Verhalten von Führungskräften ergeben; überqueren sie in einem Jahr 10mal den Atlantik, um mit der Arbeitsgruppe in den USA zu sprechen, wird man einem Betriebsratsmitglied ein bis zwei Reisen nicht verweigern können.

## V. *Ausübung von Beteiligungsrechten*

### 1. *Grundsatz*

Rechtsprechung<sup>34</sup> und Literatur<sup>35</sup> sind sich einig darüber, daß sich die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auch auf Angelegenheiten der im Ausland tätigen Mitarbeiter erstrecken. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezieht sich daher auch auf die Kriterien bei der Gewährung einer Auslandszulage.<sup>36</sup> Die Frage, ob die monatliche Vergütung auf ein Auslandskonto überwiesen wird oder nicht, und wer ggfs. die Kosten trägt, unterliegt der Mitbestimmung nach § 87

32 LAG Hamm DB 1980, 1031; DKK-Berg § 42 Rn 7; Junker, S. 387; MünchArbR-Birk § 21 Rn 11; Richardi, Vorbem. vor § 42 Rn 9.

33 ArbG Herne DB 1980, 792; LAG Hamm DB 1980, 1031 (insoweit durch BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972 nicht korrigiert, da dieser Bereich laut Sachverhalt nicht mehr Verfahrensgegenstand war); DKK-Trümmer § 1 Rn 26; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 24. Selbst insoweit ablehnend Schlüpers-Oehmen, S. 96.

34 BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972 Bl. 1 R.

35 Birk, RabelsZ 46 (1982), 409; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 22; Hickl, Beilage 1/1987 zu NZA, S. 15; MünchArbR-von Hoyningen-Huene § 290 Rn 42; Richardi, Einl., Rn 76.

36 BAG AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.

Abs. 1 Nr. 4 BetrVG.<sup>37</sup> § 99 BetrVG bezieht sich auch auf eine Versetzung im Ausland, und nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat anzuhören, wenn ein im Ausland tätiger Mitarbeiter gekündigt werden soll.<sup>38</sup> Erstreckt sich eine Betriebsänderung auch auf die im Ausland Beschäftigten, sind sie in Interessenausgleich und Sozialplan einzubeziehen.<sup>39</sup> Soweit es um bestimmte Grenzwerte wie die Bestimmung eines »erheblichen Teils der Belegschaft« entsprechend § 17 KSchG oder den Umfang des Personalabbaus nach § 112a Abs. 1 BetrVG geht, sind sie mitzurechnen.<sup>40</sup>

## 2. *Kollision mit Regeln im Auslandsbetrieb*

Bei sozialen und personellen Angelegenheiten können sich dann Probleme ergeben, wenn die Beschäftigten in einen ausländischen Betrieb integriert sind. Das »Verhalten« der Arbeitnehmer im Betrieb, Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Überstunden können schwerlich durch den deutschen Betriebsrat mitbestimmt werden.<sup>41</sup> Zweifelhaft ist auch, ob der Betriebsrat eine Versetzung innerhalb des Auslandsbetriebs mit Hilfe seiner Rechte aus § 99 BetrVG beeinflussen kann.<sup>42</sup> Soweit es in dem ausländischen Betrieb eine Mitentscheidungsmöglichkeit durch die Arbeitnehmersseite gibt, hat das dort erreichte Verhandlungsergebnis wegen größerer »Sachnähe« den Vorrang. Da betriebliche Fragen einheitlich geregelt werden müssen, ist es dem Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite nicht zuzumuten, mit zwei verschiedenen Interessenvertretungen zu verhandeln und so divergierende Ergebnisse in Kauf zu nehmen. Hat andererseits der Betriebsinhaber nach dem dortigen Recht die alleinige Entscheidungsmacht, gibt es keinen Grund für das Zurücktreten der Mitbestimmungsrechte; insoweit kann er sich mit dem unter das deutsche BetrVG fallenden Teil der Belegschaft durchaus verständigen.<sup>43</sup>

37 Boemke NZA 1992, 116.

38 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 39; Boemke NZA 1992, 116; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 22; MünchArbR-von Hoyningen-Huene § 290 Rn 38.

39 Birk, FS Trinkner, S. 470 f.; MünchArbR-Birk § 21 Rn 13.

40 DKK-Däubler § 111 Rn 106.

41 Boemke NZA 1992, 116.

42 Ablehnend MünchArbR-von Hoyningen-Huene § 290 Rn 38; anders wohl B. Gaul BB 1990, 701.

43 Aus Gründen der Praktikabilität kann für solche Zwecke mit Hilfe eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Betriebsrat durch einen vor Ort gewählten Sprecher ersetzt werden. Vgl. dazu Richardi IPRax 1983, 219.



### 3. *Betriebsvereinbarungen*

Im Rahmen seiner Beteiligungsrechte, auf freiwilliger Grundlage aber auch darüber hinaus, kann der Betriebsrat für alle Belegschaftsmitglieder, auch für die im Ausland tätigen, Betriebsvereinbarungen abschließen. Diese können sich – wie das BAG am Beispiel einer Auslandszulage deutlich gemacht hat<sup>44</sup> – sogar ausschließlich auf die im Ausland tätigen Beschäftigten beziehen.<sup>45</sup> Insoweit gilt dasselbe wie im Tarifvertragsrecht.<sup>46</sup> Beispiel ist etwa die Regelung der Arbeitsbedingungen bei Auslandsmontage.<sup>47</sup>

Die Betriebsvereinbarung unterliegt in vollem Umfang dem BetrVG; anders als in Tarifverträgen ist die Wahl einer anderen Rechtsordnung nicht möglich.<sup>48</sup> Ob die erfaßten Arbeitnehmer auch deutschem Arbeitsvertragsrecht unterliegen, ist genau wie bei Tarifverträgen ohne Bedeutung.<sup>49</sup> Allerdings ist es angesichts der Zugehörigkeit zum Inlandsbetrieb denkbar unwahrscheinlich, daß insoweit ein anderes Arbeitsstatut eingreift. Zwingendes ausländisches Recht ist zu beachten;<sup>50</sup> auch dürfte die Existenz ausländischer Tarifverträge einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 BetrVG dann entgegenstehen, wenn die Arbeitnehmer in einen ausländischen Betrieb eingegliedert wurden.<sup>51</sup>

## VI. *Gerichtliche Zuständigkeit*

Da sich Betriebsleitung und Betriebsrat im Inland befinden, ergeben sich für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren keine Besonderheiten. Beim Sonderfall des »Wanderbetriebes« wird man insoweit auf den Unternehmenssitz abstellen müssen.<sup>52</sup>

44 BAG AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; anders LAG Düsseldorf DB 1979, 2233.

45 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 38; Birk RabelsZ 46 (1982) 409 und RdA 1984, 138; Boemke NZA 1992, 116; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 23; Jaletzke, S. 152 ff.; Steinmeyer DB 1980, 1542.

46 BAG NZA 1991, 387; BAG DB 1992, 98; Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn 1658 ff.

47 So im Fall BAG AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972, wo allerdings um das (nicht eingreifende) Mitbestimmungsrecht gestritten wurde.

48 Birk, FS Trinkner, S. 467.

49 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 38; Birk, FS Trinkner, S. 468.

50 Auffarth, FS Hilger und Stumpf, S. 38.

51 Vgl. B. Gaul BB 1990, 701.

52 Birk, FS Schnorr von Carolsfeld, S. 80.

