

Professor *Dr. Martin Franzen* – Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht Ludwig-Maximilians-Universität München
Institution, Abteilung/Position
„Auslandsbeschäftigung und Betriebsverfassung“

Vortrag vom 26. Januar 2006

Wenn Arbeitnehmer eines in Deutschland ansässigen Unternehmens im Ausland tätig werden, stellt sich die Frage nach dem anwendbaren Recht. Wie immer im Fall eines grenzüberschreitenden Sachverhalts wird die Frage mittels eines internationalprivatrechtlichen Anknüpfungsmerkmals beantwortet. Als solches dient nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Ermangelung einer gesetzlichen Regelung der Lageort des Betriebs. Abweichende Anknüpfungen werden von der herrschenden Meinung nur in atypischen Konstellationen, etwa eines Betriebs ohne feste Verankerung oder eines Auslandsbetriebs mit enger Anbindung an das Inland, akzeptiert. Hier kann das Arbeitsvertragsstatut über das anzuwendende Recht entscheiden. Besonderheiten gelten nach §§ 114, 117 Abs. 2 BetrVG auch für sogenannte mobile Betriebe. Den Begriff des Betriebs definiert das Bundesarbeitsgericht als institutionell abgesicherten Leitungsapparat, der den Kern der Arbeitgeberfunktion im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten wahrnimmt. Für die Anknüpfung ist der Betrieb, dem der Arbeitnehmer dann zuzuordnen ist, zu bestimmen. Diese Zuordnung ist wiederum eine sachrechtliche Frage. Streitig kann die Betriebszugehörigkeit werden, wenn Arbeitnehmer entsandt oder entliehen werden. Im ersten Fall geht nach herrschender Auffassung die Betriebszugehörigkeit nicht verloren, wenn die Entsendung nur vorübergehend stattfindet; dauert sie dagegen länger, kann nach neuer Rechtsprechung die Verbindung zum Betrieb verloren gehen. Allerdings sieht das Bundesarbeitsgericht die Dauer nur als ein Indiz unter vielen. Generell ist die Intensität der Steuerung des Einsatzes durch den inländischen Betrieb entscheidend. Weitere Gesichtspunkte sind die Rückrufmöglichkeiten, Weisungsrechte und der Grad der Eingliederung in die ausländische Betriebsorganisation. Im zweiten Fall der Leiharbeitnehmer geht nach dem Bundesarbeitsgericht die Vertragsbeziehung zum inländischen Arbeitgeber der tatsächlichen Eingliederung des Arbeitnehmers im ausländischen Betrieb vor, d.h. das deutsche Betriebsverfassungsrecht wird im Ausland angewendet. Verneint wird die Betriebszugehörigkeit und damit die Anwendbarkeit des deutschen Betriebsverfassungsrechts hingegen, wenn reine Ortskräfte, also Arbeitnehmer des ausländischen Arbeitsmarkts am Ort der Unternehmens-tätigkeit, rekrutiert oder Arbeitnehmer vom inländischen Arbeitsmarkt im Rahmen „reiner Auslandsarbeitsverhältnisse“ von vornherein für den Auslandseinsatz eingestellt werden. Im Ausland gelegene Teile eines inländischen Betriebs werden von der Rechtsprechung insgesamt nicht dem inländischen Betrieb zugeschlagen, die Literatur differenziert nach selbständigen und un-selbständigen Betriebsteilen. Bejaht man nun die Anwendbarkeit des deutschen Rechts grundsätzlich, richtet sich der Umfang derselben auf sachrechtlicher Ebene nach dem jeweiligen rechtlichen Problemfeld; hier ist also zu differenzieren je nachdem, ob es z. B. um Beteiligungsrechte, um die Betriebsversammlung oder die Bildung von Gesamt- oder Konzernbetriebsrat und Wirtschaftsausschuß geht und grundsätzlich immer entgegenstehendes ausländisches Recht zu respektieren.