

## § 8: Zusammenfassung

1. Das geltende Recht kennt keine geschriebene Kollisionsnorm für die Betriebsverfassung. Bestimmungen über die Seeschiffahrt und über Luftfahrtunternehmen sind nicht analogiefähig. Auch § 91 BPersVG ist im Betriebsverfassungsrecht ohne Bedeutung.
2. Auf die Betriebsverfassung ist grundsätzlich das Recht des Staates anwendbar, in dem der Betrieb gelegen ist. Eine andere Rechtsordnung kann dann gewählt werden, wenn engere Verbindungen zu einem andern Land bestehen; dies kann durch Tarifvertrag oder eine Entscheidung der Betroffenen geschehen, die einer qualifizierten Mehrheit bedarf. Ähnlich ist bei Betrieben ohne örtliche Verankerung zu verfahren. Der Rückgriff auf das sog. Territorialitätsprinzip bringt keinerlei Erkenntnisfortschritt und sollte in Zukunft unterbleiben.
3. Zum anwendbaren Betriebsverfassungsrecht gehören alle Betriebsratsbefugnisse, auch soweit sie nicht im BetrVG verankert sind. § 102 Abs.3 und 5 BetrVG finden auch bei ausländischem Arbeitsvertragsstatut Anwendung, soweit dieses einen vergleichbaren Kündigungsschutz vorsieht. Nicht zum Betriebsverfassungsrecht zählen die Individualrechte nach den §§ 81 – 83 BetrVG.
4. Das deutsche Betriebsverfassungsrecht findet grundsätzlich auch dann Anwendung, wenn lediglich das Entscheidungszentrum im Inland liegt, während die Arbeit im Ausland geleistet wird (»fragmentarischer« Betrieb).
5. Das anwendbare Betriebsverfassungsrecht erfasst alle zum Betrieb gehörenden Arbeitnehmer, auch wenn sie im Ausland tätig sind. Der Rückgriff auf die Rechtsfigur der Ausstrahlung ist überflüssig und führt zu ungerechten Differenzierungen.
6. Wer vorübergehend ins Ausland entsandt ist, behält auch dann seine inländische Betriebszugehörigkeit, wenn seine Tätigkeit im Rahmen eines ausländischen Betriebs erfolgt. Bei auf Dauer berechneter Entsendung bestimmt sich die Zuordnung nach den Umständen des Einzelfalls.
7. Die Betriebszugehörigkeit ist entgegen BAG nicht deshalb zu verneinen, weil der Arbeitnehmer ausschließlich für einen Auslandseinsatz eingestellt

wurde. Auch Ortskräfte können unter bestimmten Voraussetzungen zum Betrieb gehören.

8. Befinden sich ganze Betriebsteile im Ausland, ist das deutsche Betriebsverfassungsrecht gleichwohl anwendbar. Ihre organisatorische Selbständigkeit ändert daran nichts; anderes gilt nach dem System des Gesetzes nur für Nebenbetriebe.

9. Wer unter dem BetrVG im Ausland arbeitet, wird bei den Schwellenwerten des Gesetzes mitgezählt; auch besitzt er das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat. Er kann sich an den Betriebsrat wenden und an einer Betriebsversammlung im Inland teilnehmen, soweit dem keine unüberwindlichen Hindernisse entgegenstehen.

10. Entgegen BAG kann der Betriebsrat Sitzungen in ausländischen Betriebsteilen abhalten und dort eine Teil-Betriebsversammlung einberufen. Die Durchführung von Sprechstunden durch ein Mitglied ist auf alle Fälle zulässig.

11. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben in vollem Umfang auch dann erhalten, wenn sich einzelne Beschäftigte oder ein Betriebsteil im Ausland befindet. Betriebsvereinbarungen können auch ausschließlich für diese Gruppe von Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Zwingendem ausländischem Recht ist Rechnung zu tragen.

12. Auslandsbetriebe deutscher Unternehmen unterliegen nicht dem deutschen Betriebsverfassungsrecht. Die dort vorhandenen Interessenvertretungen können jedoch nach einer immer stärker werdenden Mindermeinung in der Literatur Delegierte in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat entsenden. Zumindest kann ein solches Recht tariflich vereinbart werden.

13. Bei der Bestimmung der Unternehmensgröße nach § 106 BetrVG sind die Beschäftigten in Auslandsbetrieben mitzuzählen; auch können sie zu Mitgliedern im Wirtschaftsausschuß berufen werden.

14. Gehört ein im Inland gelegener Betrieb einem ausländischen Unternehmen, so ist dies für die Wahl eines Betriebsrats ohne Bedeutung. Auch die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats und eines Wirtschaftsausschusses bestimmt sich nach den für inländische Unternehmen geltenden Grundsätzen. Einer gesonderten »Deutschland-Direktion« bedarf es nicht.

15. Sind mehrere inländische Unternehmen von einer ausländischen Konzernspitze abhängig, so kann ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Auch hier ist nicht erforderlich, daß im Inland ein »Konzernvertreter« existiert.
16. Informations- und Mitbestimmungsrechte lassen sich auch gegenüber ausländischen Unternehmen bzw. Konzernspitzen durchsetzen. Neben einem inländischen Verfahren samt nachfolgender Sanktionen gegen die deutsche Niederlassung kommt in Einzelfällen auch ein Verfahren vor einem ausländischen Gericht in Betracht.
17. In multinationalen Konzernen erstrecken sich Informationsrechte auch auf Vorgänge jenseits der deutschen Grenzen. Bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten ist im Rahmen der billigen Abwägung der beiderseitigen Interessen und bei der Bestimmung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen auf den Gesamtkonzern abzustellen.
18. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Interessenvertretungen bewegt sich grundsätzlich im Rahmen der Betriebsratstätigkeit nach § 37 Abs.2 BetrVG. Der Arbeitgeber trägt die Reise- und Dolmetscherkosten, die ggfs. bei Treffen anfallen.

