

§ 7: Erweiterte Betriebsratsbefugnisse in multinationalen Unternehmen?

I. *Die Problematik*

Die Tatsache, daß das Arbeitgeberunternehmen in größerem oder geringerem Umfang Auslandsaktivitäten entfaltet oder zu einem multinationalen Konzern gehört, kann auch bei der Ausübung der Betriebsratsbefugnisse von Bedeutung sein. Nur hier stellt sich etwa das Problem, ob sich die gesetzlichen Auskunftsrechte auch auf Vorgänge außerhalb der deutschen Grenzen erstrecken (unten II). Bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten kann es von Bedeutung sein, ob die Einigungsstelle nur die Interessen des inländischen Unternehmens- oder Konzernteils zu berücksichtigen hat oder ob auf den Gesamtkonzern abzustellen ist (unten III). Besondere Aufmerksamkeit verdient die Frage, inwieweit Betriebsräte mit ausländischen Interessenvertretungen innerhalb derselben Unternehmensgruppe zusammenarbeiten können (unten IV).

II. *Informationsrechte*

1. *Betriebsrat*

Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat »zur Durchführung seiner Aufgaben« rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Zu diesen Aufgaben zählt u.a. die Verpflichtung, über die Einhaltung des geltenden Rechts zu wachen, sowie die Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Was dies konkret im Falle von »Auslandsbezug« bedeutet, soll an einigen Beispielen verdeutlicht werden.

Unterstellt, der Betriebsrat vertrete nach den oben¹ skizzierten Grundsätzen auch eine Reihe von im Ausland tätigen Arbeitnehmern, so kann er sich darüber informieren, ob die zu deren Gunsten geltenden Vorschriften eingehalten werden. Im Einzelfall können dies auch ausländische Bestimmungen z.B. des

1 § 3 II (S. 35 ff.).

Arbeitsschutzes und des Feiertagsrechts sein. Erst recht muß er umfassend informiert werden, wenn eine Betriebsänderung unter Einschluß der ausländischen Niederlassung geplant ist.

Die vom Betriebsrat benötigten Informationen können sich auch auf ausländische Betriebe und Unternehmen beziehen, die nicht unter das BetrVG fallen. Plant etwa die ausländische Konzernspitze einen Umbau oder die Installation neuer technischer Anlagen im Inland, so kann im Rahmen der Beratung nach § 90 Abs. 1 BetrVG sehr wohl danach gefragt werden, ob vergleichbare Maßnahmen im Ausland geplant oder bereits praktiziert werden und welche Erfahrungen damit ggfs. gemacht wurden. Entscheidend ist immer der Bezug zu der konkreten Aufgabe des Betriebsrats, nicht der Lebensbereich, aus dem die Umstände stammen. Dies kann insbesondere auch im Zusammenhang mit der Ausübung von Mitbestimmungsrechten bedeutsam werden, sofern der »Auslandssachverhalt« bei der Abwägung der beteiligten Interessen zu berücksichtigen ist. Wird etwa bei Verhandlungen über einen Interessenausgleich auf mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten im Inland abgestellt, kann sich der Betriebsrat nach den im Ausland gegebenen Möglichkeiten erkundigen. Ebenso wird ihm niemand das Recht bestreiten wollen, im Rahmen der Verhandlungen über Kurzarbeit im Inland nach der Auslastung ausländischer Konzernteile und den dort ggfs. geleisteten Überstunden zu fragen.

2. *Wirtschaftsausschuß*

Anders als beim Betriebsrat ist beim Wirtschaftsausschuß kein »konkreter Aufgabenbezug« erforderlich, um eine Unterrichtung in den in § 106 Abs. 3 BetrVG genannten Angelegenheiten verlangen zu können.² Das Gesetz unterstellt, daß insoweit immer ein berechtigtes Interesse der Arbeitnehmer an Transparenz in wirtschaftlichen Angelegenheiten besteht. Nach ganz herrschender Auffassung hat der Unternehmer insoweit über die Verhältnisse im gesamten Unternehmen oder Konzern einschließlich seiner ausländischen Teile zu berichten.³ Umstritten ist lediglich, ob dies generell oder nur dann gelten soll, wenn der fragliche Vorgang sich auch auf einen inländischen Betrieb auswirken kann.⁴ Letzteres wird zwar in aller Regel der Fall sein, doch kann man sich sicherlich im Einzelfall streiten, ob der Personalabbau im Land X auch Konsequenzen für die deutsche Niederlassung haben kann. Da der

2 BAG AP Nr. 10 zu § 106 BetrVG 1972.

3 Birk, Bericht, S. 351; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 1214; GK-Fabrizius § 106 Rn 39; Junker, S. 403; Richardi § 106 Rn 15 a.E.; Walz, S. 78; Zöllner, in: Colloque, S. 215; für Beschränkung auf inländisches Teilunternehmen allein GK-Kraft § 1 Rn 18.

4 So Däubler, RabelsZ 39 (1975), 474; Grasmann ZGR 1973, 322; Jaletzke, S. 109; Junker, S. 403; Richardi § 106 Rn 15 a.E.; Schlipfers-Oehmen, S. 99.

Wirtschaftsausschuß gerade nicht nur solche Dinge erfahren soll, aus denen ein unmittelbarer Handlungsbedarf folgt, spricht mehr dafür, auf diese einengende Voraussetzung zu verzichten.⁵ Damit vermeidet man überdies unnötige Abgrenzungsschwierigkeiten, die zu langwierigen Auseinandersetzungen führen könnten. Ausländische Sachnormen stehen im Regelfall nicht entgegen.⁶ Ist dies ausnahmsweise anders, weil beispielsweise die Übermittlung bestimmter Informationen ins Ausland in einem anderen Staat verboten ist, so scheidet das Auskunftersuchen des Wirtschaftsausschusses an objektiv gegebener Unmöglichkeit; es von vornherein und für alle Länder auszuschließen, besteht keine Veranlassung.

III. *Beteiligungsrechte*

1. *Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten*

Soweit einzelne Arbeitnehmer zwar weiter unter dem Schutz des BetrVG stehen, jedoch in einen ausländischen Betrieb eingegliedert sind, können sich Kollisionen mit den dort bestehenden Verhaltensnormen ergeben; diese Problematik wurde bereits an anderer Stelle angesprochen.⁷ Dieselbe Situation besteht »spiegelbildlich« dann, wenn entsandte Arbeitnehmer in einen deutschen Betrieb eingegliedert werden.⁸

Soweit es um die Anordnung von Kurzarbeit oder von Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geht, müssen auch die Verhältnisse in ausländischen Teilen des Unternehmens oder Konzerns mitberücksichtigt werden. Der Arbeitgeber muß sich also damit auseinandersetzen, warum es nicht möglich sein soll, statt der Einführung von Kurzarbeit im Inland die im Ausland geleisteten Überstunden abzubauen.⁹ Sollen inländische Überstunden nur deshalb erfolgen, weil im Ausland aufgrund eines Streiks weniger produziert werden kann, so ist dies über das individuelle Recht zur Verweigerung von Streikarbeit¹⁰ hinaus ein Grund für den deutschen Betriebsrat, seine Zustimmung zu verweigern. Auch die Einigungsstelle handelt nicht rechtsmißbräuchlich, wenn sie sich einem solchen Votum anschließt.

5 So nunmehr DKK-Däubler § 106 Rn 24; GK-Fabricius § 106 Rn 39; Weiss-Weyand § 106 Rn 13.

6 Walz, S. 78.

7 S. oben § 4 V 2 (S. 54).

8 Dazu oben § 6 I (S. 63 f.).

9 Ähnlich Zöllner, Colloque, S. 216.

10 Dazu Colneric, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskämpfrecht, Rn 590 ff.

Immer wichtiger wird der Auslandsbezug bei Informationssystemen, die wegen der Verarbeitung personenbezogener Daten unter den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fallen.¹¹ Sowohl der Betriebsrat wie auch die Einigungsstelle haben hierbei zu beachten, daß keine nach allgemeinen Grundsätzen unzulässige Datenübermittlung über die Grenze akzeptiert wird.¹² Sollen Arbeitnehmerdaten in einem Land ohne entwickelten Datenschutz wie den USA gespeichert werden, hilft nur eine vertragliche Abmachung mit der ausländischen Konzernspitze, die sicherstellt, daß auch bei einer Speicherung im Ausland keine über das BDSG hinausgehenden Datenverarbeitungen erfolgen können. Dabei muß insbesondere dafür gesorgt werden, daß der Betriebsrat effektive Kontrollmöglichkeiten besitzt.¹³

2. Personelle Angelegenheiten

Erhebliche praktische Bedeutung hat das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

Wird ein Arbeitnehmer für einen Auslandseinsatz eingestellt, so unterliegt er gleichwohl dem deutschen Betriebsverfassungsrecht, sofern die »Anbindung« an den inländischen Betrieb entsprechend intensiv ist.¹⁴ Der Betriebsrat ist also nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

Wird ein bislang im Inland beschäftigter Arbeitnehmer ins Ausland geschickt, so liegt eine Versetzung im Sinne der §§ 99, 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor. Das BAG hat mit Recht darauf abgestellt, es komme nicht darauf an, ob sich der »Arbeitsbereich« wesentlich geändert habe; schon die Tatsache der Auslandstätigkeit erfülle die Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.¹⁵ Die anderen Lebensumstände rechtfertigen auch dann die Anwendung des § 99, wenn der Auslandsaufenthalt kürzer als einen Monat ist und die Arbeit sich im Rahmen des bislang Geschuldeten bewegt. Ohne Bedeutung ist, ob der Arbeitnehmer weiter im Anwendungsbereich des BetrVG tätig ist oder ob er in einen ausländischen Betrieb eingegliedert wird.¹⁶ Umstritten ist, ob das Beteiligungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG dann entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Betrieb definitiv verläßt, weil er auf Dauer im Ausland tätig sein soll.¹⁷ M.E. spricht mehr für eine Anwendung des § 99 auch auf einen solchen

11 Einzelheiten bei DKK-Klebe § 87 Rn 123 ff. mwN.

12 Zum grenzüberschreitenden Datenschutz s. zuletzt Däubler CR 1999, 1 ff.

13 Vgl. ArbG Berlin DB 1984, 410.

14 Dazu oben § 3 III 2 (S. 41 f.).

15 BAG AP Nr. 33 zu § 99 BetrVG 1972 Bl. 3 R; LAG Köln DB 1985, 392 (in beiden Fällen ging es um eine Tätigkeit in Japan). Ebenso B. Gaul BB 1990, 697; MünchArbR-von Hoyningen-Huene § 290 Rn 36.

16 B. Gaul BB 1990, 701; Junker, S. 390.

17 Gegen ein Mitbestimmungsrecht (bei einem rein innerstaatlichen Sachverhalt) BAG BB 1991, 550; dafür DKK-Kittner § 99 Rn 95 mwN.

Fall, da man andernfalls einen mitbestimmungsfreien Raum riskiert: Wenn der Betriebsrat bei der innerbetrieblichen Versetzung ein Zustimmungsverweigerungs- und bei der Kündigung ein Anhörungsrecht hat, wäre es wenig konsequent, ihn bei der Versetzung in Form der Ausgliederung aus dem Betrieb völlig außen vor zu lassen.

Dieselben Grundsätze gelten dann, wenn ein im Ausland tätiger Mitarbeiter in ein anderes Land versetzt wird.

§ 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG sieht dann eine Ausnahme von der Mitbestimmung vor, wenn Arbeitnehmer »nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt« werden. In diesem Fall gilt die Bestimmung des jeweiligen Einsatzortes nicht als Versetzung. Dabei ist jedoch zu beachten, daß die Ausnahmenvorschrift des § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG nur dann eingreift, wenn der bisher praktizierte Rahmen beibehalten wird. Eine Gruppe von Bauarbeitern, die zunächst in Essen, dann in München und dann in Kiel eingesetzt wurde, kann auch nach Saarbrücken geschickt werden, ohne daß der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht hätte. Wird der bisherige Einsatzbereich jedoch überschritten und werden die Beschäftigten ins Ausland entsandt, greift die allgemeine Vorschrift des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wieder ein.¹⁸

Zur Anhörung des Betriebsrats vor Kündigung und zur Weiterbeschäftigung bei Widerspruch des Betriebsrats ist bereits an anderer Stelle das Notwendige gesagt worden.¹⁹

3. *Wirtschaftliche Angelegenheiten*

Eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG kann auch dann vorliegen, wenn im Ausland tätige betriebsangehörige Arbeitnehmer betroffen sind. Zieht sich der Arbeitgeber beispielsweise von einem ausländischen Markt zurück und löst seine dortige Organisation vorzeitig auf, so liegt eine Betriebs Einschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG vor, die zu Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan berechtigt, soweit die entsprechende Organisationseinheit noch dem BetrVG unterlag.²⁰ Bei der Bemessung von Sozialplanleistungen ist auf die »wirtschaftliche Vertretbarkeit« für das Unternehmen abzustellen. Dies gilt auch dann, wenn das Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat. Nach allerdings nicht unbestrittener Auffassung kommt es über den Wortlaut hinaus auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Kon-

18 Dazu DKK-Kittner § 99 Rn 111. Vgl. auch Richardi § 99 Rn 115.

19 Dazu oben § 2 IV (S. 31).

20 Dazu oben § 3 III u. IV (S. 38 ff.). Weitere Einzelheiten bei DKK-Däubler § 111 Rn 106.

zerns an²¹, was zur Folge hat, daß die Belastbarkeit unter Einbeziehung der ausländischen Teile zu bestimmen ist.²²

IV. Zusammenarbeit mit ausländischen Interessenvertretungen

1. Abgrenzung zum Europäischen Betriebsrat

Nach dem EBR-Gesetz vom 28. Oktober 1996²³ können in Unternehmen und Konzernen mit deutscher Spitze unter bestimmten Voraussetzungen Europäische Betriebsräte errichtet werden.²⁴ Analoge Regelungen bestehen aufgrund der EBR-Richtlinie vom 20. September 1994²⁵ in den übrigen Mitgliedstaaten.²⁶ In zahlreichen europaweit tätigen Konzernen wurden schon im Vorgriff auf die gesetzliche Regelung durch Vereinbarung Informations- und Konsultationsgremien errichtet, die nach Art. 13 der Richtlinie bzw. § 41 EBR-Gesetz weiterbestehen. Sowohl die existierenden wie auch die künftigen Europäischen Betriebsräte ermöglichen einen eingehenden Meinungsaustausch zwischen den Interessenvertretungen in den verschiedenen nationalen Niederlassungen eines Konzerns.

Europäische Betriebsräte können innerhalb der EU nur in schätzungsweise 1.500 Unternehmen errichtet werden.²⁷ Ob dabei die Vertretungen von Niederlassungen außerhalb der EU einbezogen werden, hängt von der freien Entscheidung der Beteiligten ab.

Soweit kein Europäischer Betriebsrat existiert²⁸, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorliegen, weil man von ihnen keinen Gebrauch gemacht hat oder weil die Kontaktaufnahme zu Interessenvertretungen außerhalb der EU-Mitgliedstaaten gewünscht wird, stellt sich das Problem, ob sich entsprechende Initiativen im Rahmen der Betriebsratskompetenzen bewegen oder ob die Beteiligten insoweit nur als Privatpersonen handeln können.

Konkret geht es um Briefe, aber auch um Treffen, auf denen ein Informationsaustausch, ggfs. aber auch eine Abstimmung des Verhaltens erfolgt.²⁹

21 DKK-Däubler §§ 112, 112a Rn 116 ff. mwN.

22 So auch Zöllner, Colloque, S. 216; ablehnend gegen einen Berechnungsdurchgriff Junker ZIP 1993, 1599 ff.

23 BGBI I, 1548, berichtigt 2022.

24 Näher Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 1216 ff.

25 ABl v. 30.9.1994, Nr. L 254/64.

26 Die Umsetzung ist derzeit noch nicht in allen Mitgliedstaaten realisiert.

27 Einzelheiten bei DKK-Däubler (5. Aufl.), EBR-Richtlinie Rn 16 ff.

28 Gleichgestellt ist ein europaweites Informations- und Konsultationsverfahren.

29 Zur Bedeutung solcher Treffen s. Klebe, FS Gnade, S. 668.

2. Die grundsätzliche Zulässigkeit

Nach der Rechtsprechung des BAG ist es einzelnen Betriebsräten eines Großunternehmens unbenommen, die Ausübung von Mitbestimmungsrechten miteinander abzusprechen und dies auch im Hinblick auf einen Kompetenzkonflikt mit dem Gesamtbetriebsrat zu tun. Die durch entsprechende Treffen verursachten Kosten sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen.³⁰ Dies ist zwar nur für einen rein innerstaatlichen Sachverhalt entschieden worden, doch haben die Instanzgerichte schon vorher keinerlei Bedenken dagegen gehabt, auch Auslandsaktivitäten als »Betriebsratsstätigkeit« im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG zu qualifizieren. So hat das ArbG München in einer rechtskräftigen Entscheidung festgestellt, daß der Gesamtbetriebsratsvorsitzende einer Münchener Computerfirma berechtigt war, den Zentralbetriebsratsvorsitzenden der österreichischen Niederlassung in Wien aufzusuchen, weil in beiden Teilen des Konzerns dasselbe neue Inforamtionssystem eingeführt werden sollte.³¹ Das LAG Niedersachsen hat einem Betriebsrat Reisekostenersatz zugesprochen, als dieser nach Brüssel gefahren war, um dort seine Besorgnisse über die geplante Fusion des Arbeitgeberunternehmens gegenüber der Kommission zum Ausdruck zu bringen.³² Auch in der Literatur besteht insoweit Einigkeit.³³

Selbstverständliche Voraussetzung ist immer, daß der Betriebsrat die Kontakte und Treffen für erforderlich halten durfte. Dies ist etwa dann der Fall, wenn konzernweite Spar- oder Rationalisierungsmaßnahmen zur Debatte stehen oder wenn in verschiedenen Niederlassungen neue Arbeitszeitmodelle eingeführt werden sollen.³⁴ Auch ohne einen solchen Anlaß ist das Absenden von Briefen, das Führen von Telefongesprächen und auch ein Treffen dann »erforderlich«, wenn bisher noch gar keine Kontakte bestanden und so für den Fall gemeinsamer oder gleichgelagerter Probleme ein wenig vorgesorgt wird. Dies rechtfertigt sich damit, daß der Betriebsrat relativ schnell und problemlos Zugang zu Informationen aus ausländischen Niederlassungen haben muß. Nur dann ist er in der Lage, in Diskussionen mit seiner Geschäftsleitung auf auslandsbezogene Argumente angemessen zu reagieren.³⁵

30 BAG BB 1995, 1034 mit kritischer Anmerkung Behrens.

31 ArbG München AiB 1991, 429 = BB 1991, 2375 LS = DB 1991, 2295; zustimmend GK-Wiese § 37 Rn 31.

32 LAG Niedersachsen BB 1993, 291; zustimmend Hess-Schlochauer-Glaubitz § 40 Rn 41; GK-Wiese § 37 Rn 24.

33 Bobke AiB 1989, 231; Däubler, Arbeitsrecht I, Rn 1214; Ehrich-Hoß NZA 1996, 1076; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 40 Rn 39; Plander AiB 1997, 199.

34 Klebe, FS Gnade, S. 670.

35 Vgl. auch Bobke AiB 1989, 131; Klebe, FS Gnade, S. 670 (»Paritätsgründe«).

3. Einzelfragen

a) *Kosten*

Der deutsche Arbeitgeber hat nach § 40 BetrVG die Kosten zu tragen, die dem Betriebsrat durch Kontakte und Treffen mit ausländischen Interessenvertretungen entstehen.³⁶ Dies gilt auch dann, wenn die Treffen im Ausland stattfinden.³⁷ Neben Kosten für Reise und Übernachtung zählen dazu auch die Aufwendungen, die dadurch entstehen, daß Unterlagen übersetzt oder daß Dolmetscher eingeschaltet werden müssen.³⁸ Inwieweit die Mitglieder ausländischer Interessenvertretungen einen Erstattungsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeberunternehmen haben, richtet sich nicht nach dem BetrVG, sondern nach der fremden Rechtsordnung.

b) *Kontakte auf Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG*

Treffen können auch im Rahmen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG durchgeführt werden. Die Tatsache, daß Nicht-Betriebsräte an ihnen teilnehmen, ändert ihren Charakter nicht.³⁹ Im Falle des § 37 Abs. 6 BetrVG hat der Arbeitgeber die Reise- und Veranstaltungskosten nach § 40 BetrVG zu tragen, sofern ein konkreter betriebsbezogener Anlaß zur Erörterung bestimmter grenzüberschreitender Fragen besteht.⁴⁰ Soweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Kosten gewahrt ist, können Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG auch im Ausland stattfinden.⁴¹ Bei Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 ist dies sowieso selbstverständlich, da lediglich eine Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde erforderlich ist und der Arbeitgeber insoweit nicht mit Kosten belastet wird.⁴²

c) *Ausländischer Interessenvertreter als Gewerkschaftsbeauftragter oder Referent*

Sollte der Arbeitgeber einer Kontaktaufnahme ablehnend gegenüberstehen, hat eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Möglichkeit, einen ausländischen Interessenvertreter als ihren Beauftragten in den Betrieb zu entsenden

36 ArbG München, aaO (oben Fn 31); Ehrich-Hoß NZA 1996, 1076; Klebe, FS Gnade, S. 669.

37 ArbG Hildesheim AiB 1992, 156; Klebe, FS Gnade, S. 669.

38 Ehrich-Hoß NZA 1996, 1076; sie nennen außerdem die Miete von Simultananlagen. S. weiter ArbG Frankfurt/M. AiB 1998, 524 zum Umfang der Übersetzungspflicht.

39 GK-Wiese § 37 Rn 186 mwN.

40 Dazu Blank AiB 1993, 487.

41 DKK-Blanke/Wedde § 37 Rn 107.

42 DKK-Blanke/Wedde § 37 Rn 142.

und dabei z.B. an einer Betriebsratssitzung oder einer Betriebsversammlung teilnehmen zu lassen.⁴³

Nach zutreffender Auffassung des LAG Baden-Württ.⁴⁴ kann der Betriebsrat einen Interessenvertreter aus einem ausländischen Schwesterunternehmen als Referenten zur Betriebsversammlung einladen, soweit das Thema ausreichenden Bezug zum Betrieb hat. Dabei muß der Arbeitgeber Reise- und ggfs. Dolmetscherkosten übernehmen.

d) *Schweigepflicht der Betriebsräte*

Die Schweigepflicht nach § 79 BetrVG besteht gegenüber ausländischen Interessenvertretern nur insoweit als diese keiner vergleichbaren Geheimhaltungspflicht unterliegen. Andernfalls muß § 79 Abs. 1 Satz 3 und § 79 Abs. 2 BetrVG entsprechend angewandt werden, wonach zwischen verschiedenen Interessenvertretern ein freier Informationsaustausch möglich ist.⁴⁵

e) *Arbeitsausschüsse*

Treffen zwischen verschiedenen nationalen Interessenvertretern können zu einem »Arbeitsausschuß« oder einem »Weltkonzernausschuß« verstetigt werden. Hierfür läßt sich auch das Mittel des Tarifvertrags verwenden, da die organisatorischen Bestimmungen des BetrVG die Frage der grenzüberschreitenden Kooperation nicht regeln.⁴⁶

43 Bobke AiB 1989, 233.

44 AiB 1998, 342 m. Anm. Herbst.

45 Bobke AiB 1989, 233; DKK-Däubler, Einl., Rn 207; Klebe, FS Gnade, S. 671.

46 So zutreffend Junker, S. 402, 462 ff. vgl. auch Eser, S. 90.

