

wird insbesondere auch Grenzgängern aus Nicht-EU-Staaten der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt eröffnet.

c) Abschließend ist demnach festzuhalten, daß EU-Ausländer eine Grenzgängerbeschäftigung in Deutschland ohne weiteres aufnehmen können, während Drittstaatsangehörige eine Aufenthaltsgenehmigung bzw. zumindest eine Grenzgängerkarte und darüber hinaus eine Arbeitserlaubnis benötigen; der Erteilung dieser Papiere stehen aber bei einer Grenzgängerbeschäftigung keine grundsätzlichen Hindernisse entgegen.

2. Ist die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses bis zum Vertragsschluß gediehen, so stellt sich zunächst die weitere Frage, **welches Recht auf einen Arbeitsvertrag anzuwenden ist**, der mit einem Grenzgänger geschlossen wird. Da sein Wohnort in einem anderen Staat liegt als der Beschäftigungsort, gewinnt der Arbeitsvertrag einen internationalen Bezug, und es stellt sich etwa bei dem Franzosen aus Forbach, der bei Ford in Saarlouis arbeitet, die Frage, ob auf sein Arbeitsverhältnis deutsches oder französisches Recht anwendbar ist.

a) Welchem Recht er unterliegt, regelt das Internationale Arbeitsrecht. Dieses sieht jedenfalls für die Bundesrepublik vor, daß die Parteien des Arbeitsverhältnisses das anwendbare Recht in freier Rechtswahl bestimmen können²⁶. Der saarländische Unternehmer und sein lothringischer Angestellter sind also nicht gehindert, für ihren Vertrag die Geltung des französischen Rechts zu vereinbaren. Tun sie dies nicht, treffen sie also keine Bestimmung über das anwendbare Recht, dann gilt i.d.R. das Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet²⁷. In meinem Beispiel des lothringischen Arbeitnehmers wäre dies also das deutsche Arbeitsrecht. Das mangels einer Rechtswahl hilfsweise anzuwendende Recht hat im übrigen auch dann Bedeutung, wenn die Parteien in der Tat davon abweichen und die Geltung eines anderen Rechts vereinbaren. Denn die Rechtswahl darf nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des hilfsweise anwendbaren Rechts gewährt wird²⁸. Es ist also insoweit ein Günstigkeitsvergleich zwischen dem gewählten Recht und den Normen des Rechts anzustellen, das gelten würde, wenn keine Rechtswahl erfolgt wäre.

Ist das anwendbare Recht ermittelt, so läßt sich dessen Vorschriften entnehmen, welche Rechte und Pflichten die Arbeitsvertragsparteien treffen. Diesen für Laien, aber auch für Juristen, schwierigen Vorgang, bei Sachverhalten über die Grenze das anwendbare Recht zu ermitteln, wollen wir an einem Beispiel etwas näher erläutern.

b) Ein Arbeitnehmer aus Forbach arbeitet bei Ford in Saarlouis. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag die Anwendung französischen Rechts vereinbart. Der Arbeitgeber kündigt. Im Kündigungsschreiben sind keine Kündigungsgründe angegeben. Weder der Arbeitnehmer noch der Betriebsrat werden vor der Kündigung angehört.

²⁶ Art. 27, 30 Abs. 1 Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch (EGBGB); Art. 3, 6 Abs. 1 Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (EVÜ).

²⁷ Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB; Art. 6 Abs. 2 lit. a EVÜ.

²⁸ Art. 30 Abs. 1 EGBGB; Art. 6 Abs. 1 EVÜ.