

dies zur sogenannten Rosinentheorie. Wählt man ihn zu weit, ist ein Vergleich kaum noch sinnvoll durchführbar<sup>34</sup>. Am Beispiel: Vergleicht man hier nur die Regelung der beiden Rechte bezüglich der Anhörung des Arbeitnehmers, schützt das französische Recht besser. Hier muß nämlich der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung angehört werden, im deutschen Recht hingegen nicht. Könnte der Arbeitnehmer sich dergestalt sämtliche Rosinen aus dem deutschen und französischen Recht herauspicken, müßte also in jedem Detail die für ihn günstigere Regelung beachtet werden, hätten wir ein mit deutschen und französischen Elementen durchmischtes und in der Praxis aufgrund der kumulierten Schutzvorschriften kaum noch anwendbares Kündigungsschutzrecht. Vergleicht man das Kündigungsschutzrecht allerdings insgesamt, läuft man Gefahr, daß sich nicht mehr bestimmen läßt, welches Recht günstiger ist.

c) Die vorstehenden Ausführungen haben die Schwierigkeiten gezeigt, die sich bei Bestimmung des auf den Vertrag anwendbaren Rechts ergeben. Ist das auf den Vertrag anwendbare nationale Recht (also etwa das deutsche Recht) gefunden, so bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsvertrages nach den Parteivereinbarungen und den Vorgaben des nationalen Rechts. Darüber hinaus wirken europarechtliche Vorgaben auf das Arbeitsverhältnis ausländischer Arbeitnehmer und damit auch der Grenzgänger ein, wenn sie Bürger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind. Diese Vorgaben gelten für Drittstaatsangehörige nicht, so daß im folgenden wieder zwischen Grenzgängern aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Drittstaatsangehörigen zu differenzieren ist.

aa) **EU-Ausländer** können sich auch im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses auf die Garantie der Freizügigkeit berufen. Aus dem Freizügigkeitsrecht folgt nämlich nicht nur ein Anspruch gegen den aufnehmenden Staat, sondern auch ein Recht gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber auf Gleichbehandlung mit den inländischen Kollegen<sup>35</sup>. Wie dieses Recht im einzelnen ausgestaltet ist, verrät wiederum die bereits erwähnte Freizügigkeits-Verordnung Nr. 1612/68. Sie verlangt eine Gleichbehandlung hinsichtlich aller Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und verbietet insbesondere eine Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung. Ausländische Arbeitnehmer und mit ihnen auch die Grenzgänger haben daher etwa einen gleichen Anspruch auf Zulagen, Trennungsschädigungen oder auf Abfindungszahlungen wie die einheimischen Arbeitnehmer. Wichtig ist neben der gleichen Entlohnung insbesondere noch die Gleichbehandlung bei der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft und beim Zugang zu den Organen der Arbeitnehmermitbestimmung und -vertretung. Insgesamt läßt sich sagen, daß den Grenzgängern aus dem EU-Ausland ein umfassendes Gleichbehandlungsrecht zu Gebote steht. Einschränken läßt es sich lediglich beim Vorliegen sachlicher Gründe, wie sie etwa beim Fehlen der für das Arbeitsverhältnis erforderlichen Sprachkenntnisse vorliegen können<sup>36</sup>.

bb) Für Personen, die auf dem Weg zur Arbeit die Grenze zwischen der Bundesrepublik und einem Nicht-EU-Staat passieren, lassen sich derartige allgemeingültige Aussagen ungleich schwerer treffen. Denn anders als auf dem Gebiet der Europäi-

---

<sup>34</sup> Birk, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 19 Rdnr. 24 ff.

<sup>35</sup> Geiger, EG-Vertrag, Art. 48 Rdnr. 16; Krimphove (o. Fn. 14), S. 110.

<sup>36</sup> Vgl. EuGH, Slg. 1989, 3967 - Groener.