

Aktenzeichen: 1 ABR 47/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 16. Januar 1990
- 1 ABR 47/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 2. Dezember 1987
Siegburg - 5 K BV 20/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 5. Mai 1988
Köln - 4 TaBV 2/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Auslandsarbeitsverhältnis

Gesetz: BetrVG §§ 101, 99; ArbGG § 83 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 47/88

4 TaBV 2/88 Köln

Verkündet am
16. Januar 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 16. Januar 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Spiegelhalter beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. Mai 1988 - 4 TaBV 2/88 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darum, ob der antragstellende Betriebsrat die Aufhebung einer ohne seine Zustimmung von dem Arbeitgeber vorgenommenen Einstellung eines Auslandsmitarbeiters verlangen kann.

1. Der Arbeitgeber ist eine politische Stiftung privaten Rechts, zu deren Aufgaben unter anderem auch die Durchführung von Projekten in Entwicklungsländern gehört. Er beschäftigt insgesamt etwa 160 Arbeitnehmer, darunter etwa 50 in verschiedenen ausländischen Staaten.

Aus der Organisationsstruktur des Arbeitgebers ist hervorzuheben, daß unmittelbar von der Vorstandsebene aus zwei Abteilungen gesteuert werden. Die Abteilung Planung und Grundsätzliches beschäftigt sich in der Planungsphase mit den vom Arbeitge-



ber durchzuführenden Projekten. Sie entwickelt Konzepte, auf welche Weise und in welchen Bereichen die Zielsetzung des Arbeitgebers verwirklicht werden kann. Die Abteilung beschäftigt sich sowohl mit den im Inland als auch mit den im Ausland zu verwirklichenden Projekten.

Die zweite Abteilung (Finanzierung und Verwaltung) erfüllt sämtliche Verwaltungsaufgaben für den Arbeitgeber. Sie wickelt die gesamte Beantragung der öffentlichen Mittel für die vom Arbeitgeber durchgeführten Projekte ab und überprüft die von den Mitarbeitern hereingegebenen Belege darauf, ob es sich um Ausgaben im Rahmen der bewilligten Verwaltungsmittel handelt. Diese Abteilung ist ebenfalls sowohl für die Inlands- als auch für die Auslandsprojekte zuständig.

Daneben gibt es zwei weitere Abteilungen, nämlich die Hauptabteilung I (Inland) und die Hauptabteilung II (Ausland). Die Hauptabteilung Inland bereitet die im Inland gelegenen Projekte vor und überwacht deren Abwicklung, soweit es sich nicht um den finanziellen Bereich handelt, der der Abteilung Finanzierung und Verwaltung zugeordnet ist. Im Inland betreibt der Arbeitgeber unter anderem eine Bildungsstätte in G , die einen eigenen Betriebsrat gebildet hat, eine Bildungsstätte in B sowie das Projekt "Begabtenförderung", das ebenfalls in B ansässig ist.

Die Hauptabteilung Ausland betreut die im Ausland tätigen Mitarbeiter des Arbeitgebers. Diese Betreuung geschieht auf folgende Weise:



Nachdem für ein Auslandsprojekt die Planungsphase abgeschlossen ist und die Mittel bewilligt sind, wählt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Durchführung des konkreten Projektes aus. Bei diesem kann es sich entweder um einen bereits bisher im Inland tätigen Mitarbeiter des Arbeitgebers handeln oder um jemanden, der bislang noch nicht für den Arbeitgeber tätig war. Mit diesem Arbeitnehmer wird zunächst ein befristeter Vorbereitungsvertrag abgeschlossen. Während der Laufzeit dieses Vertrages, die zwischen zwei und sechs Monaten dauert, wird der Arbeitnehmer in das von ihm zu betreuende Projekt eingewiesen. Dies geschieht, soweit es sich um die Art und Weise der Mittelverwendung und die Führung der Nachweise durch Belege handelt, durch die Abteilung Finanzierung und Verwaltung. Soweit es sich um die Inhalte des Projektes und die Art und Weise handelt, wie die konkreten Projektziele verwirklicht werden können, gehört dies zu den Aufgaben der Hauptabteilung Ausland. Dabei werden Einzelheiten des Projekts, soweit sie noch nicht aufgrund der Refinanzierung bei der Beantragung der öffentlichen Mittel festgelegt worden sind, erst in Zusammenarbeit zwischen dem Auslandsmitarbeiter und der Hauptabteilung Ausland festgelegt. Daneben wird der Mitarbeiter im Vorbereitungsdienst von der Hauptabteilung Ausland hinsichtlich der Besonderheiten des Landes, in dem die Tätigkeit aufgenommen werden soll, geschult und über den im Ausland befindlichen Projektpartner informiert. Bei diesem Projektpartner handelt es sich in aller Regel um eine Organisation des Landes, die durch das Projekt i.S. des Arbeitgebers beeinflusst werden soll. Der Auslandsmitarbeiter stellt dabei den vor Ort tätigen Vermittler zwischen dem Arbeitgeber und dem ausländischen Projektpartner dar.



Nach Ablauf des Vorbereitungsvertrages entscheidet der Arbeitgeber, ob es zu dem Auslandseinsatz des vorgesehenen Mitarbeiters kommt. Während des Auslandseinsatzes ist der Mitarbeiter einem fachlichen Referenten der Hauptabteilung Ausland unmittelbar unterstellt. Er hat fast jede Woche schriftlichen bzw. telefonischen Kontakt mit diesem Mitarbeiter. Der Auslandsmitarbeiter unterliegt in regelmäßigen Abständen einer Berichtspflicht. Entwickelt sich ein Projekt nicht in dem vorgesehenen Rahmen, erhält der Auslandsmitarbeiter von den im Inland zuständigen Referenten fachliche und beratende Hilfe und erarbeitet mit diesem im Rahmen der bewilligten Mittel neue Vorgehensweisen und Strategien.

2. Der Arbeitgeber suchte 1986 einen Projektleiter für ein Vorhaben in Kairo/Ägypten. Er nahm deshalb Kontakt auf mit einem Mitarbeiter des Südwestfunks Baden-Baden, Herrn von E . Der Südwestfunk war bereit, Herrn von E bis zum 30. April 1989 für eine Tätigkeit bei dem Arbeitgeber freizustellen.

Am 26. Januar 1987 schloß der Arbeitgeber mit Herrn von E einen Vorbereitungsvertrag. Danach sollte Herr von E zur Vorbereitung auf seine Tätigkeit in Ägypten befristet in der Zeit vom 15. Februar bis 30. April 1987 Aufgaben übernehmen, die die Geschäftsleitung der Stiftung im Hinblick auf die vorgesehene Auslandstätigkeit für erforderlich hielt. Gleichzeitig sollte die Vorbereitungszeit seiner sprachlichen Fortbildung dienen. Ein Anspruch auf Entsendung ins Ausland sollte durch diesen Vertrag nicht begründet werden. Der Arbeitgeber behielt



sich selbst im Falle der persönlichen Eignung des Mitarbeiters den endgültigen Abschluß des Entsendungsvertrags vor.

Zu diesem Vorbereitungsvertrag erteilte der Betriebsrat nicht seine Zustimmung. In dem daraufhin eingeleiteten Beschlußverfahren (- 2 BV 3/87 - ArbG Siegburg) wurde die Zustimmung nicht ersetzt. Der entsprechende Beschluß des Arbeitsgerichts vom 22. April 1987 ist rechtskräftig geworden. Nach Verkündung des Beschlusses des Arbeitsgerichts in dem Verfahren - 2 BV 3/87 - hoben der Arbeitgeber und Herr von E den Vorbereitungsvertrag am 23. April 1987 einverständlich auf und vereinbarten, dieser Vorbereitungsvertrag solle am 23. April 1987 enden.

Ebenfalls am 23. April 1987 schlossen der Arbeitgeber und Herr von E mit Wirkung zum 28. April 1987 einen Dienstvertrag über die Entsendung des Mitarbeiters von E als Projektleiter nach Kairo/Ägypten. Der Vertrag war auf die Dauer der Freistellung des Mitarbeiters von E in seinem Beschäftigungsverhältnis beim Südwestfunk (30. April 1989) befristet. Eine Versetzung sollte nur aus erheblichen Gründen im Einsatzland möglich sein, falls eine solche Versetzung für den Mitarbeiter zumutbar war. Die Festlegung des Zeitpunktes der Aufnahme der Tätigkeit in Ägypten behielt sich der Arbeitgeber in dem Vertrag vor, Herr von E ist jedoch unstreitig am 28. April 1987 bzw. unmittelbar nach diesem Zeitpunkt nach Ägypten ausgereist. Der Projektleiter sollte nach dem Dienstvertrag der Stiftung gegenüber für alle ihm anvertrauten Güter und finanziellen Mittel verantwortlich sein. Er war berechtigt, im Rahmen des ihm über-



tragenen Aufgabengebietes Rechtsgeschäfte, im Namen der Stiftung vorzunehmen. Er hatte sich dabei allerdings im Rahmen des jeweils bewilligten Jahresfinanzplanes für das Vorhaben zu halten. In allen Fällen, die nach ihrer Bedeutung und ihrem Umfang über die laufenden Dienstgeschäfte hinausgingen, war die Zustimmung der Zentrale einzuholen. Im übrigen sollten der einschlägige Manteltarifvertrag, der Vergütungstarifvertrag und der Tarifvertrag über die Altersversorgung für die Auslandsmitarbeiter der politischen Stiftungen gelten.

An der Einstellung aufgrund des Dienstvertrages vom 23. April 1987 wurde der Betriebsrat nicht beteiligt.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Einstellung des Arbeitnehmers von E sei bereits deshalb aufzuheben, weil es sich hierbei lediglich um die Fortsetzung der personellen Maßnahme handle, die bereits Gegenstand des Beschlußverfahrens - 2 BV 3/87 - gewesen sei. Selbst wenn es sich jedoch um eine Neueinstellung gehandelt habe, so sei auch bei dieser das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG zu beachten gewesen. Der Arbeitnehmer von E sei der Zentrale des Arbeitgebers in der Bundesrepublik Deutschland zuzuordnen. In der Vorbereitungszeit sei beabsichtigt gewesen, die Verbindung des zukünftigen Auslandsmitarbeiters mit der Zentrale zu begründen. Auch während des Auslandsaufenthalts werde der Auslandsmitarbeiter durch die Mitarbeiter der Zentrale ständig geführt und begleitet.



Der Betriebsrat hat beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, die Einstellung des
Arbeitnehmers von E vom 15. Februar 1987,
hilfsweise auch die vom 23. April 1987, aufzuheben.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Zur Begründung hat er vorgetragen, eine Beteiligung des Betriebsrats hinsichtlich der Einstellung aufgrund des Dienstvertrags vom 23. April 1987 sei nicht erforderlich gewesen. Insoweit sei ein reines Auslandsarbeitsverhältnis begründet worden. Der Arbeitnehmer von E gehöre deshalb nicht zum Betrieb der Zentrale des Arbeitgebers in der Bundesrepublik Deutschland. Da Herr von E nur aus einem bestehenden anderen Arbeitsverhältnis freigestellt sei und weder sein Einsatz in einem anderen Land noch sein Einsatz im Inland nach dem Vertrag zulässig sei, noch ihm eine Reintegrationszusage für die Zeit nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages erteilt worden sei, sei nicht erkennbar, daß der Inlandsbetrieb in irgendeiner Weise auf das Auslandsarbeitsverhältnis ausstrahle. Der Vorbereitungsvertrag habe allein der Vorbereitung des Auslandseinsatzes gedient. Eine Bindung an den inländischen Betrieb sei während dieser auf wenige Wochen befristeten Vorbereitungsphase nicht begründet worden. Auch die Art der Aufgaben, die Herr von E in Ägypten zu erfüllen habe, begründe keine betriebsverfassungsrechtlich bedeutsame Bindung. Der Auslandsmitarbeiter habe im Rahmen eines weit gesteckten Rahmens eigenverantwortlich seine Aufgaben zu erfüllen. Dem Arbeitnehmer von E sei die Projektbearbei-



tung auf der Grundlage weitestgehender Selbständigkeit übertragen worden. Es obliege der eigenverantwortlichen Entscheidung des Auslandsmitarbeiters, wie er das Projektziel, das vorgegeben und auf das er im Rahmen der Vorbereitung ausgerichtet worden sei, umsetze. Hierbei sei allerdings eine Koordination mit dem ausländischen Projektpartner erforderlich. Wenn auf die Ausgestaltung des Projekts Einfluß genommen werde, so geschehe dies in erster Linie durch den Projektpartner und nicht durch den Arbeitgeber. Daß die Auslandsmitarbeiter über die Verwendung der Mittel Rechenschaft ablegen müßten, entspreche der Auflage, der der Arbeitgeber als Zuwendungsempfänger öffentlicher Mittel unterliege. Die Monatsabrechnungen würden von den Auslandsmitarbeitern völlig selbständig erarbeitet und der Zentrale zugeleitet. Der Auslandsmitarbeiter sei dabei kostenstellenverantwortlich. Er habe auch eine eigenständige Verantwortung für die sachlich richtige Verwendung der Mittel im Rahmen des ihm übertragenen Projekts. Auch die Pflicht der Auslandsmitarbeiter, regelmäßig über die Projektentwicklung und über die politische Entwicklung in ihrem Einsatzland zu berichten, begründe keine Bindung an den inländischen Betrieb. Die tägliche Arbeitszeit bestimme der Auslandsmitarbeiter in der Praxis selbst, da Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters auch in diesem Punkt vorausgesetzt würden. Wenn der Auslandsmitarbeiter verpflichtet sei, die Zentrale über Urlaub, Krankheit, sonstige Dienstunfähigkeit, Dienstreisen usw. zu unterrichten, führe dies noch nicht zu einer Bindung an den inländischen Betrieb.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Das Arbeitsgericht hat dem Arbeitgeber aufgegeben, die Einstellung des Arbeitnehmers von E vom 23. April 1987 aufzuheben. Den Antrag, die Einstellung vom 15. Februar 1987 aufzuheben, hat es abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde des Arbeitgebers auch den Antrag des Betriebsrats auf Aufhebung der Einstellung des Arbeitnehmers von E vom 23. April 1987 abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die erstinstanzlichen Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

In der Rechtsbeschwerdeinstanz hat der Arbeitgeber mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer von E sei bis zum 30. April 1992 unter weiterer Freistellung von der Tätigkeit für den Südwestfunk verlängert worden.

B.I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist insoweit unzulässig, als er mit ihr die Aufhebung der Einstellung des Arbeitnehmers von E vom 15. Februar 1987 begehrt. Dieser Antrag ist vom Arbeitsgericht abgewiesen worden. Beschwerde hat der Betriebsrat nicht eingelegt.

II. Soweit der Betriebsrat die Aufhebung der Einstellung vom 23. April 1987 begehrt, ist die Rechtsbeschwerde unbegründet.

1. Nach § 101 BetrVG kann der Betriebsrat beantragen, daß dem Arbeitgeber aufgegeben wird, eine personelle Maßnahme aufzuheben, die der Arbeitgeber ohne die erforderliche Zustimmung des Be-



etriebsrats durchgeführt hat. Der Betriebsrat hat damit einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf "Aufhebung der Maßnahme", d.h. auf Beseitigung des betriebsverfassungswidrigen Zustandes (Beschluß des Senats vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121 = AP Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972 für die Aufhebung einer Eingruppierung).

Nach dem unstreitigen Sachverhalt war die Einstellung des Arbeitnehmers von E aufgrund des Arbeitsvertrages vom 23. April 1987 bis zum Ende der Dauer der Freistellung des Arbeitnehmers in seinem Beschäftigungsverhältnis beim Südwestfunk am 30. April 1989 befristet. Wäre der Arbeitnehmer von E am 30. April 1989 beim Arbeitgeber ausgeschieden, könnte der Zweck des Verfahrens nach § 101 BetrVG - die Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustandes - nicht mehr erreicht werden. Der Antrag des Betriebsrats wäre insoweit als unbegründet abzuweisen (Beschlüsse des Senats vom 14. November 1989 - 1 ABR 85/88 - nicht zur Veröffentlichung vorgesehen, und vom 28. November 1989 - 1 ABR 90/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Nach der Mitteilung des Arbeitgebers in der Rechtsbeschwerdeinstanz ist das Arbeitsverhältnis mit Herrn von E aber unter weiterer Freistellung von der Tätigkeit für den Südwestfunk bis zum 30. April 1992 verlängert worden. Ebenso wie die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über eine tarifliche Altersgrenze hinaus (vgl. zuletzt Beschluß des Senats vom 12. Juli 1988 - 1 ABR 85/86 - AP Nr. 54 zu § 99 BetrVG 1972) ist nach der Rechtsprechung des Senats die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages eine Einstellung im Sinne von § 99



Abs. 1 Satz 1 BetrVG, bei der der Betriebsrat nach Maßgabe des § 99 BetrVG mitzubestimmen hat (vgl. zuletzt Beschluß des Senats vom 28. Oktober 1986 - 1 ABR 16/85 - BAGE 53, 237, 246 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972, zu B II 3 der Gründe, m.w.N.). Bezieht sich § 101 BetrVG auf eine konkrete personelle Einzelmaßnahme (vgl. oben unter I), müßte der Betriebsrat dementsprechend an sich die Aufhebung der Beschäftigung aufgrund der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages beantragen; diesen Antrag kann er in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr stellen. Eine solche Betrachtungsweise erscheint aber zu formal. Die Einstellung aufgrund des Arbeitsvertrages vom 23. April 1987 und die weitere Beschäftigung aufgrund der Verlängerung des befristeten Vertrages können aufgrund der besonderen Umstände des vorliegenden Falles auch als einheitlicher Akt gesehen werden. Insbesondere ist zu berücksichtigen, daß es nicht um konkrete Zustimmungsverweigerungsrechte nach § 99 Abs. 2 BetrVG geht. Vielmehr streiten die Beteiligten allein darüber, ob § 99 BetrVG mit Rücksicht auf die Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers überhaupt anzuwenden ist. Diese Rechtsfrage, die für Arbeitgeber und Betriebsrat eine erhebliche Rolle spielt, kann vom Senat mit Rücksicht darauf, daß von vornherein feststand, daß der Arbeitnehmer von E für die Dauer seiner Beurlaubung vom Südwestfunk in Kairo eingesetzt werden sollte und sich hieran nichts geändert hat, entschieden werden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Beschäftigung des Arbeitnehmers von E aufgrund des Arbeitsvertrages vom 23. April 1987 nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterlag und der Betriebsrat dem-



gemäß nicht die Aufhebung dieser Maßnahme nach § 101 BetrVG verlangen kann, weil der Arbeitnehmer von E nicht dem Inlandsbetrieb des Arbeitgebers zuzuordnen ist.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung im wesentlichen ausgeführt, das Betriebsverfassungsgesetz gelte nur für Betriebe, die innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin gelegen seien. Das deutsche Betriebsverfassungsrecht sei auch nicht etwa deshalb anzuwenden, weil im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers von E sog. Ausstrahlungen des inländischen Betriebes des Arbeitgebers gegeben seien. Der Vertrag vom 23. April 1987 zwischen dem Arbeitnehmer von E und dem Arbeitgeber habe eine Tätigkeit beinhaltet, die bis zum Ende der Vertragsbeziehungen ausschließlich im Ausland zu verrichten gewesen sei. Nach den Gesamtumständen hätten die Aufgaben des Mitarbeiters von E als Projektleiter in Kairo eine weitgehend selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeit vorausgesetzt. Eine Bindung des Arbeitnehmers von E an den inländischen Betrieb des Arbeitgebers habe nicht bestanden. Auch vor der Entsendung des Arbeitnehmers von E ins Ausland habe keine ausreichende Bindung an den Inlandsbetrieb vorgelegen, die während der Auslands-tätigkeit hätte fortbestehen können. An diesem Ergebnis ändere sich auch dann nichts, wenn zugunsten des Betriebsrats der Vorbereitungsvertrag in die Betrachtungsweise miteinbezogen werde. Der Vorbereitungsvertrag habe allein darauf abgezielt, die Vorbereitung des Projekts im Ausland zu fördern und die Sprachkenntnisse des Arbeitnehmers zu verbessern. Einige wenige Wochen Vorberei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



tungstätigkeit rechtfertigten es nicht, den betriebsverfassungsrechtlichen Schutz bei einem Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten, der von vornherein ausschließlich für eine Auslandstätigkeit habe eingesetzt werden und nach Ablauf dieser Auslandstätigkeit wieder zu seinem bisherigen Arbeitgeber habe zurückkehren sollen.

b) Dem kann im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zugestimmt werden.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. Beschluß des Senats vom 10. September 1985 - 1 ABR 28/83 - AP Nr. 3 zu § 117 BetrVG 1972, zu B IV 1 a der Gründe; zuletzt Urteile des Zweiten Senats vom 30. April 1987, BAGE 55, 236 = AP Nr. 15 zu § 12 SchwbG und vom 7. Dezember 1989 - 2 AZR 228/89 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, jeweils m.w.N.) und herrschender Lehre (Auffarth in: Festschrift für Hilger/Stumpf, 1983, S. 31; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 1 Rz 4; Hickl, NZA Beil. 1/1987, 10, 14; Richardi in: Festschrift H. Floretta, 1983, S. 595, 603 f.; Birk in: Festschrift für K. Molitor, 1988, S. 19, 21; Corts, AuR 1981, 254) richtet sich der räumliche Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes nach dem sog. Territorialitätsprinzip. Anknüpfungspunkt ist der Sitz des Betriebes. Das Betriebsverfassungsgesetz findet auf alle in der Bundesrepublik Deutschland oder in West-Berlin (§ 131 BetrVG) gelegenen Betriebe Anwendung. Nach welcher Rechtsordnung sich die Vertragsverhältnisse der dort tätigen Arbeitnehmer richten, ist für die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ohne Bedeutung (BAG Urteile vom 10. September 1985, aa0, zu B IV 1 a

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



der Gründe und vom 30. April 1987, aaO, zur II 2 a der Gründe; Auffarth, aaO, S. 32; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, Rz 6; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., Vorbem. § 1 Rz 38). Dieses erfaßt somit grundsätzlich auch ausländische Arbeitnehmer, die in einem im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes gelegenen Betrieb tätig sind. Umgekehrt gilt es für Auslandsbetriebe auch dann nicht, wenn Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer deutsche Staatsangehörige sind und auf die Vertragsverhältnisse deutsches Recht Anwendung findet (vgl. Urteil des Zweiten Senats vom 7. Dezember 1989, aaO, zu I 1 der Gründe, m.w.N.).

bb) Inwieweit das Betriebsverfassungsgesetz auf Mitarbeiter deutscher Betriebe Anwendung findet, die im Ausland tätig sind, läßt sich mit Hilfe des Territorialitätsprinzips nicht feststellen. Es handelt sich hierbei um eine Frage des persönlichen, nicht des räumlichen Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes (Urteil des Zweiten Senats vom 7. Dezember 1989, aaO, unter I 2 der Gründe; Birk, aaO, S. 20 f.; Auffarth, aaO, S. 35). Weitgehende Einigkeit besteht darüber, daß deutsches Betriebsverfassungsrecht auf im Ausland tätige Mitarbeiter anwendbar ist, soweit sich deren Auslandstätigkeit als "Ausstrahlung" des Inlandsbetriebes darstellt (BAG Urteile vom 30. April 1987, aaO, und vom 7. Dezember 1989, aaO; Auffarth, aaO, S. 35; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, Rz 13; Birk, aaO, S. 29, m.w.N.; kritisch Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 7 Rz 32).

In dem Urteil vom 7. Dezember 1989 (aaO, zu I 3 der Gründe) hat der Zweite Senat darauf hingewiesen, daß sich die Rechtsprechung bei der Prüfung, wann eine solche Ausstrahlung vor-



liegt, bisher in erster Linie an der Dauer der Auslandstätigkeit orientiert. Arbeitnehmer, die vorübergehend ins Ausland entsandt werden, sind dem deutschen Betrieb zuzurechnen (BAG Urteil vom 30. April 1987, aaO). Demgegenüber fehlt es an einer hinreichenden Beziehung zum Inland bei Arbeitnehmern, die dauernd im Ausland tätig sind (BAGE 30, 266, 271 = AP Nr. 16 zu Internat. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu II 2 d der Gründe; Urteil vom 30. April 1987, aaO, zu II 2 b der Gründe), insbesondere nur für einen bestimmten Auslandseinsatz eingestellt wurden und nie im inländischen Betrieb tätig waren (BAG Urteil vom 21. Oktober 1980 - 6 AZR 640/79 - AP Nr. 17 zu Internat. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu II 3 c der Gründe). Für die Abgrenzung der dauernden von der vorübergehenden Auslandstätigkeit gibt es nach wohl überwiegender Meinung keine absolute Grenze, während eine andere Auffassung eine Obergrenze von ein, zwei oder drei Jahren in Erwägung zieht (vgl. die Nachweise im Urteil des Zweiten Senats vom 7. Dezember 1989, aaO; vgl. weiter den Überblick bei Birk, aaO, S. 30 ff.).

Anknüpfend u.a. an die Rechtsprechung des Sechsten Senats, der das entscheidende materielle Kriterium für die Betriebszugehörigkeit bei Auslandstätigkeit als persönliche, tätigkeitsbezogene und rechtliche Bindung an den Inlandsbetrieb umschrieben hat (Urteil vom 21. Oktober 1980, aaO, zu II 3 d der Gründe; ebenso Hickl, aaO, 14; ähnlich auch Birk, aaO, S. 32 ff.) hat der Zweite Senat in dem Urteil vom 7. Dezember 1989 (aaO, zu I 4 der Gründe) ganz allgemein ausgesprochen, daß die Anwendung deutschen Betriebsverfassungsrechts eine Beziehung zum Inlandsbetrieb voraussetzt, die es rechtfertigt, die Auslandstätigkeit als Aus-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



strahlung der im Inland entfalteten betrieblichen Aktivitäten zu behandeln. Weder die Dauer der Auslandstätigkeit noch die Frage, ob der Arbeitnehmer dort in eine betriebliche Struktur eingegliedert ist oder nicht, sind für sich genommen hinreichende Begründungen für den notwendigen Inlandsbezug. Beides sind lediglich - wenn auch wichtige - Indizien. Danach ist auf den konkreten Bestand einer materiellen Beziehung zum Inlandsbetrieb abzustellen, die sich aus einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, wobei die Dauer der Entsendung und die Frage der Integration in einen ausländischen Betrieb eine wesentliche Rolle spielen. Dem schließt sich der Senat an.

cc) Der angefochtene Beschluß ist von diesen Rechtsgrundsätzen ausgegangen und hat sie auf den festgestellten Sachverhalt angewandt. Danach fehlt es bei der Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers von E an einer hinreichenden materiellen Beziehung zum Inlandsbetrieb des Arbeitgebers.

An der Zuordnung zum Inlandsbetrieb fehlt es insbesondere deshalb, weil der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag vom 23. April 1987 nur für einen bestimmten Auslandseinsatz eingestellt wurde. Bei der befristeten Einstellung für einen einmaligen Auslandseinsatz werden betriebsverfassungsrechtliche Wirkungen, also die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Belegschaft des Inlandsbetriebs des Arbeitgebers nicht begründet, so daß die Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts auf den Arbeitnehmer entfällt (BAG Urteil vom 21. Oktober 1980, aaO, zu II 3 c der Gründe). Eine anschließende Beschäftigung im inländischen



Betrieb des Arbeitgebers war im vorliegenden Fall von vornherein nicht vorgesehen, vielmehr sollte der Arbeitnehmer zum Südwestfunk, von dem er lediglich für die Dauer der Auslandstätigkeit freigestellt war, zurückkehren.

Mit der Rechtsbeschwerde vertritt der Betriebsrat zu Unrecht die Auffassung, es dürfe hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit nicht danach differenziert werden, ob Arbeitnehmer nur für einen bestimmten Auslandseinsatz eingestellt seien oder ob sie nach dem Auslandseinsatz in den Inlandsbetrieb zurückkehrten; die Arbeitnehmer dürften nicht in unterschiedliche Klassen aufgeteilt werden. Gerade die unterschiedliche Intensität der Betriebsbindung und damit der Betriebsbezogenheit des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt die unterschiedlichen Rechtsfolgen bei den einzelnen Gestaltungsformen des Auslandseinsatzes von Arbeitnehmern (vgl. Birk, aaO, S. 25 ff.).

Das Landesarbeitsgericht hat ferner zu Recht auch im einzelnen geprüft, ob der Auslandseinsatz des Mitarbeiters von E von der Zentrale im Inland im einzelnen geplant worden ist. Wird die Auslandstätigkeit des Mitarbeiters von der Zentrale im einzelnen organisiert, kann dies ein wichtiges Kriterium für die Zuordnung zum Inlandsbetrieb sein (Urteil des Zweiten Senats vom 7. Dezember 1989, aaO, zu II 4 der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat eine solche Planung und Organisation der Tätigkeit des Mitarbeiters von E verneint. Es hat im einzelnen festgestellt, daß eine Steuerung des ausländischen Projekts, dessen Leiter Herr von E war, durch die inländische Zentrale des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Arbeitgebers nicht erfolgt ist. Vielmehr waren die Projektziele vorgegeben und eine ständige Zusammenarbeit mit den politischen Institutionen vor Ort erforderlich. Sodann hat das Landesarbeitsgericht näher dargelegt, daß der selbständigen Stellung des Arbeitnehmers im einzelnen auch die Vertragsgestaltung entsprochen hat.

Die gegen diese Feststellungen gerichtete Verfahrensrüge, das Beschwerdegericht habe nicht den sich aus § 83 Abs. 1 ArbGG ergebenden Untersuchungsgrundsatz beachtet, wenn es im Gegensatz zum Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen sei, der Arbeitnehmer sei nicht in das betriebliche Geschehen der inländischen Zentrale eingegliedert gewesen, ist nicht begründet.

Mit dem vom Betriebsrat vorgetragenen Sachverhalt hat sich das Landesarbeitsgericht im einzelnen auseinandergesetzt. Der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats übersieht, daß der im Beschlußverfahren zu beachtende Untersuchungsgrundsatz (§ 83 Abs. 1 ArbGG 1979) den Antragsteller nicht von der Last entbindet, die Tatsachen vorzutragen, aus denen er sein mit dem Antrag verfolgtes Begehren herleitet. Damit muß der Vortrag so viele Anhaltspunkte enthalten, daß der Tatrichter aus ihnen entnehmen kann, worauf der Antrag gestützt wird. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, von sich aus Überlegungen darüber anzustellen, ob möglicherweise ein anderer, bisher von den Beteiligten noch nicht vorgetragener Sachverhalt geeignet wäre, eine ausreichende Begründung für das Begehren des Antragstellers



zu geben (BAGE 25, 87, 92 f. = AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972, zu III 3 a der Gründe; BAGE 25, 236, 241 = AP Nr. 3 zu § 20 BetrVG 1972, zu II 5 der Gründe).

Dementsprechend war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Andersch

Spiegelhalter

