

Aktenzeichen: 1 ABR 65/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 19. Juni 1984
- 1 ABR 65/82 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschlüsse vom 25. September
1980 - 13 BV 20/80 -
und 17. Dezember 1980
- 11 BV 44/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 16. Februar 1982
- 4 Ta BV 3/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja (nur B II bis IV)
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Betriebsverfassung bei amerikanischer Truppenbank

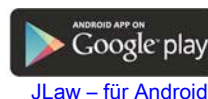
Gesetz: Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut Art. 72, 71, 6;
Unterzeichnungsprotokoll zum NATO-Truppenstatut zu
Art. 72 Abs. 1; NATO-Truppenstatut Art. I Abs. 1, IX
Abs. 4; BetrVG §§ 99, 100, 101; AFG § 19; Ausländerge-
setz § 49; GVG § 20

Leitsätze:

1. Auf nichtdeutsche Unternehmen wirtschaftlichen Cha-
rakters im Sinne von Art. 72 Abs. 1 des Zusatzabkom-
mens zum NATO-Truppenstatut findet das Betriebsver-
fassungsgesetz auch insoweit Anwendung, als die bei
diesen Unternehmen beschäftigten Angestellten nach
Art. 72 Abs. 5 ZA die gleichen Befreiungen und Ver-
günstigungen genießen wie Mitglieder des zivilen
Gefolges. Auch insoweit unterliegen die genannten
Unternehmen der deutschen Gerichtsbarkeit.
2. Ob Angestellte der genannten Unternehmen Befreiun-
gen und Vergünstigungen wie Mitglieder des zivilen
Gefolges genießen, ist von den deutschen Gerichten
in eigener Zuständigkeit zu prüfen und zu entschei-
den. Eine entsprechende Entscheidung der Truppen-
behörde ist ohne bindende Wirkung.
3. Angestellte der genannten Unternehmen, die Befreiun-
gen und Vergünstigungen wie Mitglieder des zivilen
Gefolges genießen, bedürfen keiner Arbeitserlaubnis
nach § 19 AFG.
4. Stellt der Arbeitgeber bei Verweigerung der Zustim-
mung des Betriebsrates einen Arbeitnehmer vorläufig
ein und beantragt er entsprechend § 100 Abs. 2 Satz 3
BetrVG die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsra-
tes zur Einstellung und die Feststellung, daß die
vorläufige Einstellung aus sachlichen Gründen drin-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 65/82

4 Ta BV 3/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
19. Juni 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem
Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die Anhörung der Beteiligten vom 27. März 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Koerner beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 16. Februar 1982
- 4 Ta BV 3/81 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Auf die Beschwerde der Antragstellerin werden die Beschlüsse des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 25. September 1980 - 13 BV 20/80 - und vom 17. Dezember 1980 - 11 BV 44/79 - abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

Auf den Hilfsantrag der Antragstellerin wird die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Beschäftigung der Angestellten Marie H. und Ragmar B. ersetzt. Die weitergehenden Anträge der Antragstellerin werden abgewiesen.

Abgewiesen wird auch der Antrag des Betriebsrates. Insoweit wird die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A.1. Die Antragstellerin, die American Express International Banking Corporation - vielfach mit dem Zusatz "Military Banking Division" -, ist ein nach dem Recht der Vereinigten Staaten von Amerika errichtetes Unternehmen mit dem Sitz in New York. Anders als die zu derselben Unternehmensgruppe gehörenden Firmen und Filialen mit ähnlichem Namen, die allgemein Bankgeschäfte und die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Veranstaltung und Vermittlung von Reisen betreiben, wird die Antragstellerin in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrage der Vereinigten Staaten und auf der Grundlage von Verträgen mit dem Verteidigungsministerium der Vereinigten Staaten ausschließlich für die Streitkräfte der Vereinigten Staaten, die Mitglieder der Truppe und deren Angehörige tätig. Sie betreibt in der Bundesrepublik, in Griechenland und in den Niederlanden insgesamt 114 Filialen, die von der Hauptverwaltung in Frankfurt aus geleitet werden. Neben den Bankgeschäften, die sie für die Mitglieder der Truppe, des zivilen Gefolges und deren Angehörigen betreibt, wird auch der Zahlungsverkehr der Streitkräfte selbst über sie abgewickelt. Sie gehört zu den in Art. 72 Abs. 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA) genannten "nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters".

Die Antragstellerin beschäftigt in der Bundesrepublik rd. 1.100 Arbeitnehmer. Etwa 400 davon sind Staatsangehörige der USA und werden in Dollar entlohnt. Die deutschen Arbeitnehmer erhalten ihre Vergütung in DM.

2. Bei der Antragstellerin bestehen mehrere Betriebsräte. Der bei der Hauptverwaltung für Deutschland errichtete Betriebsrat ist der Antragsgegner des vorliegenden Verfahrens. Die Beteiligten streiten um Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einstellung von Staatsbürgern der USA als Arbeitnehmer der Antragstellerin.

a) Am 30. November 1979 teilte die Antragstellerin dem Be-



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



etriebsrat mit, daß sie beabsichtige, den US-Bürger Ragmar B als Financial Administration Manager (Mitarbeiter der Finanzverwaltung) einzustellen, und erbat dazu die Zustimmung des Betriebsrates. Herr B war zu der Zeit in Los Angeles wohnhaft, wo auch die ersten Gespräche mit der Antragstellerin stattfanden. Er kam in die Bundesrepublik, um bei der Antragstellerin zu arbeiten, wobei er beabsichtigte, nicht länger als zwei bis drei Jahre hier tätig zu werden. Seine Familie blieb in Los Angeles.

Der Betriebsrat widersprach der Einstellung mit der folgenden Begründung:

Die Maßnahme verstößt gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung gemäß § 75 BetrVG.

Die Maßnahme veranlaßt den Betriebsrat zu dem Verdacht des Verstoßes gegen bestehende deutsche Ausländer- und Steuergesetze und verstößt im Falle der Erfüllung gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

Die Antragstellerin teilte daraufhin dem Betriebsrat unter Angabe von Gründen am 11. Dezember 1979 mit, daß sie Herrn B vorläufig einstelle, und bat um die Zustimmung des Betriebsrates, die dieser mit Schreiben vom 11. Dezember 1979 verweigerte.

b) Am 23. Juni 1980 teilte die Antragstellerin dem Betriebsrat mit, daß sie die US-Bürgerin R als ICD Auditor (Ausbilderin) einstellen wolle.



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



Frau R hat im Januar 1980 in Amerika ihr Universitätsstudium beendet und anschließend einen Lehrauftrag bei der deutschen Nebenstelle der Temple University angenommen. Sie war am 15. März 1980 in die Bundesrepublik eingereist. Die Kontakte zur Antragstellerin kamen in Deutschland zustande. Nach dem mit dieser abgeschlossenen Arbeitsvertrag war das Arbeitsverhältnis auf drei Jahre befristet. Die Familie von Frau R lebt nach wie vor in den USA, wohin diese zurückkehren will. Der Betriebsrat widersprach am 26. Juni 1980 mit der folgenden Begründung:

Die Einstellung von Frau R verstößt gegen
§ 19 AFG.

Frau R gehört nicht zu dem im Art. 72 Abs. 5 a des ZA zum NTS genannten Personenkreis. Frau R hält sich bereits seit März 1980 in der Bundesrepublik auf und hat sich bei der Amexmilbank in Frankfurt um einen Arbeitsplatz beworben. Deshalb kann man davon ausgehen, daß Frau R sich gewöhnlich in der Bundesrepublik aufhält, d. h. ihren Wohnsitz hier begründet hat.

Auch hier teilte die Antragstellerin dem Betriebsrat am 30. Juni 1980 mit, daß sie Frau R vorläufig einstelle, und erbat dazu die Zustimmung des Betriebsrates, die ebenfalls verweigert wurde.

Den beiden Genannten ist von den Behörden der US-Truppe in ihren Pässen vermerkt worden, daß sie "Mitglieder des zivilen Gefolges" (Status of Forces) sind. Frau R und Herr B sind noch bei der Antragstellerin beschäftigt.

3. Die Antragstellerin hat in beiden Fällen innerhalb von drei



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



Tagen in getrennten Verfahren das Arbeitsgericht angerufen und jeweils beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung zu ersetzen und festzustellen, daß die vorläufige Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Zu jener Zeit war die Antragstellerin der Ansicht, daß auch die Einstellung von US-Bürgern der Zustimmung des Betriebsrates bedürfte. Eine Betriebsvereinbarung zwischen den Beteiligten über die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen nahm in § 1 Abs. 3 lediglich Angestellte aus, die von der Zentralverwaltung in New York eingestellt und mit besonderen Aufgaben in Deutschland betraut werden (Assigned Staff). Die Antragstellerin ist später auf Vorstellungen der Behörden der US-Truppe und aufgrund eines Schreibens des "Department of the Army" in Amerika vom 23. April 1981 anderer Ansicht geworden. Sie vertritt nunmehr die Ansicht, daß US-Bürger, die bei der Antragstellerin arbeiten, Mitglieder des zivilen Gefolges sind. Die Eigenschaft eines Mitgliedes des zivilen Gefolges werde von der Truppe mit verbindlicher Wirkung auch für die deutschen Behörden verliehen. Auf Mitglieder des zivilen Gefolges finde das deutsche Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung. Insoweit sei auch die deutsche Gerichtsbarkeit nicht gegeben.

Der Betriebsrat hat in den jeweiligen Verfahren beantragt,

der Antragstellerin aufzugeben, die Beschäftigung der eingestellten US-Bürger



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



aufzuheben.

Das Arbeitsgericht hat noch in getrennten Beschlüssen die Anträge der Antragstellerin abgewiesen und dem Antrag des Betriebsrates stattgegeben. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die eingestellten US-Bürger seien nicht Mitglieder des zivilen Gefolges, da sie in der Bundesrepublik ihren gewöhnlichen Aufenthalt hätten. Zur Aufnahme einer Tätigkeit bei der Antragstellerin bedürfe es daher einer Arbeitserlaubnis. Da diese nicht vorgelegen habe, habe der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung zu Recht verweigert. Dringende Gründe für eine vorläufige Einstellung hätten nicht vorgelegen. Der Betriebsrat könne daher die Aufhebung der Beschäftigung verlangen.

4. Gegen diese Entscheidungen hat die Antragstellerin Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die beiden Verfahren verbunden. Die Antragstellerin hat vor dem Landesarbeitsgericht beantragt,

1. die Beschlüsse des Arbeitsgerichts Frankfurt aufzuheben;
2. die Anträge des Betriebsrates zurückzuweisen;
3. festzustellen, daß die Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B dem Art. 72 (5) (a) des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut unterfällt;
4. festzustellen, daß das Betriebsverfassungsgesetz ... auf die dem Art. 72 (5) (a) des Zusatzabkommens unterfallenden Personen und damit auf die Beteiligten R und B keine Anwendung findet,



hilfsweise,

die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung der Beteiligten R und B gemäß § 99 BetrVG zu ersetzen und festzustellen, daß die vorläufige Einstellung der Beteiligten R und B aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war;

5. festzustellen, daß sie (die Antragstellerin) im Verhältnis zum Betriebsrat hinsichtlich der dem Art. 72 (5) (a) unterfallenden Personen der deutschen Gerichtsbarkeit nicht unterliegt.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Beschwerde der Antragstellerin sowie deren weitere Anträge zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschlüsse des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt,

daß die Antragstellerin hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B der deutschen Gerichtsbarkeit nicht untersteht.

Es hat weiter die Anträge des Betriebsrates abgewiesen.

Weiter heißt es im Tenor:

Im übrigen werden die Beschwerden zurückgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beteiligten R und B als Mitglieder des zivilen Gefolges angesehen. Es hat angenommen, daß für Fälle der vorliegenden Art die deutsche Gerichtsbarkeit zu verneinen sei. Es habe daher "keine die mate-



riellen Rechtsbeziehungen der Beteiligten behandelnde Sachentscheidung" treffen können. Die auf den Ausspruch betriebsverfassungsrechtlicher Anordnungen bzw. Feststellungen abzielenden Sachanträge der Antragstellerin und des Antragsgegners seien als unzulässig abzuweisen. Das Fehlen der deutschen Gerichtsbarkeit sei als klärende Feststellung in den Tenor aufgenommen worden.

Gegen diese Entscheidung hat der Betriebsrat Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der er seine vor dem Landesarbeitsgericht gestellten Anträge weiterverfolgt, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates ist zum Teil begründet.

I. Nicht alle von den Beteiligten in den Vorinstanzen gestellten Anträge sind Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens geworden. In diesem ist vielmehr über die Anträge der Antragstellerin nur noch insoweit zu entscheiden, als diese sich unmittelbar auf die Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B beziehen. Zu entscheiden ist weiter über den Aufhebungsantrag des Betriebsrates.

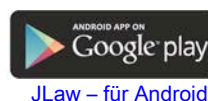
1. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich festgestellt, daß die Antragstellerin hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt. Es hat übersehen, daß es der Antragstellerin ausweislich ihrer Anträge um eine weitergehende Entscheidung



ging, die auch künftige Fälle der Einstellung und Beschäftigung von solchen Angestellten erfaßt, die dem Art. 72 Abs. 5 a ZA unterfallen. Dieser weitergehende, künftige Fälle umfassende Antrag betrifft einen anderen Streitgegenstand als derjenige Antrag, der sich lediglich auf die Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B bezieht (Beschuß des Sechsten Senats vom 29. Juli 1982, BAG 39, 259 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, dem sich der Senat in seiner Entscheidung vom 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - zur Veröffentlichung vorgesehen, angeschlossen hat). Daß beide Anträge äußerlich in einem Satz und unter einer Antragsziffer gestellt worden sind, ist ohne Bedeutung.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragstellerin im übrigen zurückgewiesen. Es hat über den weitergehenden, künftige Fälle erfassenden Antrag jedenfalls ausdrücklich nicht entschieden. Dagegen hat die Antragstellerin ein Rechtsmittel nicht eingelegt. Der Antrag ist damit nicht in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt. Ob damit über ihn rechtskräftig entschieden ist oder ob er im Sinne von § 321 ZPO übergangen worden ist, bedarf in diesem Zusammenhang keiner Entscheidung.

2. Das Landesarbeitsgericht hat formell auch die weiteren Anträge der Antragstellerin hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B - wenn auch als unzulässig - abgewiesen. Das gilt auch für den Hilfsantrag. Auch insoweit hat die Antragstellerin ein Rechtsmittel nicht eingelegt. Gleichwohl folgt daraus nicht, daß darüber in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht mehr entschieden werden könnte.



Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge der Antragstellerin festzustellen, daß die Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B dem Art. 72 Abs. 5 a ZA unterfällt (Antrag zu Ziff. 3), daß das Betriebsverfassungsgesetz auf die dem Art. 72 Abs. 5 a ZA unterfallenden Beteiligten R und B keine Anwendung findet (Antrag zu Ziff. 4) und daß sie, die Antragstellerin, im Verhältnis zum Betriebsrat hinsichtlich der dem Art. 72 Abs. 5 a ZA unterfallenden Beteiligten R und B nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt (Antrag zu Ziff. 5), als gesonderte, selbständig nebeneinander stehende Anträge verstanden und sich gehindert gesehen, über die Anträge nach Ziff. 3 und 4 in der Sache zu entscheiden, nachdem es entsprechend dem Antrag zu Ziff. 5 die deutsche Gerichtsbarkeit verneint hat. Damit hat das Landesarbeitsgericht Sinn und Zweck dieser Anträge und das Begehren der Antragstellerin verkannt.

Das Begehren der Antragstellerin hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B ging dahin, eine gerichtliche Entscheidung des Inhaltes zu erlangen, daß der Betriebsrat bei der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B nicht zu beteiligen sei und wegen der gleichwohl in Anspruch genommenen Beteiligungsrechte nicht einmal ein gerichtliches Verfahren gegen sie anhängig machen könne. Ihre "Anträge" geben insoweit nur die Begründung ihrer Rechtsansicht wieder. Sie ist der Ansicht, daß die Beteiligten R und B zu den in Art. 72 Abs. 5 a ZA genannten Personen gehören. Auf die Einstellung und Beschäftigung solcher



Personen finde das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung, so daß der Betriebsrat keine Beteiligungsrechte habe. Hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung solcher Personen unterliege sie daher auch im Verhältnis zum Betriebsrat nicht der deutschen Gerichtsbarkeit. Mit der gleichen Begründung hätte sich die Antragstellerin darauf beschränken können, die Abweisung des Antrages des Betriebsrates auf Aufhebung der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B zu beantragen. Auch dabei hätte geprüft werden müssen, ob die Antragstellerin im Verhältnis zum Betriebsrat insoweit der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt, was wiederum die Beantwortung der Frage einschloß, ob der Betriebsrat hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung von Art. 72 Abs. 5 a ZA unterfallenden Personen Mitbestimmungsrechte hat und ob die Beteiligten R und B zu diesem Personenkreis gehören.

Daß mit diesen "Anträgen" nur ein Antrag gestellt war, wird auch daraus deutlich, daß das Landesarbeitsgericht, um zu seiner Entscheidung zu kommen, die von der Antragstellerin in ihren "Anträgen" aufgeworfenen Fragen prüfen mußte und zugunsten der Antragstellerin bejaht hat. Es hat damit im Ergebnis der Antragstellerin voll recht gegeben. So hat auch die Antragstellerin die Entscheidung verstanden, was schon daraus ersichtlich ist, daß sie auch insoweit gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel eingelegt hat. Die vom Landesarbeitsgericht ausgesprochene Abweisung der Anträge der Antragstellerin im übrigen geht daher ins Leere, weil solche Anträge nicht gestellt waren.



3. Aus dem Gesagten folgt gleichzeitig, daß auch der Hilfsantrag der Antragstellerin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B und auf Feststellung der Erforderlichkeit der vorläufigen Einstellung nicht abgewiesen worden ist. Dieser Antrag war nur für den Fall gestellt, daß das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Antragstellerin Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B bejahen würde. Da das Landesarbeitsgericht eine solche Ansicht nicht vertreten hat, vielmehr dem - einzigen - Hauptantrag der Antragstellerin stattgegeben hat, war der Hilfsantrag nicht gestellt. Dieser konnte daher durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch nicht abgewiesen werden.

Der Hauptantrag der Antragstellerin ist durch die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt. Das führt gleichzeitig dazu, daß auch in der Rechtsbeschwerdeinstanz über den Hilfsantrag zu entscheiden ist, wenn der Hauptantrag abgewiesen werden muß (BGHZ 41, 38, 39; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 537 Anm. 1 C a). Die Antragstellerin hat in der Anhörung vor dem Senat auch klargestellt, daß sie ihren Hilfsantrag für diesen Fall weiterverfolge.

II. Der Antrag der Antragstellerin, über den in der Rechtsbeschwerdeinstanz noch zu entscheiden ist, ist zulässig.



1. Die deutsche Gerichtsbarkeit zur Entscheidung über diesen Antrag in der Sache selbst ist gegeben.

Es kann an dieser Stelle dahingestellt bleiben, ob die Antragstellerin nach allgemeinen Regeln des Völkerrechts oder nach Bestimmungen der Truppenverträge generell oder jedenfalls im Verhältnis zum Betriebsrat der deutschen Gerichtsbarkeit nicht unterliegt. Auf eine solche mögliche Befreiung von der deutschen Gerichtsbarkeit kann die Antragstellerin verzichten. Sie hat selbst das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und über die von ihr gestellten Anträge eine Sachentscheidung der deutschen Gerichte für Arbeitssachen begehrt. Darin liegt ein Verzicht auf eine Befreiung von der deutschen Gerichtsbarkeit (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, Einführung zu §§ 18 - 20 GVG Anm. C b; Kissel, GVG, § 18 Rz 21 und 24).

2. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse ist gegeben.

Der Betriebsrat hat im Verfahren beantragt, der Antragstellerin solle aufgegeben werden, die Einstellung und Beschäftigung der beiden Angestellten aufzuheben. Insoweit könnte sich die Antragstellerin auf den Abweisungsantrag beschränken. Das Verfahrensziel der Antragstellerin geht jedoch über diese Abweisung des Antrages des Betriebsrates hinaus. Sie will hinsichtlich der personellen Maßnahmen in bezug auf die beiden Angestellten festgestellt wissen, daß der Betriebsrat dagegen nicht das Arbeitsgericht anrufen kann. Solche Maßnahmen liegen nicht außerhalb jeder Wahrscheinlichkeit. Wenn die Antragstellerin einen der An-



gestellten versetzen will und dazu die Zustimmung des Betriebsrates nicht einholt, muß sie befürchten, daß der Betriebsrat wiederum das Arbeitsgericht anruft, um ihr aufgeben zu lassen, die Versetzung aufzuheben. Bei einer stattgebenden Entscheidung über ihren Feststellungsantrag stünde unter den Beteiligten rechtskräftig fest, daß der Betriebsrat gegen personelle Maßnahmen der Antragstellerin in bezug auf die beiden Angestellten das Arbeitsgericht nicht anrufen kann.

III. Der Hauptantrag der Antragstellerin ist nicht begründet.

Die Antragstellerin unterfällt im Verhältnis zum Betriebsrat der deutschen Gerichtsbarkeit auch dann, wenn es um die Einstellung und Beschäftigung von Personen geht, auf die Art. 72 Abs. 5 a ZA Anwendung findet.

1. Die Antragstellerin ist ein nichtdeutsches Unternehmen wirtschaftlichen Charakters, nämlich ein Handelsunternehmen, das Bankgeschäfte betreibt. Sie wird auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland geschäftlich tätig. Daß sie ihre Betätigung dabei vertraglich auf einen bestimmten Geschäftsbereich beschränkt hat, ist insoweit ohne Bedeutung.

Für den im Inland gelegenen Betrieb eines ausländischen Unternehmens gilt grundsätzlich deutsches Betriebsverfassungsrecht jedenfalls dann, wenn - wie hier - nicht mit allen Arbeitnehmern die Geltung ausländischen Arbeitsrechts vereinbart worden ist. In diesem Falle unterliegen auch die Betriebsangehörigen mit aus-



ländischem Arbeitsvertragsstatut dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz und damit den Beteiligungsrechten des Betriebsrates (Urteil des Fünften Senats vom 9. November 1977 - 5 AZR 132/76 - AP Nr. 13 zu Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht, mit weiteren Nachweisen; Auffarth, Betriebsverfassung und Auslandsbeziehungen, Festschrift für Hilger/Stumpf, 1983, S. 31 ff.). Auch ausländische juristische Personen, die im Bundesgebiet tätig werden, unterliegen grundsätzlich der deutschen Gerichtsbarkeit (Kissel, aaO, § 20 Rz 10). Eine Ausnahme davon kann sich, da die Antragstellerin nicht zu den in §§ 18 und 19 GVG genannten Personen gehört, nur aus den allgemeinen Regeln des Völkerrechts oder aus völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik abgeschlossen hat, ergeben.

2. Nach allgemeinen Regeln des Völkerrechts ist die Antragstellerin nicht von der deutschen Gerichtsbarkeit ausgenommen. Danach unterliegen nicht der deutschen Gerichtsbarkeit ausländische Staaten (jedenfalls bei hoheitlicher Tätigkeit, vgl. Kissel, aaO, § 20 Rz 3), Staatsoberhäupter, ausländische Regierungsmitglieder, Diplomaten und ähnliche Personen (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 20 GVG, Anm. 1 A). Zu diesem Personenkreis gehört die Antragstellerin nicht. Daß sie aufgrund vertraglicher Bestimmungen für einen ausländischen Staat und für dessen Truppe, die selbst Exterritorialität genießt, Dienstleistungen erbringt, führt nicht dazu, daß ihr die gleiche Exterritorialität zukommen muß, die die Empfänger ihrer Dienstleistung genießen. Davon geht auch die Antragstellerin nicht aus.



3. Auch völkerrechtliche Verträge, hier das NATO-Truppenstatut, das Zusatzabkommen und das Unterzeichnungsprotokoll, gewähren der Antragstellerin jedenfalls in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten keine Exterritorialität.

a) Nach Art. 72 Abs. 1 ZA genießt die Antragstellerin als nichtdeutsches Unternehmen wirtschaftlichen Charakters (nur) die einer Truppe durch das NATO-Truppenstatut und das Zusatzabkommen "gewährte Befreiung von Zöllen, Steuern, Einfuhr- und Wiederausfuhrbeschränkungen und von der Devisenkontrolle", und dies auch nur in dem Umfang, der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sie genießt weiter (nur) Befreiung von den "deutschen Vorschriften über die Ausübung von Handel und Gewerbe". Vergleicht man die damit umschriebene Sonderstellung der nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters nach Art. 72 ZA mit der Sonderstellung, die nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters nach Art. 71 Abs. 1 und 2 ZA eingeräumt wird, so wird deutlich, daß die wirtschaftlichen Unternehmen eine weitaus beschränktere Sonderstellung haben als die nichtwirtschaftlichen Organisationen. Die in Art. 71 Abs. 1 ZA genannten nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters werden nach dieser Vorschrift ausdrücklich "wie Bestandteile der Truppe angesehen und behandelt". Für diese gilt daher das gesamte NATO-Truppenstatut und das Zusatzabkommen in gleicher Weise, wie es für die Truppe selbst gilt. Die weiteren nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters nach Art. 71 Abs. 2 ZA werden zwar nicht wie Bestandteile der Truppe angesehen und behandelt, für diese wird jedoch bestimmt, daß sie (alle) der



Truppe gewährten Vergünstigungen und Befreiungen genießen, allerdings nur in dem Umfange, der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

Das Vertragswerk behandelt daher die nichtdeutschen Organisationen und Unternehmen nicht gleich, sondern teilt sie in drei Gruppen, die jeweils eine anders ausgeprägte Sonderstellung genießen. Dabei ist die Sonderstellung der nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters am schwächsten ausgeprägt. Sie sind praktisch nur von Vorschriften des Zoll-, Steuer-, Devisen-, Handels- und Gewerberechts ausgenommen, und auch nur, soweit es zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Eine Ausnahme von Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts, des Betriebsverfassungsrechts oder von der deutschen Gerichtsbarkeit läßt sich demgegenüber aus dem Wortlaut von Art. 72 ZA nicht herleiten.

b) Auch eine Betrachtung des gesamten Vertragswerkes, seiner Entstehungsgeschichte und seiner Handhabung führt zu keinem anderen Ergebnis.

i) Das Vertragswerk enthält nicht einmal eine ausdrückliche Bestimmung darüber, daß die Truppe selbst und das zivile Gefolge von der deutschen Gerichtsbarkeit ausgenommen sind. Davon geht vielmehr das Vertragswerk als selbstverständlich aus, weil dies sich schon aus den allgemeinen Regeln des Völkerrechts ergibt. Das Vertragswerk unterstellt daher ausdrücklich die Truppe und das zivile Gefolge oder Mitglieder der Truppe und des zivilen Gefolges nur in bestimmten Einzelfällen der deutschen Gerichts-



-20-

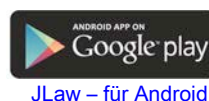
barkeit. Das gilt etwa für die in Art. VII NATO-Truppenstatut (NTS) geregelten Fälle der deutschen Strafgerichtsbarkeit über Mitglieder der Truppe und des zivilen Gefolges oder für die in Art. VIII NTS geregelten Schadenersatzansprüche gegen Mitglieder der Truppe oder des zivilen Gefolges. In Art. VIII Abs. 9 NTS wird darüber hinaus ausdrücklich bestimmt, daß hinsichtlich der Zivilgerichtsbarkeit für Mitglieder der Truppe oder eines zivilen Gefolges keine Befreiung von der Gerichtsbarkeit des Aufnahme- staates über die in Abs. 5 Buchst. g aaO geregelten Fälle hin- aus beansprucht wird. Eine weitere Unterwerfung der Truppe oder des zivilen Gefolges unter die deutsche Gerichtsbarkeit ergibt sich aus Art. IX Abs. 4 NTS, wonach in Verbindung mit Art. 56 ZA für die örtlichen zivilen Arbeitskräfte der Truppe oder des zivilen Gefolges deutsches Arbeits- und Personalvertretungsrecht gilt und die Truppe oder das zivile Gefolge der deutschen Ar- beitsgerichtsbarkeit hinsichtlich dieser zivilen Ortskräfte un- terliegt.

Entsprechend dieser Regelung im Vertragswerk hat der Sechste Senat in seiner Entscheidung vom 23. Juli 1981 (BAG 35, 370 = AP Nr. 5 zu Art. 56 ZA-NATO-Truppenstatut) ausgesprochen, daß die Betriebsvertretung der zivilen Arbeitnehmer bei der Truppe selbst kein Mitwirkungsrecht hat bei der Einstellung eines Mitgliedes eines zivilen Gefolges, und daß insoweit die deutsche Gerichts- barkeit nicht gegeben ist.

Der Fünfte Senat hat die sich aus den allgemeinen Regeln des Völkerrechts ergebende Exterritorialität der Truppe und des zi-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

vilen Gefolges hinsichtlich der Dienstverhältnisse der bei der Truppe oder dem zivilen Gefolge beschäftigten Mitglieder der Truppe oder des zivilen Gefolges auch auf die in Art. 71 Abs. 2 ZA genannten nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters ausgedehnt und ausgesprochen, daß die deutsche Gerichtsbarkeit für einen Streit über das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen der University of Maryland und einem Mitglied des zivilen Gefolges nicht gegeben ist (Urteil vom 18. April 1979 - 5 AZR 1065/77 - AP Nr. 1 zu Art. 71 ZA-NATO-Truppenstatut). Die University of Maryland ist eine nichtdeutsche Organisation nichtwirtschaftlichen Charakters im Sinne von Art. 71 Abs. 2 ZA (vgl. Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 71 ZA Abs. 3 a ii), die nach Art. 71 Abs. 2 ZA die der Truppe gewährten Vergünstigungen und Befreiungen in dem Umfange genießt, der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Er hat angenommen, daß das Bildungsprogramm der University of Maryland eine der amerikanischen Truppenbetreuung dienende Institution ist, und ausgeführt, daß nicht angenommen werden könne, die Entsendestaaten hätten Tatbestände, die für die Funktionsfähigkeit ihrer Truppen von Bedeutung sind, der Gerichtsbarkeit des Aufnahmestaates unterstellen wollen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob dieser weitgehenden Ansicht des Fünften Senats für die nichtwirtschaftlichen Organisationen des Art. 71 ZA gefolgt werden kann. Für die nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters im Sinne von Art. 72 ZA kann das jedenfalls nicht gelten. Diesen Unternehmen wird nicht die gleiche Befreiung wie der Truppe selbst gewährt,



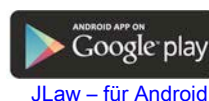
sondern - wie dargelegt - nur die Befreiung von bestimmten ausdrücklich genannten Vorschriften auf dem Gebiet des Abgaben-, Handels- und Gewerberechts. Der vom Fünften Senat gezogene Schluß von der ausschließlichen Personalhoheit der Truppe auch auf die Personalhoheit der in Art. 71 ZA genannten nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters kann daher für die nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters nach Art. 72 ZA nicht gezogen werden.

Allerdings hat der Fünfte Senat in einer weiteren Entscheidung vom 4. Mai 1983 (5 AZR 613/80 - nicht veröffentlicht) gerade auch in bezug auf die Antragstellerin für eine Klage eines ihrer Angestellten nach Art. 72 Abs. 5 a ZA ausgesprochen, daß diese der deutschen Gerichtsbarkeit nicht unterliegt, und dies damit begründet, daß für die Angestellten nichtdeutscher Unternehmen wirtschaftlichen Charakters nichts anderes gelten könne als für die Angestellten nichtdeutscher Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters im Sinne von Art. 71 ZA. Der Fünfte Senat hat jedoch auf Anfrage des Senats im vorliegenden Verfahren durch Beschluß vom 23. Mai 1984 - 5 AZR 613/80 - mitgeteilt, daß er an dieser seiner in der Entscheidung vom 4. Mai 1983 zum Ausdruck gebrachten Rechtsansicht nicht festhält. Der erkennende Erste Senat ist daher nicht gehindert, die Frage, ob die Antragstellerin der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt, wie hier zu bejahen.

ii) Wenn die Antragstellerin demgegenüber geltend macht, die Entstehungsgeschichte des Vertragswerkes und die Praxis der Ver-



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



tragspartner wiesen aus, daß zwischen den nichtwirtschaftlichen Organisationen des Art. 71 ZA und den wirtschaftlichen Unternehmen nach Art. 72 ZA kein materieller Unterschied bestehe, so vermag der Senat dem nicht zu folgen. Aus der auch von der Antragstellerin angeführten Denkschrift der Bundesregierung zum NATO-Truppenstatut (BT-Drucks. 3/2146 S. 267) ergibt sich, daß die deutsche Regierung das Anliegen hatte, den Kreis der begünstigten Organisationen und Unternehmen und die gewährten Vergünstigungen und Befreiungen in den durch die Bedürfnisse der Streitkräfte gebotenen Grenzen zu halten. Daß dieses Bestreben nur zu einer Einschränkung des Kreises der begünstigten Unternehmen geführt habe, läßt sich den Art. 71 und 72 ZA nicht entnehmen. Hätten Organisationen und Unternehmen Vergünstigungen und Befreiungen in gleicher Art und in gleichem Umfange gewährt werden sollen, und wäre es nur darauf angekommen, den Kreis der begünstigten Unternehmen zu beschränken, hätte es der detaillierten unterschiedlichen Regelung in den Art. 71 und 72 ZA nicht bedurft. Diese Artikel besagen ohnehin nichts über den Kreis der begünstigten Organisationen und Unternehmen. Welche Organisationen und Unternehmen begünstigt sein sollen, wird nur im Unterzeichnungsprotokoll geregelt.

Auch das vorgelegte Protokoll des Verwaltungsausschusses der Truppen-Vertragskonferenz vom 19. Oktober 1956 besagt nichts über die Befreiungen und Vergünstigungen der Unternehmen. Insoweit heißt es in Ziff. 5 a.E. vielmehr ausdrücklich, der Umfang der zu gewährenden Befreiungen hänge ... von den Befreiungen ab, die letzten Endes der Truppe selbst gewährt werden



würden. Daraus wird deutlich, daß der Verwaltungsausschuß jedenfalls an dieser Stelle über diese nicht verhandelt hat. Die von der Antragstellerin angezogene Ziff. 4 des Protokolls betrifft die Durchführung der abzuschließenden Abkommen über die wirtschaftlichen Unternehmen, nicht aber den Inhalt des Abkommens und damit den Umfang der Befreiungen selbst.

iii) Die von der Antragstellerin vorgelegten Schreiben verschiedener Oberpostdirektionen besagen nichts für eine Praxis der Vertragsstaaten, nach der die Antragstellerin auch hinsichtlich ihrer unter Art. 72 Abs. 5 a ZA fallenden Bediensteten Personalhoheit und Exterritorialität genießt. In ihnen wird lediglich zum Ausdruck gebracht, daß die nach dem Abkommen vom 11. Januar 1979 zwischen den Stationierungsstreitkräften und der Deutschen Bundespost zu zahlenden Nebenstellengebühren auch von der Antragstellerin zu tragen sind, "da dieses Abkommen auf die Antragstellerin anzuwenden sei" bzw. weil "diese quasi als Teil der amerikanischen Truppe anzusehen sei".

iv) Schließlich vermag die von der Antragstellerin wahrzunehmende "Zahlmeisterfunktion" ein anderes Verständnis von den Differenzierungen in den Art. 71 und 72 ZA nicht zu rechtfertigen. Die Zahlmeisterfunktion der Antragstellerin für die Truppe war den Vertragspartnern bei Abschluß des Vertragswerkes bekannt. Wenn gleichwohl der Antragstellerin Befreiungen und Vergünstigungen nur im Umfang des Art. 72 ZA gewährt worden sind, so muß davon ausgegangen werden, daß die Vertragspartner diese Befreiungen als ausreichend erachtet haben, um der Antragstellerin die



Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gegenüber der Truppe zu ermöglichen. Schwierigkeiten, die sich in der Folgezeit ergeben haben mögen, können nicht dazu berechtigen, der Antragstellerin Befreiungen und Vergünstigungen zuzusprechen, die im Vertragswerk nicht vorgesehen sind.

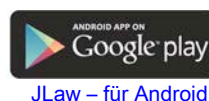
4. Die Antragstellerin unterliegt dem deutschen Betriebsverfassungsrecht und damit hinsichtlich betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten der deutschen Gerichtsbarkeit auch dann, wenn sie Personen beschäftigt, die unter Art. 72 Abs. 5 a ZA fallen.

a) Diese Vorschrift handelt von (allen) Angestellten dieser nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters und bestimmt grundsätzlich, daß diesen Angestellten, wenn sie ausschließlich für dieses Unternehmen tätig sind, die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen gewährt werden wie Mitgliedern des zivilen Gefolges. Damit werden den Angestellten dieser Unternehmen bestimmte Vergünstigungen gewährt, wie sie im NATO-Truppenstatut oder im Zusatzabkommen für Mitglieder des zivilen Gefolges vorgesehen sind. Die Angestellten werden dadurch aber nicht zu Mitgliedern des zivilen Gefolges selbst. Auch insoweit unterscheidet sich Art. 72 Abs. 5 a ZA von Art. 71 Abs. 5 a ZA. In der letztgenannten Vorschrift wird für die bei den nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters tätigen Arbeitnehmer bestimmt, daß sie wie Mitglieder eines zivilen Gefolges angesehen und behandelt werden, und es wird nur zusätzlich geregelt, daß sie hinsichtlich ihrer Bezüge und Einkünfte von diesen Organisationen unter bestimmten Voraussetzungen im Bundesgebiet



von Steuern befreit sind. Die Rechtsstellung nicht nur der in Art. 71 ZA genannten Organisationen selbst ist damit eine andere als die der in Art. 72 ZA genannten wirtschaftlichen Unternehmen, sondern auch die Rechtsstellung der jeweils bei den Organisationen und Unternehmen beschäftigten Angestellten ist unterschiedlich ausgestaltet.

Gewährt aber Art. 72 Abs. 5 a ZA den bei den wirtschaftlichen Unternehmen beschäftigten Angestellten lediglich bestimmte persönliche Vergünstigungen und Befreiungen, so kann sich aus dieser Vorschrift nichts für die Rechtsstellung der wirtschaftlichen Unternehmen selbst ergeben. Art. 72 Abs. 5 a ZA knüpft daran an, daß Personen bei den wirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt sind. Ist das der Fall, genießen sie die genannten Vergünstigungen und Befreiungen, sofern nicht die Ausnahmetatbestände von Art. 72 Abs. 5 a oder b ZA eingreifen, nicht aber haben diese Befreiungen und Vergünstigungen Einfluß auf das Rechtsverhältnis der Angestellten zum Unternehmen und erst recht nicht auf die Rechtsstellung des Unternehmens im Bezug zum deutschen Recht und hier zum deutschen Betriebsverfassungsrecht und zur deutschen Gerichtsbarkeit. Ohne Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch, welches Arbeitsvertragsstatut für die Rechtsbeziehungen zwischen der Antragstellerin und ihren Arbeitnehmern gilt. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt auch hinsichtlich derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis sich nach ausländischem Arbeitsrecht richtet (BAG Urteil vom 9. November 1977, aaO). Ob sich aus einer Vereinbarung der Anwendbarkeit ausländischen Arbeitsrechts ein Ausschluß der deutschen Gerichtsbarkeit



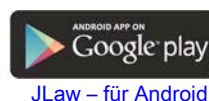
für Arbeitsrechtsstreitigkeiten zwischen der Antragstellerin und ihren Angestellten ergibt und ergeben kann, ist eine andere, in diesem Zusammenhang nicht relevante Frage.

b) Zu Unrecht verweist die Antragstellerin in diesem Zusammenhang darauf, daß Mitglieder des zivilen Gefolges in ihrem Dienstverhältnis zum zivilen Gefolge bzw. zur Truppe nicht dem deutschen Arbeitsrecht und der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegen. Das mag zutreffend sein. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine persönliche Befreiung oder Vergünstigung der Mitglieder des zivilen Gefolges, die auch den Angestellten der Antragstellerin, die unter Art. 72 Abs. 5 a ZA fallen, zu gewähren ist. Dieser Umstand ist vielmehr Ausfluß der Exterritorialität und der Personalhoheit der Truppe selbst. Wäre die Ansicht der Antragstellerin zutreffend, daß es sich insoweit um persönliche Vergünstigungen und Befreiungen der Mitglieder des zivilen Gefolges handelt, so unterläge die Truppe hinsichtlich der bei ihr beschäftigten, sie begleitenden Zivilpersonen, die Staatsangehörige des Aufnahmestaates sind oder in diesem ihren gewöhnlichen Wohnsitz oder Aufenthalt haben, der deutschen Gerichtsbarkeit, da diese Personen nach Art. I Abs. 1 b NTS nicht Mitglieder des zivilen Gefolges sind; es müßten andererseits Mitglieder des zivilen Gefolges, die bei einem deutschen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen, vom deutschen Arbeitsrecht und der deutschen Gerichtsbarkeit ausgenommen sein.

Damit erweist sich der Hauptantrag der Antragstellerin, festzustellen, daß hinsichtlich der Angestellten nach Art. 72



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

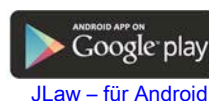


Abs. 5 a ZA das Betriebsverfassungsrecht keine Anwendung findet und sie insoweit der deutschen Gerichtsbarkeit nicht unterliegt, als unbegründet. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts mußte daher insoweit aufgehoben und der Hauptantrag der Antragstellerin abgewiesen werden.

IV. Der Hilfsantrag der Antragstellerin ist begründet.

Die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B war zu ersetzen. Wie dargelegt, gilt das deutsche Betriebsverfassungsrecht auch für die Beschäftigung von Angestellten, die unter Art. 72 Abs. 5 a ZA fallen. Die Antragstellerin hat daher auch richtigerweise die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung dieser beiden Angestellten erbeten und beantragt, die vom Betriebsrat verweigerter Zustimmung durch gerichtliche Entscheidung zu ersetzen.

1. Der Betriebsrat hat im Falle der Angestellten R die Zustimmung zur Einstellung mit der Begründung verweigert, diese verstoße gegen § 19 AFG, und hat dies im zweiten Absatz damit begründet, daß Frau R nicht zu dem in Art. 72 Abs. 5 a ZA genannten Personenkreis gehört, womit auch für die Antragstellerin erkennbar zum Ausdruck gebracht wurde, daß der Betriebsrat der Ansicht war, Frau R sei deswegen nicht von dem Erfordernis einer Arbeitserlaubnis für die Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der Antragstellerin befreit. Das genügt den Anforderungen, die an die Begründung der Verweigerung der Zustimmung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu stellen sind (Beschuß des



Senats vom 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 - AP Nr. 11 zu § 99 BetrVG 1972). Danach müssen die angegebenen Gründe auf den konkreten Sachverhalt abgestellt sein und dürfen nicht lediglich auf einen gesetzlich normierten Zustimmungsverweigerungsgrund verweisen.

Zur Einstellung von Herrn B hat der Betriebsrat seine Zustimmung mit der folgenden Begründung verweigert:

Die Maßnahme verstößt gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung gemäß § 75 BetrVG. Die Maßnahme veranlaßt den Betriebsrat zu dem Verdacht des Verstoßes gegen bestehende deutsche Ausländer- und Steuergesetze und verstößt im Falle der Erfüllung gegen § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

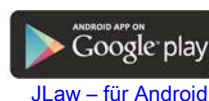
Auch diese Begründung genügt noch den Anforderungen an eine ordnungsgemäße und auf den konkreten Sachverhalt abgestellten Zustimmungsverweigerung. Allerdings ist nicht ersichtlich, worin der Betriebsrat einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung erblickt. Aus seiner zweiten Begründung läßt sich jedoch herleiten, daß der Betriebsrat auch in diesem Falle geltend machen will, daß der Angestellte B einer Arbeitserlaubnis bedarf und daß dessen Beschäftigung ohne eine solche Arbeitserlaubnis gegen § 19 AFG verstößt. Das reicht aus. Die Antragstellerin hat den Widerspruch auch in diesem Sinne verstanden.

2. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung u.a. verweigern, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz verstößt. Einstellung ist dabei nicht nur



der Abschluß des Arbeitsvertrages, sondern auch die vorgesehene Beschäftigung des Arbeitnehmers überhaupt (BAG 34, 1, 4 = AP Nr. 9 zu Art. 33 Abs. 2 GG, zu A II 2 der Gründe). Gerade letztere wird eher gegen ein Gesetz verstoßen als der Abschluß des Arbeitsvertrages selbst.

Nach § 19 AFG bedürfen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 GG sind, zur Ausübung einer Beschäftigung im Bundesgebiet einer Erlaubnis der Bundesanstalt, soweit in zwischenstaatlichen Vereinbarungen nichts anderes bestimmt ist. Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer, die nicht Deutsche sind, nur beschäftigen, wenn die Arbeitnehmer eine solche Arbeitserlaubnis haben. Damit verbietet § 19 AFG die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis in allen den Fällen, in denen diese Arbeitnehmer einer solchen Arbeitserlaubnis bedürfen. Würden die Angestellten R und B einer Arbeitserlaubnis bedürfen, verstieße deren Einstellung und Beschäftigung durch die Antragstellerin gegen ein gesetzliches Verbot, da diese unstreitig nicht im Besitz einer Arbeitserlaubnis sind. Daß ein Verstoß gegen § 19 AFG dem Betriebsrat ein Recht zur Verweigerung der Zustimmung gibt, ist auch allgemeine Meinung im Schrifttum (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 74; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 148; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 99 Rz 26; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 66; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 99 Rz 105; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., §§ 99 - 101 Rz 53). Soweit die Antragstellerin geltend macht, der Betriebsrat könne seine Zustimmung nur bei Verstoß gegen eine solche gesetzliche



Vorschrift verweigern, die dem Schutz des betroffenen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmer im Betrieb dient, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Aus dem Wortlaut des Betriebsverfassungsgesetzes ergibt sich eine solche Einschränkung nicht, sie ist auch sachlich nicht gerechtfertigt. Durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern ohne Arbeitserlaubnis werden auch die Belange der Belegschaft betroffen. Das belegt schon die Diskussion um die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

3. Die Angestellten R und B bedurften keiner Arbeitserlaubnis, um von der Antragstellerin beschäftigt zu werden. Diese Angestellten genießen nach Art. 72 Abs. 5 a ZA die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen wie Mitglieder des zivilen Gefolges. Diese bedürfen einer Arbeitserlaubnis nicht.

a) Weder das NATO-Truppenstatut noch das Zusatzabkommen enthalten allerdings eine Bestimmung, die ausdrücklich Mitglieder des zivilen Gefolges von dem Erfordernis einer Arbeitserlaubnis freistellt für den Fall, daß diese im Bundesgebiet eine abhängige Beschäftigung aufnehmen wollen. Lediglich mittelbar ergibt sich aus dem Vertragszweck und der Definition des zivilen Gefolges in Art. I Abs. 1 b NTS, daß die Mitglieder des zivilen Gefolges für ihre Beschäftigung bei der Truppe selbst einer Arbeitserlaubnis nicht bedürfen. Über eine Beschäftigung bei einem wirtschaftlichen Unternehmen im Sinne von Art. 72 Abs. 1 ZA ist damit nichts gesagt. Art. 6 Abs. 1 ZA befreit jedoch die Mitglieder des zivilen Gefolges von den deutschen Vorschriften auf den Gebieten des Meldewesens und der Ausländerpolizei.



Dementsprechend heißt es in § 49 Abs. 1 Nr. 3 Ausländergesetz, daß dieses Gesetz keine Anwendung findet auf Ausländer, für die in zwischenstaatlichen Vereinbarungen die Anwendung des Gesetzes ausgeschlossen ist. Nach § 9 Nr. 8 AEVO bedürfen wiederum Personen, auf die nach § 49 Abs. 1 des Ausländergesetzes dieses keine Anwendung findet, keiner Arbeitserlaubnis. Ausländer, die bei der Antragstellerin beschäftigt werden, bedürfen daher keiner Arbeitserlaubnis, wenn sie die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen genießen wie Mitglieder des zivilen Gefolges. Das ist bei den Angestellten R und B der Fall.

b) Entgegen der Ansicht der Antragstellerin ist der Senat an der Prüfung dieser Frage nicht dadurch gehindert, daß die Truppenbehörde in den Pässen der Beteiligten R und B den Vermerk "Status of Forces" angebracht hat. Die Truppenbehörden können nicht mit verbindlicher Wirkung für deutsche Gerichte entscheiden, ob Angestellten der wirtschaftlichen Unternehmen nach Art. 72 Abs. 1 ZA die im Vertragswerk Mitgliedern des zivilen Gefolges eingeräumten Befreiungen und Vergünstigungen zustehen.

i) Wem nach dem Vertragswerk welche Befreiungen und Vergünstigungen zustehen, wird im Vertragswerk selbst abschließend geregelt. Dieses Vertragswerk ist in der Bundesrepublik Deutschland geltendes Recht. Die deutschen Gerichte haben daher auch im Einzelfall zu prüfen, ob bestimmte Befreiungen oder Vergünstigungen von einer Person zu Recht in Anspruch genommen werden oder nicht. Eine möglicherweise objektiv falsche Entscheidung dieser Frage



durch deutsche Gerichte mag dann zwar ein Verstoß gegen das Vertragswerk sein und damit eine Streitigkeit zwischen den Vertragsparteien in bezug auf die Auslegung oder Anwendung dieses Abkommens im Sinne von Art. XVI NTS begründen, die in dem dort geregelten Verfahren auszutragen und beizulegen ist. Dem Vertragswerk läßt sich aber nicht entnehmen, daß zur Vermeidung solcher Streitigkeiten die eine Vertragspartei, hier die Truppenbehörde des Entsendestaates, das Recht haben soll, allein über die Auslegung einer Bestimmung des Vertragswerks mit verbindlicher Wirkung für den anderen Vertragspartner und seine Behörden und Gerichte zu entscheiden.

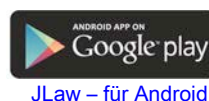
ii) Aus Art. III Abs. 3 NTS folgt nichts anderes. Hier ist lediglich bestimmt, daß Mitglieder eines zivilen Gefolges und Angehörige in ihren Pässen als solche zu bezeichnen sind. Für Personen, die bei einem Unternehmen im Sinne von Art. 72 Abs. 1 ZA beschäftigt sind, gilt diese Vorschrift schon von ihrem Wortlaut her nicht. Diese Personen sind in keinem Falle Mitglieder des zivilen Gefolges, auch wenn sie entsprechende Sonderrechte genießen.

iii) Die Antragstellerin übersieht, daß die Frage, ob eine bestimmte Person nach dem Vertragswerk bestimmte Sonderrechte genießt, nicht verwechselt werden darf mit der Frage, ob eine bestimmte Person Mitglied des zivilen Gefolges oder der Truppe oder ein Angehöriger eines solchen Mitgliedes ist.

Nach Art. I Abs. 1 b NTS ist ziviles Gefolge das die



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



JLaw – für Android



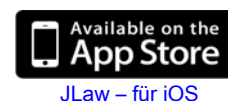
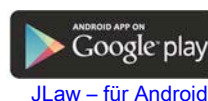
JLaw – für iOS

Truppe einer Vertragspartei begleitende Zivilpersonal, das bei den Streitkräften dieser Vertragspartei beschäftigt ist. Der Entsendestaat bestimmt aufgrund seiner Hoheitsgewalt und allein, welche Personen die Truppe als dort beschäftigte Zivilpersonen begleiten. Erst recht gilt dies für das Recht zu bestimmen, welche Personen unmittelbar Mitglieder der Truppe sind. Diese Personen gehören unmittelbar zur Truppe, sind gewissermaßen Teil der Truppe selbst. Das wird aus der englischen Bezeichnung "civilian component" besonders deutlich. Aus dieser Organisationsgewalt des Entsendestaates wird man auch entnehmen können, daß die Abgrenzung zwischen dem die Truppe begleitenden und dort beschäftigten Zivilpersonal und den örtlichen Arbeitskräften im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS ebenfalls der Organisationsgewalt des Entsendestaates unterliegt, ohne daß diese Frage hier zu entscheiden wäre. Bei beiden Personenkreisen handelt es sich um "bei einer Truppe beschäftigtes Zivilpersonal". Der Unterschied liegt lediglich darin, daß die eine Gruppe die Truppe begleitet, während die andere jeweils örtlich rekrutiert wird.

Bestimmt damit der Entsendestaat allein, welche Personen bei einer Truppe beschäftigt werden und diese begleiten, so sind diese Personen Mitglieder des zivilen Gefolges im Sinne des Vertragswerkes jedoch nur dann, wenn es sich nicht um Staatenlose, um Angehörige eines Vertragsstaates oder um Staatsangehörige des Aufnahmestaates oder um Personen handelt, die im Aufnahmestaat ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Auch Deutsche oder Staatenlose können damit zu dem Zivilpersonal gehören, das bei der Truppe beschäftigt ist und dieses begleitet, gleichwohl sind



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



diese Personen nicht Mitglieder des zivilen Gefolges im Sinne des Vertragswerkes, genießen insbesondere nicht die den Mitgliedern des zivilen Gefolges eingeräumten Befreiungen und Vergünstigungen.

Aus dem Gesagten ergibt sich damit insgesamt, daß der Entsendestaat zwar kraft eigener Hoheitsgewalt bestimmen kann, welche Personen Mitglieder der Truppe, bei der Truppe beschäftigte und diese begleitende Zivilpersonen, und welche örtliche Arbeitskräfte sind. Die Frage jedoch, welche Rechte, Befreiungen und Vergünstigungen diese Personen jeweils in ihrer Eigenschaft nach dem Vertragswerk genießen, ergibt sich unmittelbar aus den Bestimmungen des Vertragswerkes, nicht aber aus einer irgendwie gearteten "Verleihung" eines bestimmten Status als Mitglied des zivilen Gefolges oder als Angehörige eines solchen Mitgliedes.

Die bei den nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters im Sinne von Art. 72 Abs. 1 ZA beschäftigten Angestellten sind keine Mitglieder des zivilen Gefolges. Sie sind nicht bei der Truppe beschäftigt und begleiten diese nicht. Daß die Antragstellerin den Truppenbehörden gegenüber vertraglich zu einer bestimmten Personalverwaltung und Personalhaltung verpflichtet sein mag, führt nicht dazu, daß den Truppenbehörden hinsichtlich der Angestellten der Antragstellerin eine eigene Organisationsgewalt oder Personalhoheit zukommt, kraft derer sie die Angestellten zu "Mitgliedern des zivilen Gefolges" erklären oder verbindlich bestimmen können, welche Angestellten Befreiungen und Vergünstigungen wie Mitglieder des zivilen Gefolges ge-



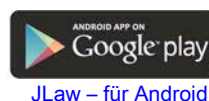
nießen können.

Etwas anderes folgt für den vorliegenden Fall auch nicht aus Art. 72 Abs. 5 a letzter Halbsatz ZA. Wenn es hier heißt, daß die Angestellten von Unternehmen im Sinne von Art. 72 Abs. 1 ZA die genannten Befreiungen und Vergünstigungen (nur) genießen, wenn sie ihnen der Entsendestaat nicht beschränkt, so folgt daraus nur, daß der Entsendestaat das Recht haben soll, zu bestimmen, daß Personen, die nach dem Vertragswerk an sich diese Befreiungen und Vergünstigungen genießen können, diese nicht oder nicht in vollem Umfange sollen in Anspruch nehmen können. Ebenso ergibt sich aus Art. 72 Abs. 6 ZA das Recht der Behörden einer Truppe, auch den in Abs. 1 genannten Unternehmen die gewährten Befreiungen oder Vergünstigungen ganz oder teilweise zu entziehen. An einer solchen Einschränkung der Sonderstellung der Unternehmen und der bei diesen beschäftigten Personen mag der Entsendestaat ein bestimmtes Interesse haben. Macht der Entsendestaat von dieser Befugnis zur Beschränkung der Befreiungen und Vergünstigungen Gebrauch, so werden dadurch Interessen des Aufnahmestaates, d. h. der Bundesrepublik, nicht berührt, weil diese dadurch letztlich ein Stück aufgegebenener Souveränität zurückerlangt. Aus dieser Bestimmung kann aber nicht umgekehrt hergeleitet werden, daß der Entsendestaat das Recht haben soll, Befreiungen und Vergünstigungen durch die "Verleihung des Status des zivilen Gefolges" auch da zu gewähren, wo diese nach dem Vertragswerk nicht zu gewähren sind.

Der von der Truppenbehörde in den Pässen der Angestellten



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



R und B angebrachte Vermerk "Status of Forces" besagt daher nichts dafür, ob diese Angestellten nach Art. 72 Abs. 5 a ZA die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen genießen wie Mitglieder des zivilen Gefolges.

c) Nach Art. 72 Abs. 5 a ZA genießen grundsätzlich alle Angestellten der in Art. 72 Abs. 1 ZA genannten nichtdeutschen Unternehmen wirtschaftlichen Charakters die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen wie Mitglieder eines zivilen Gefolges, wenn sie nur ausschließlich für das Unternehmen tätig sind und ihnen der Entsendestaat die Befreiungen und Vergünstigungen nicht beschränkt hat. Die Beteiligten R und B sind ausschließlich für die Antragstellerin tätig. Eine Beschränkung möglicher Befreiungen und Vergünstigungen durch den Entsendestaat ist nicht erfolgt.

Ausgenommen von diesem Personenkreis sind nach Art. 72 Abs. 5 b ZA jedoch u.a. deutsche Staatsangehörige und solche Personen, die ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet haben. Das können auch Staatsangehörige des Entsendestaates sein. Die Angestellten R und B gehören jedoch nicht zu diesen ausgenommenen Personen. Sie haben ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt nicht im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

i) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Angestellte B zu dem Zweck in das Bundesgebiet eingereist sei, bei der Antragstellerin in ein Arbeitsverhältnis zu treten. Der

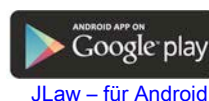


Angestellte B besitze nach wie vor ein Haus in der Nähe von Los Angeles, wo auch seine Familie weiterhin wohne. Er habe nicht die Absicht, länger als zwei oder drei Jahre bei der Antragstellerin und in Deutschland zu bleiben.

Damit gehört der Angestellte B nicht zu denjenigen Personen, die im Bundesgebiet ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Gleichgültig, wie diese beiden Begriffe in ihren Einzelheiten zu verstehen sind, ist Sinn und Zweck der Bestimmung in Art. 72 Abs. 5 b ZA, solche Personen von den Befreiungen und Vergünstigungen auszunehmen, deren Lebensmittelpunkt schon vor Aufnahme einer die Befreiungen und Vergünstigungen auslösenden Beschäftigung im Bundesgebiet lag und die damit der deutschen Rechtsordnung unterfielen. Der Umstand, daß diese Personen für die Dauer ihrer Beschäftigung bei einem Unternehmen im Sinne von Art. 72 Abs. 1 ZA im Bundesgebiet Aufenthalt nehmen, schließt sie von den Befreiungen und Vergünstigungen nicht aus. Das folgt einmal aus einer zumindest analogen Anwendung von Art. X Abs. 1 NTS. Hier wird bestimmt, daß die Zeitabschnitte, in denen sich ein Mitglied einer Truppe oder eines zivilen Gefolges nur in dieser Eigenschaft im Aufnahmestaat aufhält, nicht als Zeiten des Aufenthaltes im Aufnahmestaat gelten, sofern die Verpflichtung zur Leistung von Steuern vom Aufenthalt oder Wohnsitz abhängt. Es folgt aber auch daraus, daß die Regelung in Art. 72 Abs. 5 a ZA leerliefe und sinnlos wäre, wenn die Beschäftigung bei einem solchen Unternehmen im Bundesgebiet dazu führen würde, daß der Beschäftigte im Bundesgebiet für die Dauer der Beschäftigung seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Befreiungen



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



und Vergünstigungen wären dann jedenfalls für solche Personen ausgeschlossen, die eine solche Beschäftigung nicht nur ganz kurzfristig ausüben.

Ob Befreiungen und Vergünstigungen erst von dem Zeitpunkt an gewährt werden, in dem der Angestellte die Beschäftigung bei dem Unternehmen aufnimmt, oder schon von dem Zeitpunkt an, in dem er in das Bundesgebiet einreist, um eine solche Beschäftigung aufzunehmen – wofür Art. III Abs. 5 NTS sprechen würde –, kann hier dahingestellt bleiben. Einer Befreiung von dem Erfordernis einer Arbeitserlaubnis bedarf es erst in dem Augenblick, in dem eine Beschäftigung aufgenommen wird. Wann der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, ist dafür unerheblich.

Im Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung bei der Antragstellerin hatte der Angestellte B daher weder seinen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet.

ii) Ähnlich liegen die Verhältnisse bei Frau R. Diese ist im März 1980 in das Bundesgebiet eingereist, um die Stelle eines Lehrbeauftragten an der Temple University anzutreten. Sie hat ihren Wohnsitz in New York und nur ihre dortige Wohnung vermietet; ihre Familie ist in New York geblieben. Die Temple University ist nach dem deutsch-amerikanischen Verwaltungsabkommen über die Rechtsstellung der "Temple University" in der Bundesrepublik Deutschland vom 23. November/28. Dezember 1979 (BGBl. 1980 II S. 122) eine nichtdeutsche Organisation nichtwirtschaftlichen Charakters im Sinne von Art. 71 Abs. 2 ZA. Für die



Zeit ihrer Beschäftigung bei der Temple University konnte daher Frau R nach dem oben Gesagten entsprechend den insoweit gleichlautenden Bestimmungen des Art. 71 Abs. 5 und 6 ZA einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik nicht begründen. Sie ist im unmittelbaren Anschluß an ihre Tätigkeit bei der Temple University in die Dienste der Antragstellerin getreten. Auch Frau R hat damit bei Aufnahme ihrer Beschäftigung bei der Antragstellerin im Bundesgebiet nicht ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt gehabt.

Die Angestellten R und B genießen damit die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen wie Mitglieder des zivilen Gefolges. Sie bedürfen somit auch keiner Arbeitserlaubnis.

d) Soweit der Betriebsrat - wenn auch wenig substantiiert - seine Zustimmung auch mit der Begründung verweigert hat, die Beschäftigung der Angestellten R und B verstoße gegen deutsche Steuergesetze, ist ein solcher Verstoß nicht ersichtlich. Die deutschen Steuergesetze verbieten eine Beschäftigung von Ausländern bei ausländischen Unternehmen im Bundesgebiet nicht. Ob der Beschäftigte im Bundesgebiet hinsichtlich seiner Einkünfte der Steuerpflicht unterliegt oder nicht, ist eine Rechtsfrage, die sich hier nach den Bestimmungen des Vertragswerkes entscheidet und die im Streitfall von den deutschen Finanzbehörden und -gerichten zu entscheiden ist. Selbst wenn die Antragstellerin und die Angestellten zu Unrecht davon ausgegangen wären, daß die Angestellten hinsichtlich ihrer Einkünfte in Deutschland nicht steuerpflichtig wären und daher auch nicht



beabsichtigt hätten, nach den deutschen Steuergesetzen zu verfahren, wäre die Einstellung und Beschäftigung der Angestellten deswegen nicht verboten gewesen.

4. Die Antragstellerin hat gemäß § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG weiter die Feststellung beantragt, daß die vorläufige Einstellung der Angestellten R und B aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Das Landesarbeitsgericht hat über diesen Antrag nicht entschieden, weil es auch insoweit die deutsche Gerichtsbarkeit verneint hat. Dieser Antrag ist - wie dargelegt - mit in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt.

Gleichwohl bedarf es einer Entscheidung des Senats über diesen Antrag nicht mehr.

§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG will verhindern, daß der Arbeitgeber eine vorläufige personelle Maßnahme durchführt und gegen den Willen des Betriebsrates aufrechterhält, ohne daß er selbst unverzüglich das Erforderliche veranlaßt, um den Streit über die Zulässigkeit der personellen Maßnahme überhaupt gerichtlich entscheiden zu lassen. Sofern er eine vorläufige personelle Maßnahme gegen den Willen des Betriebsrates aufrechterhalten will, soll er alsbald die Berechtigung dazu gerichtlich feststellen lassen, andernfalls der Betriebsrat nach § 101 BetrVG die Aufhebung der Maßnahme beim Arbeitsgericht beantragen kann. Hat er den Feststellungsantrag nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG fristgerecht gestellt, ist er betriebsverfassungsrechtlich befugt, die vorläufige Maßnahme so lange aufrechtzuerhalten, bis



entweder das Gericht rechtskräftig feststellt, daß eine vorläufige Maßnahme nicht erforderlich war, oder bis feststeht, daß die Maßnahme auch als endgültige zulässig ist, weil entweder der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat oder diese Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt worden ist. Wird die personelle Maßnahme als endgültige Maßnahme betriebsverfassungsrechtlich zulässig, bedarf es daher keiner Entscheidung über die materielle Berechtigung der in der Zwischenzeit durchgeführten und aufrechterhaltenen vorläufigen Maßnahme mehr. § 101 BetrVG gibt dem Betriebsrat nicht das Recht, die Aufhebung einer personellen Maßnahme, die die Zustimmung des Betriebsrates - sei es auch durch eine ersetzende Entscheidung des Arbeitsgerichts - erfahren hat, deswegen zu verlangen, weil die vorläufige Durchführung dieser Maßnahme materiell nicht erforderlich war. Mit der Zustimmung des Betriebsrates oder der die Zustimmung ersetzenden rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts ist der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich berechtigt, die personelle Maßnahme nunmehr endgültig aufrechtzuerhalten.

Damit fehlt es an jedem Interesse an einer Entscheidung darüber, ob die Durchführung der personellen Maßnahme materiell sachlich erforderlich war. Mit der endgültigen Zustimmung zur personellen Maßnahme erledigt sich daher der Feststellungsantrag nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG (so auch Richardi in Anm. zu AP Nr. 1 zu § 100 BetrVG 1972). Andernfalls müßte bei einer Abweisung des Feststellungsantrages aus materiellen Gründen die personelle Maßnahme nach § 100 Abs. 3 BetrVG mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft dieser Entscheidung enden, obwohl zu ihr



nunmehr die Zustimmung des Betriebsrates vorliegt oder vom Arbeitsgericht ersetzt worden ist.

V. Der Antrag des Betriebsrates auf Aufhebung der Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B ist nicht begründet.

1. Dieser Antrag ist zulässig. Die Antragstellerin unterliegt - wie dargelegt - der deutschen Gerichtsbarkeit. In ihren Betrieben findet das Betriebsverfassungsgesetz auch insoweit Anwendung, als sie Arbeitnehmer beschäftigt, die unter Art. 72 Abs. 5 a ZA fallen.

2. Die Antragstellerin hat für die Einstellung und Beschäftigung der Beteiligten R und B die Zustimmung des Betriebsrates erbeten und, als diese verweigert wurde, die genannten Beteiligten vorläufig eingestellt und entsprechend §100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates und auch die Feststellung beantragt, daß die vorläufige Einstellung der Genannten aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Damit war die Antragstellerin dem Betriebsrat gegenüber befugt, die Beteiligten tatsächlich zu beschäftigen, unabhängig davon, ob sachliche Gründe die vorläufige Einstellung erforderlich machten und ob der Betriebsrat die Zustimmung zur endgültigen Einstellung zu Recht verweigert hat oder nicht. Erst wenn das Gericht rechtskräftig die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates abgelehnt oder rechtskräftig festgestellt hat, daß die vorläufige



Einstellung offensichtlich nicht dringend erforderlich war, endet nach § 100 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zwei Wochen nach Rechtskraft der genannten Entscheidungen die Befugnis der Antragstellerin zur Weiterbeschäftigung der vorläufig eingestellten Arbeitnehmer. Erst von diesem Zeitpunkt an kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG die Aufhebung der Einstellung verlangen, wenn der Arbeitgeber diese nicht von sich aus aufhebt. Der Betriebsrat kann damit im Verfahren nach § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ebensowenig den Gegenantrag auf Aufhebung der Maßnahme stellen, wie der Arbeitgeber im Verfahren nach § 101 BetrVG auf Aufhebung der Maßnahme die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates beantragen kann (vgl. Entscheidung des Senats vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 43/75 - AP Nr. 1 zu § 101 BetrVG 1972).

Der Antrag des Betriebsrates war damit von Anfang an unbegründet. Darauf, daß die Zustimmung des Betriebsrates zu ersetzen war, kommt es nicht an. Der Antrag des Betriebsrates war damit abzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Wehr

Koerner



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

