

Aktenzeichen: 2 AZR 192/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 30. April 1987
- 2 AZR 192/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. Juli 1985
Frankfurt am Main - 2 Ca 16/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Dezember 1985
Frankfurt am Main - 11 Sa 1157/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Kündigung eines Auslandsarbeitsverhältnisses

Gesetz: § 12 SchwbG

Leitsatz:

Bei einem reinen Auslandsarbeitsverhältnis eines Schwerbehinderten, das nach Vertrag und Abwicklung auf den Einsatz des Arbeitnehmers bei ausländischen Baustellen beschränkt ist und keinerlei Ausstrahlung auf den inländischen Betrieb des Arbeitgebers hat, bedarf die Kündigung des Arbeitgebers auch dann keiner Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Anwendung deutschen Rechts vereinbart haben und die Kündigung im Bundesgebiet ausgesprochen wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 192/86

11 Sa 1157/85 Frankfurt am Main

Verkündet am
30. April 1987

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. März 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Strümpfer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des



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



Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
16. Dezember 1985 - 11 Sa 1157/85 - wird mit der
Maßgabe zurückgewiesen, daß der Tenor des angefochtenen
Urteils teilweise wie folgt neu gefaßt wird:

Die Klage wird hinsichtlich der Anträge 1) und 2) ab-
gewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.

Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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

T a t b e s t a n d :

Der am 2. August 1943 geborene, verheiratete Kläger ist
schwerbehindert, der Grad der Minderung seiner Erwerbsfähigkeit
beträgt 50 v.H..

Am 30. Januar 1980 schlossen die Parteien einen Arbeits-
vertrag, wonach der Kläger ab 1. März 1980 für die Beklagte als
Elektrofachmeister im Bereich Medizintechnik bei dem Auslands-
bauvorhaben "Operation Riyadh Hospital und Wohn- und Versor-
gungsanlage (COOP), Riyadh, Saudi Arabien" tätig sein sollte. Der
Vertrag enthielt u. a. folgende Regelungen:

1. Dienststellung, Tätigkeit

- (1) Der Mitarbeiter tritt für das auf der Titelseite dieses
Vertrages bezeichnete Bauvorhaben ... und in der auf
Seite 2 festgelegten Dienststellung unter nachstehenden
Bedingungen in ein Auslandsdienstverhältnis zur Firma.

2. Vertragsbeginn und Dauer

- (1) Der Vertrag beginnt mit dem Tag der Ausreise aus
dem Heimatland ... und dauert bis zu seiner ordnungs-
gemäßen Beendigung gemäß den unter Ziffer 10 für die
Lösung des Dienstverhältnisses getroffenen Fest-
legungen.

3. Arbeitszeit und Bezüge



- 3.1 (1) ...
(2) Innerhalb eines Kalenderjahres werden von der Bau-
leitung unter Mitberücksichtigung der Landes-
gesetze 12 Tage festgelegt, die als Feiertage
gelten.
- 3.2 (1) Für seine Auslandstätigkeit während der Dauer
dieses Vertrages erhält der Mitarbeiter folgende
Bezüge:
- 3.2.1 eine Grundvergütung

zahlbar in Deutschland am Monatsende
- 3.2.2 eine Auslandsauslösung

zahlbar im Einsatzland am Monatsende
- 3.2.3 freie Unterkunft

nach Wahl der Firma im Camp oder im ortsüb-
lichen Wohngebiet ...
- 3.2.5 ...
Befreiung

von den im Einsatzland zu entrichtenden Ein-
kommenssteuern durch Übernahme zu Lasten der
Firma.
- 3.2.6 Befreiung

von den im Einsatzland zu entrichtenden Arbeit-
nehmeranteilen zur Sozialversicherung durch
Übernahme zu Lasten der Firma.
10. Lösung des Dienstverhältnisses

- (1) Dieses Vertragsverhältnis zwischen Firma und
Mitarbeiter endet nicht durch Zeitablauf, sondern
nur durch schriftliche Kündigung.
- (2) Die ordentliche Kündigung kann beiderseits bis zum
15. jeden Monats zum Ende des darauffolgenden
Monats ausgesprochen werden ...
- ...
13. Schlußbestimmungen

- 13.3 ...
Maßgebliches Recht, Gerichtsstand



- (1) Auf diesen Vertrag wird deutsches Recht vereinbart, wobei jedoch die deutschen Tarifverträge nicht als deutsches Recht in diesem Sinne gelten.
- (2) Als Gerichtsstand wird, sofern eine derartige Vereinbarung nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, Frankfurt am Main vereinbart.

...

Der Kläger nahm seine Tätigkeit am 1. März 1980 in Saudi Arabien auf, sein Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 3.581,-- DM zuzüglich Auslösung.

Im November 1984 hielt sich der Kläger in der Bundesrepublik Deutschland auf. Mit Schreiben vom 9. November 1984, dem Kläger zugegangen am 13. November 1984, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 1984. Ein Antrag auf Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung des Klägers war nicht gestellt, ebenso war der Betriebsrat nicht gehört worden.

Mit der am 9. Januar 1985 beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main eingegangenen Klage begehrt der Kläger Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, Weiterbeschäftigung und Lohnzahlung.

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung sei rechtsunwirksam, weil die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung nicht vorgelegen habe und der Betriebsrat nicht angehört worden sei. Da sein Arbeitsverhältnis in Frankfurt am Main begründet worden sei und sämtliche personellen Entscheidungen in Frankfurt am Main getroffen worden seien, hätten die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes Anwendung finden müssen, zumal im Arbeitsvertrag die Geltung deutschen Rechtes ausdrücklich ver-



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



einbart sei. Die Anhörung des Betriebsrates sei schon deshalb geboten gewesen, weil der Betriebsrat in Frankfurt am Main auch für die deutsche COOP in Saudi Arabien zuständig sei. So hätten die in Saudi Arabien eingesetzten deutschen Arbeitnehmer der Beklagten an der Wahl des Betriebsrates für den Betrieb in Frankfurt am Main teilgenommen.

Die Parteien haben in 1. Instanz außerdem Tatsachen zu der vom Kläger geltend gemachten Lohnforderung betreffend die Monate November und Dezember 1984 sowie wegen der weiter verlangten 2.682,70 DM, betreffend die Abrechnung eines Rückfluges, vorgetragen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die mit Schreiben vom 9. November 1984 ausgesprochene Kündigung der Beklagten zum 31. Dezember 1984 nicht aufgelöst sei, sondern unverändert fortbestehe;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Bedingungen als Medizintechniker weiterzubeschäftigen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Gehalt für die Monate November und Dezember 1984 in Höhe von 12.347,68 DM brutto abzüglicher gezahlter 1.500,-- DM netto und für die Monate Januar bis Mai 1985 in Höhe von 17.905,-- DM brutto zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen an ihn 2.682,70 DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Sie hat geltend gemacht, die Bestimmungen des Schwerbe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hindertengesetzes seien auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht anzuwenden. Die Zuständigkeit der Hauptfürsorgestelle sei auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, die innerhalb des Bundesgebietes abzuwickeln seien. Die Vereinbarung der Anwendung deutschen Rechtes auf das Arbeitsverhältnis ändere hieran nichts. Ebenso sei eine Anhörung des Betriebsrates nicht erforderlich gewesen, insbesondere auch deshalb nicht, weil die Beklagte die Kündigung im Auftrag der Betriebsleitung der COOP in Saudi Arabien ausgesprochen habe.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil der Klage hinsichtlich des Feststellungsanspruches und des Weiterbeschäftigungsanspruches (Anträge Ziff. 1 und 2) stattgegeben und die Kostenentscheidung dem Schlußurteil vorbehalten. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils im Tenor "die Klage" abgewiesen und "die Kosten des Rechtsstreits" dem Kläger auferlegt. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Nach Verkündung des erstinstanzlichen Urteils hatte die Beklagte unter dem 10. September 1985 bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zu einer weiter beabsichtigten Kündigung beantragt. Diesem Antrag gab die Hauptfürsorgestelle durch Bescheid vom 15. November 1985 statt. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis erneut unter dem 15. November 1985 zum 31. Dezember 1985, auch hiergegen hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben, die noch nicht beschieden ist.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

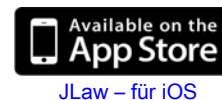
Die Revision ist im wesentlichen nicht begründet. Allerdings war der Tenor des angefochtenen Urteils aus Gründen der Klarheit neu zu fassen und die Kostenentscheidung abzuändern.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die vom Kläger erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung sowie die Klage auf Weiterbeschäftigung seien nicht begründet. Die Kündigung sei nicht deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht angehört worden sei, denn das Betriebsverfassungsgesetz finde keine Anwendung auf Betriebe im Ausland, auch wenn der Betriebsinhaber und der Arbeitnehmer Deutsche seien. Es handele sich vorliegend um ein reines Auslandsarbeitsverhältnis, das keine ins Gewicht fallende Bezüge zum Sitz der Beklagten in Frankfurt am Main gehabt habe. Der Kläger habe nie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gearbeitet und nach dem Vertrag auch keinen Anspruch gehabt, in der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt zu werden. Allein der Gehaltszahlungsabwicklung komme keine durchschlagende Bedeutung zu.

Ebenso sei § 12 SchwbG nicht anwendbar. Der Geltungsbereich des Schwerbehindertengesetzes richte sich jedenfalls insoweit nach dem Territorialitätsprinzip, als die Vorschriften öffentlich-rechtlicher Natur seien. Die Hauptfürsorgestelle dürfe außerhalb des Staatsgebietes der Bundesrepublik Deutschland nicht tätig werden und könne zudem bei Auslandsarbeitsverhältnissen gar



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



nicht sachgerecht urteilen, wie sich insbesondere auch aus dem späteren Bescheid der Hauptfürsorgestelle vom 15. November 1985 ergebe. Kraft Rechtswahl der Parteien anzuwendende privatrechtliche Normen des Schwerbehindertengesetzes, wie die Kündigungsfrist des § 13 SchwbG, habe die Beklagte beachtet.

Das Landesarbeitsgericht hat Ausführungen zur Gehaltsforderung für die Monate November/Dezember 1984 und zum Klageantrag Nr. 4 nicht gemacht.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im wesentlichen der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zu Recht eine Überprüfung der Kündigung auf ihre Sozialwidrigkeit i. S. von § 1 Abs. 1 und 2 KSchG unterlassen; die Kündigung gilt als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG), denn der Kläger hat die ihm am 13. November 1984 zugegangene Kündigung erst am 9. Januar 1985 mit einer Feststellungsklage angegriffen und damit die Frist des § 4 Satz 1 KSchG nicht gewahrt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zutreffend angenommen, die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung sei nicht deshalb nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, weil der Betriebsrat in Frankfurt am Main nicht angehört worden ist.

a) Für das Betriebsverfassungsrecht gilt das Territorialitätsprinzip. Es erfasst die in seinem räumlichen Geltungsbereich



befindlichen Betriebe und gilt nur für solche Betriebe, die in der Bundesrepublik Deutschland und in Westberlin gelegen sind. Das BetrVG greift tief in den organisatorischen Aufbau der Betriebe und in die Befugnisse des Arbeitgebers ein. Regelungen solcher Art können sich schon ihrem Gegenstand nach nur auf Inlandsbetriebe beziehen. Angesichts dieses sachlichen Gehalts des BetrVG ist es ausgeschlossen, seine Geltung von dem Recht abhängig zu machen, das für das Arbeitsverhältnis der Betriebsangehörigen vereinbart ist. Die Privatautonomie findet ihre Grenze an den Rechten Dritter. Da im betrieblichen Bereich der einzelne Arbeitnehmer nicht mehr allein als Subjekt seiner eigenen abgrenzbaren Rechtssphäre erscheint, sondern zugleich Beteiligter eines anderen, alle Betriebsangehörigen einbeziehenden Rechtskreises ist, unterliegt es z.B. nicht der Rechtsmacht der Arbeitsvertragsparteien, die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Belegschaft und ihrer Organe durch Vereinbarung eines ausländischen Arbeitsrechts zu schmälern (BAG Urteil vom 9. November 1977 - 5 AZR 132/76 - AP Nr. 13 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht). Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung eines Arbeitnehmers und das vereinbarte Arbeitsstatut unterliegen damit nicht notwendig demselben Rechtskreis. Demgemäß hat der Betriebsrat eines in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Betriebes bei der Kündigung eines Arbeitnehmers, der im Ausland beschäftigt ist, kein Beteiligungsrecht (BAGE 30, 266 = AP Nr. 16 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht; BAG Urteil vom 21. Oktober 1980 - 6 AZR 640/79 - AP Nr. 17 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, jeweils m.w.N.).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Das deutsche Betriebsverfassungsrecht ist auch nicht etwa deshalb anzuwenden, weil im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis des Klägers sogenannte Ausstrahlungen des inländischen Betriebes gegeben sind. Es ist zwar anerkannt, daß eine nur beschränkte Geltung der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen auf das Bundesgebiet dann nicht angenommen werden kann, wenn sogenannte Ausstrahlungen eines inländischen Betriebes über die Grenzen des räumlichen Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus vorliegen. Die Anwendung betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen soll nicht ohne weiteres durch jedwede Auslandsbeschäftigung eines Arbeitnehmers beendet werden. So wird ein einmal begründeter betriebsverfassungsrechtlicher Status eines früher im Inland tätigen Arbeitnehmers jedenfalls dann nicht beeinträchtigt, wenn dieser Arbeitnehmer nur vorübergehend im Ausland im Interesse seines Betriebes tätig ist (vgl. BAGE 30, 266; BAG Urteil vom 21. Oktober 1980, aaO).

Die tatsächlichen Voraussetzungen für die Annahme sogenannter Ausstrahlungen liegen indessen im vorliegenden Fall nicht vor. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, seine persönliche und rechtliche Bindung an den inländischen Betrieb habe bei weitem die Wirkung des Auslandseinsatzes überwogen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten war vielmehr ein reines Auslandsarbeitsverhältnis. Es ist von den Parteien in Ziff. 1.(1) des Vertrages ausdrücklich als solches bezeichnet worden, ein anderer Einsatz als der auf der COOP Baustelle in Riyadh sollte allenfalls in Saudi Arabien möglich sein, der Kläger sollte weder berechtigt noch verpflichtet sein, in einem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

anderen Einsatzland oder im Inland für die Beklagte zu arbeiten. Gerade die im Arbeitsvertrag unter Ziff. 2.1 getroffene Vereinbarung, wonach Vertragsbeginn der Tag der Ausreise aus der Bundesrepublik Deutschland war, läßt erkennen, daß die Parteien jegliche Bindung des Klägers an den Ort oder den Betrieb der Beklagten, der am Ort des Vertragsschlusses (Frankfurt am Main) besteht, vermeiden wollten. Es sollte sich - unabhängig von den fehlenden Bindungen des Arbeitsverhältnisses an einen inländischen Betrieb - um eine unbefristete, ständige Beschäftigung im Ausland handeln, die durch ordentliche Kündigung enden sollte. Die im Arbeitsvertrag enthaltenen technischen Abwicklungsregelungen wie Reisekostenabsprache, Überweisung des Grundgehaltes auf ein inländisches Konto des Klägers, die Bezüge zum Gebiet der Bundesrepublik Deutschland aufweisen, rechtfertigen nicht die Annahme einer Bindung des Klägers an einen inländischen Betrieb der Beklagten, denn es handelte sich nicht um essentielle, das Arbeitsverhältnis im Kern berührende Vereinbarungen.

c) Da es an einer Bindung des Klägers zu einem inländischen Betrieb der Beklagten fehlt, ist rechtlich auch nicht erheblich, ob es sich bei der Baustelle in Riyadh um einen organisatorisch selbständigen Betrieb, einen Betriebsteil oder einen Nebenbetrieb eines inländischen Betriebes der Beklagten handelt. Selbst wenn ein unselbständiger Betriebsteil im Sinne von § 4 BetrVG vorgelegen hätte, wären hieraus keine betriebsverfassungsrechtlichen Wirkungen hinsichtlich der Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts und damit der personellen Beteiligungsrechte des Betriebsrates am Sitz der Beklagten in Frankfurt am Main auf den



Kläger herzuleiten (BAG Urteil vom 21. Oktober 1980, aaO;
BAGE 30, 266).

d) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, daß aus einer möglichen Beteiligung der in Riyadh beschäftigten Ortskräfte an der Betriebsratswahl in Frankfurt am Main keine betriebsverfassungsrechtlichen Rückschlüsse für das Arbeitsverhältnis des Klägers gezogen werden können. Maßgebend ist die objektive Rechtslage, nicht eine in diesem Rechtsstreit nicht zu beurteilende Rechtsanwendung der Beteiligten.

3. Die Kündigung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nach § 12 SchwbG nicht vorlag.

Einer Mitwirkung der Hauptfürsorgestelle bedurfte es trotz der Wahl deutschen Rechts durch die Parteien nicht, denn die privatrechtlichen Kündigungsschutzvorschriften des SchwbG finden, soweit die Ausgestaltung des privatrechtlichen Kündigungsschutzes durch öffentlich-rechtliche Normen überlagert wird, auf Auslandsarbeitsverhältnisse keine Anwendung.

a) Wie bereits unter 2) ausgeführt, ist vorliegend von einem reinen Auslandsarbeitsverhältnis auszugehen. Welches Recht (Arbeitsstatut) auf die sachlichen Voraussetzungen und Wirkungen des Arbeitsvertrages bzw. des Arbeitsverhältnisses anzuwenden ist, wird nach den Regeln des Internationalen Schuldrechts gelöst. Das Internationale Schuldrecht stand auch im hier maßgeblichen Zeitraum vor Geltung von Artikel 27 des Gesetzes zur



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Neuregelung des Internationalen Privatrechts vom 25. Juli 1986 (BGBI. I S. 1142) im Zeichen der Wahlfreiheit oder Autonomie der Parteien. Bei einem Vertrag mit Auslandsberührung war die Bestimmung des maßgeblichen Rechts daher primär den Parteien überlassen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteile vom 10. Mai 1962 - 2 AZR 397/61 - BAGE 13, 121; vom 27. August 1964 - 5 AZR 364/63 - BAGE 16, 215; vom 20. Juli 1967 - 2 AZR 372/66 -; vom 18. Dezember 1967 - 3 AZR 458/66 -; vom 10. April 1975 - 2 AZR 128/74 - BAGE 27, 99 und vom 26. Februar 1985 - 3 AZR 1/83 - AP Nr. 6, 9, 10, 11, 12 und 23 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht).

b) Das private Kündigungsrecht ist dem Bereich der Privatautonomie zugeordnet (BAG Urteil vom 20. Juli 1967, aa0). Es findet dann Anwendung, wenn inländisches Arbeitsrecht maßgebend ist.

aa) Dennoch führt die Tatsache, daß damit nach der Rechtswahl der Parteien deutsches Recht anzuwenden ist, nicht dazu, die Mitwirkung der Hauptfürsorgestelle zu begründen. Das Schwerbehindertengesetz enthält zugunsten der schwerbehinderten Arbeitnehmer Regelungen, die ihrer Natur nach dem Privatrecht zuzuordnen sind und demgemäß voll von der Rechtswahl der Parteien erfaßt werden, z. B. die Kündigungsfrist nach § 13 SchwbG, die die Beklagte hier auch beachtet hat (vgl. dazu Willrodt/Neumann, SchwbG, 6. Aufl., Einleitung Rz 44,49).

bb) Der dem Privatrecht zuzuordnende Kündigungsschutz wird je-



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



doch überlagert durch öffentliches Recht, indem die Wirksamkeit einer privatrechtlichen Willenserklärung von der Zustimmung einer inländischen Behörde abhängig gemacht wird. Die Regelung der §§ 12 ff. SchwbG 1979 (= §§ 15 ff. SchwbG 1986) tragen nicht etwa deshalb überwiegend privatrechtlichen Charakter, weil es nur um die Ausgestaltung der privatrechtlichen Wirkung einer Willenserklärung ginge. Es ist vielmehr entscheidend, daß das Gesetz die notwendige Mitwirkung einer Behörde bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gegen den Willen eines Schwerbehinderten anordnet, und zwar aus Gründen der öffentlichrechtlichen Fürsorge (so bereits RAG 9, 40, 43, 45 zu § 13 SchwBeschG). Dafür spricht die Ausgestaltung des Zustimmungsverfahrens.

cc) Im Arbeitsrecht wird für die Frage der Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften grundsätzlich darauf abgestellt, ob die Arbeit dauerhaft im Inland erfolgt. Das deutsche öffentliche Arbeitsrecht gilt nur, wenn die Arbeit - sofern nicht sogenannte Ausstrahlungen vorliegen - innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs der deutschen Gesetze ausgeübt wird. Bestimmungen öffentlich-rechtlicher Natur beruhen auf der Regelungsgewalt des Staates auf seinem Gebiet, dem Gebietsstatut, sie können daher auf Rechtsverhältnisse, die im Ausland wurzeln, im Grundsatz keine Anwendung finden (RAG 9, 40, 42). Der durch das Schwerbehindertengesetz ausgestaltete Kündigungsschutz gilt daher auch dann nicht bei Arbeitsverhältnissen im Ausland, wenn deutsches Recht Arbeitsstatut ist (vgl. RAG 9, 40, 43; Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht 1959, Seite 347, m. w.N; Beitzke, AR-Blattei, Rechtsquellen III B II.14 d;



Gröninger/Thomas, SchwbG 1986, § 1 Rz 7 und § 15 Rz 22; Neumann, AR-Blattei Schwerbehinderte II, B II 1; Weber, SchwbG, Stand Februar 197, Anm. 1 zu § 12).

dd) Eine hiervon abweichende ausdrückliche gesetzliche Regelung liegt nicht vor. Das wäre an sich möglich, weil das Territorialitätsprinzip nicht bedeutet, daß damit ein Tätigwerden deutscher Behörden bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung immer ausgeschlossen wäre, zumal im vorliegenden Fall mit der Kündigung durch die Beklagte ein deutscher Arbeitgeber im Inland eine rechtsgeschäftliche Erklärung abgegeben hat. Wann öffentliches Recht eingreift, bestimmt vielmehr jede anzuwendende öffentlich-rechtliche Norm selbständig, sie kann an räumliche, persönliche und/oder sachliche Kriterien anknüpfen (vgl. Gamillscheg, aaO, S. 9 - 10).

Es hätte daher im Belieben des Gesetzgebers gestanden, die Hauptfürsorgestelle auch mit dem deutschen Recht unterstehenden Arbeitsverhältnissen im Ausland jedenfalls bei Inlandshandlungen des Arbeitgebers zu betrauen. Eine solche Zuständigkeitsregelung enthält indessen das SchwbG nicht. Auch die Zuständigkeitsregelung des SchwbG knüpft vielmehr an die Zugehörigkeit des schwerbehindeten Arbeitnehmers zu einem inländischen Betrieb an. Nach § 14 Abs. 1 SchwbG hat der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung bei der für den Sitz des Betriebes zuständigen Hauptfürsorgestelle zu beantragen, wobei der Begriff des Betriebes sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestimmt. Nach § 14 Abs. 2 SchwbG holt die Hauptfürsorgestelle u. a. eine Stellungnahme



des zuständigen Arbeitsamtes, des Betriebsrates und des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten ein. Die Zuständigkeit der Hauptfürsorgestelle richtet sich nach dem Sitz des Betriebes, in dem der zu kündigende Schwerbehinderte beschäftigt ist (vgl. Gröninger/Thomas, aaO, Rz 3; Jung/Cramer, SchwbG, 3. Aufl., § 17 Rz 5; Weber, aaO, Anm. 1 zu § 14). Anknüpfungspunkt für die Zuständigkeit ist damit nicht allein die Schwerbehinderteneigenschaft nach § 1 SchwbG, sondern vielmehr die Zugehörigkeit des Schwerbehinderten zu einem inländischen Betrieb, die vorliegend auch nicht in Form sogenannter Ausstrahlungen vorliegt.

III. Hat die Revision somit in der Sache keinen Erfolg, so war jedoch der Tenor des angefochtenen Urteils klarzustellen und die Kostenentscheidung im Berufungsurteil abzuändern.

Das Landesarbeitsgericht hat nur über die in der Berufung anhängigen Klageanträge zu Ziffer 1 und 2 entschieden, wie sich aus dem zur Auslegung des mißverständlichen Tenors heranzuziehenden Tatbestand und aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ergibt. Das Arbeitsgericht hatte nur über den Feststellungs- und den Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers befunden. Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen dazu ausdrücklich festgestellt, die vom Kläger erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der von der Beklagten im Schreiben vom 9. November 1984 ausgesprochenen Kündigung sowie die Klage auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen seien nicht begründet. Ausführungen zu den in 1. Instanz noch anhängigen und vom Ausgang des vorliegenden Verfahrens nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

abhängigen Zahlungsansprüchen des Klägers hat es nicht gemacht.
Es hat damit ersichtlich nur in dem Umfang über die Klage entschieden, indem sie bei ihm anhängig war. Die Kostenentscheidung kann daher auch nur die Kosten der Berufung und nicht die der gesamten Klage umfassen.

Hillebrecht

Dr. Weller

Ascheid

Strümper

Brenne





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)