

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 1, 4, 8, 19; Internationales
Privatrecht-Arbeitsrecht

Leitsatz: Ein ständig zu einer Auslandsvertretung eines deutschen Unternehmens entsandter Angestellter ist auch dann nicht wahlberechtigt und wählbar zum Betriebsrat der Hauptgeschäftsstelle in der Bundesrepublik, wenn für dessen Arbeitsverhältnis im übrigen deutsches Arbeitsrecht gilt (im Anschluß an das Urteil des Fünften Senats vom 9. November 1977 - 5 AZR 132/76 -).

Aktenzeichen: 6 ABR 2/77
Beschluß des BAG vom 25. April 1978

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 ABR 2/77

5 Ta BV 1/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
25. April 1978

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

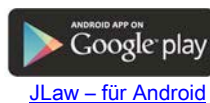
In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Döring beschlossen:



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



- 2 -

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. August 1976 - 5 Ta BV 1/76 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein, der von der Bundesregierung gefördert wird und dessen satzungsgemäße Aufgabe es ist, für den Tourismus nach der Bundesrepublik Deutschland und nach Berlin (West) zu werben und dabei die Zusammenarbeit mit den dafür maßgeblichen nationalen und internationalen Stellen zu pflegen. Er unterhält in Frankfurt am Main eine Hauptgeschäftsstelle (Zentrale) und 17 Auslandsvertretungen sowie 9 ebenfalls im Ausland befindliche Agenturen und beschäftigt regelmäßig 161 Arbeitnehmer. 72 dieser Arbeitnehmer sind bei der Zentrale tätig; 30 Angestellte arbeiten als entsandte Kräfte in den Auslandsvertretungen. Ferner werden bei den Auslandsvertretungen 59 Ortskräfte beschäftigt. Die entsandten Arbeitnehmer sind in Deutschland mit Arbeitsverträgen eingestellt worden, in denen die Geltung des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages (mit Einschränkungen) vereinbart worden ist. Bei den Ortskräften handelt es sich um Arbeitnehmer, die in dem jeweiligen Land nach den dort geltenden Rechtsnormen eingestellt worden sind.

Bei dem Antragsteller wurde am 20. Mai 1975 ein fünfköpfiger Betriebsrat gewählt, dem u.a. der in Adliswil (Schweiz) wohnhafte und bei der Auslandsvertretung Zürich beschäftigte Angestellte Rolf W angehört.

Mit dem am 4. Juni 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Antragsteller die Wahl des Betriebsratsmitgliedes Rolf W angefochten, da dem Gewählten das passive Wahlrecht fehle. W ist seit über 15 Jahren als entsandte Kraft

- 3 -



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



- 3 -

ununterbrochen im Ausland für den Antragsteller tätig. Der Antragsteller hat weiter beantragt festzustellen, daß die von ihm ständig im Ausland beschäftigten entsandten Kräfte kein aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat des Antragstellers haben.

Der Betriebsrat als Antragsgegner hat beantragt, beide Anträge abzuweisen. Seiner Auffassung nach gehen die ins Ausland entsandten Kräfte des Antragstellers ihrer Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht verlustig. Keine der Auslandsvertretungen des Antragstellers sei organisatorisch selbständig, sie seien vielmehr an Weisungen der Hauptgeschäftsstelle gebunden. Bei den Auslandsvertretungen handele es sich um unselbständige Nebenbetriebe. Gleichgültig sei, wie lange die entsandten Kräfte in den Auslandsvertretungen beschäftigt seien. Entscheidend sei, daß es nach den abgeschlossenen Arbeitsverträgen jederzeit möglich sei, die Auslandskraft in eine andere Auslandsvertretung oder zur Hauptgeschäftsstelle zu versetzen. Auch dürften sich für die entsandten Angestellten keine Nachteile daraus ergeben, daß die Bundesrepublik Deutschland die Deutsche Zentrale für Tourismus in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins errichtet habe. Hätte man die Rechtsform einer bundesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts gewählt, so wären die ins Ausland entsandten Bediensteten in den Genuß der Mitwirkungsrechte nach dem Personalvertretungsgesetz gelangt.

Das Arbeitsgericht hat nach den Anträgen des Antragstellers erkannt. Die Beschwerde des Antragsgegners hiergegen ist erfolglos geblieben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Antragsgegner weiterhin in vollem Umfang die Anerkennung seines Rechtsstandpunktes.

II. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg.

1. Für beide zu beurteilende Anträge sind die formellen Erfordernisse gewahrt.

a) Der Antragsteller ist zur Wahlanfechtung als Arbeitgeber desjenigen Betriebs befugt, dessen Betriebsrat nach seiner Rechtsauffassung der Beteiligte W nicht angehören kann (vgl. Beschluß des Ersten Senats vom 28. November 1977 - 1 ABR 40/76 -

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

[demnächst] AP Nr. 2 zu § 8 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, unter II 1 a der Gründe). Die Wahlanfechtung ist ferner frist- und formgerecht im Sinne des § 19 BetrVG erfolgt. Sie kann sich auch auf die Wahl eines oder mehrerer einzelner Betriebsratsmitglieder beschränken; hat die Anfechtung in einem solchen Falle Erfolg, so erlischt das Amt des unwirksam gewählten Betriebsratsmitgliedes mit der Folge, daß gemäß § 25 BetrVG ein Ersatzmitglied nachrückt. Dies hat bereits der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem oben angeführten Beschluß unter II 1 e der Gründe näher dargelegt; der erkennende Senat schließt sich diesem Standpunkt an.

b) Für den Feststellungsantrag ist das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Die streitige Frage des aktiven und passiven Wahlrechts der in die ausländischen Niederlassungen des Antragstellers auf Dauer entsandten Beschäftigten hat über den akuten Fall hinaus - Wahlrecht des Beteiligten W - erhebliche Bedeutung. Sie betrifft eine zahlenmäßig größere Gruppe von Arbeitnehmern des Antragstellers. Es ist daher zweckmäßig, die Streitfrage auch für künftige Betriebsratswahlen zu klären. Hierzu bedarf es nicht der Beteiligung und Anhörung der sonstigen, dem Beteiligten W gleichstehenden, also dauernd im Ausland tätigen Arbeitnehmer des Antragstellers. Alle diese Arbeitnehmer bilden eine Gruppe, die bei jeder Betriebsratswahl eine andere Zusammensetzung haben kann; es läßt sich daher nicht übersehen, ob die Streitfrage für eine im Ausland tätige Kraft, würde sie im vorliegenden Verfahren beteiligt, bei kommenden Wahlen noch konkrete Bedeutung erlangen kann.

2. In der Sache hat das Landesarbeitsgericht zu Recht das aktive und passive Wahlrecht für den Beteiligten W und die in ähnlicher Funktion dauernd im Ausland tätigen Arbeitnehmer des Antragstellers verneint.

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht dabei davon ausgegangen, daß das Betriebsverfassungsgesetz nur für Betriebe gilt, die in der Bundesrepublik Deutschland und in West-Berlin gelegen sind.

- 5 -



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



- 5 -

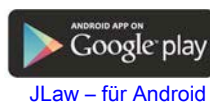
Dieses sog. Territorialitätsprinzip des Betriebsverfassungsrechts ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. das Urteil des Fünften Senats vom 9. November 1977 - 5 AZR 132/76 - [demnächst] AP Nr. 13 zu Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht) und vorwiegend auch in der Literatur anerkannt (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 1 Anm. 2; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 1 Vorbem. 20; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 1 Vorbem. 5; Kraft in Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, § 1 Anm. 9; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II, S. 1112 Fußnote 5; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 56; Beitzke, RdA 1951, S. 135; Simitis in Festschrift für Gerhard Kegel, S. 178 Fußnote 87; a.A. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 370 ff.; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 421). Dessen Geltung ergibt sich schon aus der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Materie. Dieses Gesetz greift tief in den organisatorischen Aufbau der Betriebe und die Befugnisse des Arbeitgebers ein. Außerdem ist die deutsche Betriebsverfassung mit der deutschen Wirtschaftsverfassung eng verknüpft, wie auch Gamillscheg (aaO, S. 371) anerkennt; sie erscheint ferner als ein Stück der allgemeinen Lebensordnung, in der die Bürger der Bundesrepublik Deutschland leben. Eine Regelung solcher Art muß sich schon ihrem Gegenstand nach auf Inlandsbetriebe beschränken; daran ändert nichts der von der herrschenden Meinung (vgl. Dietz-Richardi, aaO, § 1 Anm. 25 - 37; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 1 Anm. 48, 49 jeweils mit weiteren Nachweisen) anerkannte privatrechtliche Charakter des Betriebsverfassungsrechts.

Schon angesichts des sachlichen Gehalts des Betriebsverfassungsrechts ist es somit ausgeschlossen, die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes für Auslandsbetriebe inländischer Unternehmen - und entsprechend auch für Inlandsbetriebe ausländischer Unternehmen - von dem Recht abhängig zu machen, das für die Arbeitsverhältnisse der Betriebsangehörigen vereinbart ist (dem sog. Arbeitsstatut; dafür vor allem Gamillscheg, aaO). Dies würde sich überdies mit den praktischen Erfordernissen nicht ver-

- 6 -



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



- 6 -

einbaren lassen. Die Betriebsverfassung läßt sich für einen ganzen Betrieb nur einheitlich durchführen (so zutreffend das angeführte Urteil des Fünften Senats). Die Anknüpfung an das Arbeitsstatut wäre daher bei Auslandsbetrieben inländischer Unternehmen überhaupt nur dann möglich, wenn für alle Betriebsangehörigen die Anwendung deutschen Rechts vereinbart wäre; das wird nur selten der Fall sein und ist auch nicht so bei den ausländischen Niederlassungen des Antragstellers. Für die sog. Ortskräfte des Antragstellers - die Mehrzahl der Beschäftigten - ist die Geltung des Ortsrechts vereinbart mit der Folge, daß für sie die Anwendung des deutschen Betriebsverfassungsrechts auf Grund des Arbeitsstatuts ausscheidet. Dementsprechend kann auch bei Inlandsbetrieben ausländischer Unternehmen das deutsche Betriebsverfassungsrecht nur einheitlich durchgeführt werden, gilt also auch für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis sich im übrigen nach ausländischem Recht regelt (so zu Recht das angeführte Urteil des Fünften Senats vom 9. November 1977 unter 3 b der Gründe).

b) Ausländische Betriebe eines inländischen Unternehmens sind auf Grund des Territorialitätsprinzips dem deutschen Betriebsverfassungsrecht auch dann entzogen, wenn sie sich nach deutschem Betriebsverfassungsrecht nur als unselbständige Betriebsteile oder Nebenbetriebe darstellen. Entscheidend kann nur sein, ob außerhalb des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes eine eigene feste und dauerhafte betriebliche Organisation besteht; eine solche liegt auch bei Betriebsteilen und Nebenbetrieben vor, die bei Anwendung deutschen Rechts lediglich nach § 4 BetrVG selbständige Betriebe im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne sein könnten. Es ist überdies im Einzelfall schwierig festzustellen, ob ein ausländischer Betrieb eines inländischen Unternehmens selbständiger oder unselbständiger Betriebsteil bzw. ein Nebenbetrieb ist. Von solchen schwierigen Abgrenzungsfragen kann die Anwendung deutschen Betriebsverfassungsrechts nicht abhängen.

- 7 -



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



c) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß das erwähnte Territorialitätsprinzip nicht für sog. "Ausstrahlungen" eines inländischen Betriebs über die Grenzen des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus gilt (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 1 Anm. 3; Dietz-Richardi, aaO, § 1 Vorbem. 22; Galperin-Löwisch, aaO, jeweils mit weiteren Nachweisen). Solche Ausstrahlungen liegen zunächst vor, wenn Arbeitnehmer eines inländischen Betriebs im Ausland außerhalb einer dort bestehenden festen betrieblichen Organisation beschäftigt werden, wie z.B. in der Regel bei Monteuren; in solchen Fällen bleibt die Bindung an den inländischen Betrieb auch in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht ungeschmälert erhalten. Eine bloße Ausstrahlung eines inländischen Betriebs ist aber, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, auch dann noch gegeben, wenn der im Ausland tätige Arbeitnehmer dort in eine fest betriebliche Organisation eingegliedert wird, seine Tätigkeit aber nur zeitlich beschränkter Natur ist, z.B. zur Vertretung oder zur Erledigung eines zeitlich befristeten Auftrags. Auch in solchen Fällen überwiegt in der Regel die persönliche und rechtliche Bindung an den inländischen Betrieb bei weitem die Wirkung der vorübergehenden Eingliederung in den ausländischen Betrieb; dieser Sachlage entspricht es, den im Ausland nur vorübergehend tätigen Arbeitnehmer dem deutschen Betriebsverfassungsrecht zu unterstellen (vgl. auch Sozialgesetzbuch IV § 4).

Eine "Ausstrahlung" des inländischen Betriebs im dargelegten Sinne liegt hingegen entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde nicht bereits dann vor, wenn der ausländische Betrieb derselben wirtschaftlichen Zweckbestimmung dient wie der inländische Hauptbetrieb. Eine betriebsverfassungsrechtliche Verknüpfung von Haupt- und Nebenbetrieb bzw. Betriebsteil allein auf Grund des gemeinsamen Betriebszwecks ist dem deutschen Betriebsverfassungsrecht fremd; nach § 4 BetrVG sind Betriebsteile ungeachtet des gemeinsamen Betriebszwecks selb-



ständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen und entweder räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt oder nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind. Es wäre daher sinnwidrig, ausländische Betriebsteile allein schon auf Grund des gemeinsamen Betriebszwecks dem inländischen Hauptbetrieb zuzuordnen. Das für das Betriebsverfassungsgesetz geltende Territorialitätsprinzip würde damit zugleich ausgehöhlt werden; es wird meist so sein, daß - wie im Streitfall - Inlandsbetrieb und ausländischer Betriebsteil denselben wirtschaftlichen Zweck verfolgen. Der Begriff der Ausstrahlung des inländischen Betriebs läßt sich demnach nicht unter organisatorischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten bestimmen; es ist vielmehr auf Grund der Beschäftigungsbedingungen zu ermitteln, ob der im Ausland tätige Mitarbeiter weiterhin dem Inlandsbetrieb zuzuordnen ist oder nicht.

Aus den angeführten Gründen kann es ferner entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde für die Frage, ob eine Ausstrahlung des inländischen Betriebs vorliegt, nicht darauf ankommen, in welchem Ausmaß der ausländische Betrieb(steil) eigenverantwortlich tätig werden darf. Wollte man nach diesem Maßstab die Abgrenzung vornehmen, so wären die Beschränkungen durch das Territorialitätsprinzip gleichfalls weitgehend beseitigt. Meist wird ein Betrieb(steil), auch ein ausländischer, vom Hauptbetrieb wirtschaftlich abhängig und an dessen Weisungen gebunden sein.

d) Nach dem unstreitigen Sachverhalt nimmt der Antragsteller die Aufgaben außerhalb seiner inländischen Hauptgeschäftsstelle u.a. mit Hilfe von 17 ausländischen Vertretungen wahr, darunter einer in Zürich. Diese Vertretungen sind auf Dauer geschaffene Einrichtungen, deren Bestand nicht von der Person der dort tätigen Arbeitnehmer, insbesondere nicht der sog. entsandten Kräfte abhängig ist. Sie stellen daher eigene betriebliche Organisationen dar. Nach den Darlegungen unter 2 a) sind diese Betriebsteile auf Grund des Territorialitätsprinzips dem deutschen Be-



triebsverfassungsrecht entzogen.

Damit hat das Betriebsverfassungsgesetz keine Geltung für die in den Auslandsvertretungen tätigen Arbeitnehmer des Antragstellers, und zwar weder für die Ortskräfte noch für die sog. entsandten und ständig im Ausland beschäftigten Kräfte. Unter ständig entsandten Kräften sind dabei solche zu verstehen, deren Entsendungen ins Ausland auf Dauer vorgesehen ist. Dies kann sich entgegen der insoweit einschränkenden Ansicht des Landesarbeitsgerichts im Einzelfall auch schon vor Ablauf von zwölf Monaten Auslandsaufenthalt herausstellen; bei einer auf Dauer angelegten Entsendung kann die Bindung der entsandten Kräfte an die Hauptgeschäftsstelle auch schon früher verloren gehen.

Der Beteiligte W ist unstreitig bereits seit mehr als 15 Jahren in der Auslandsvertretung Zürich als entsandte Kraft tätig; irgendwelche Funktionen in der Hauptgeschäftsstelle übt er nicht aus. Es ist auch nicht abzusehen, daß dies in Zukunft der Fall sein wird (vgl. Beschluß des 1. Senats vom 28.11.1977 - 1 ABR 40/76 - aaO). Er hat daher ebensowenig wie die sonstigen auf Dauer entsandten Kräfte des Antragstellers das aktive und passive Wahlrecht für den bei der Hauptgeschäftsstelle gebildeten Betriebsrat. Daß sich ein anderes Ergebnis nicht mit Hilfe der Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes (§ 91 BPersVG) erreichen läßt, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt; insoweit hat sich die Rechtsbeschwerde auch nicht gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts gewandt.

Damit war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth Siara Dr. Leinemann
Dr. Eck Döring

