

Aktenzeichen: 6 AZR 640/79

LAG Frankfurt/Main

Urteil des BAG vom 21. Oktober 1980

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

Gesetz: Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht; BetrVG 1972
§ 102 Abs. 1; BGB § 626 Abs. 2; Manteltarifvertrag für
Auslandsmitarbeiter der Deutschen Förderungsgesellschaft
für Entwicklungsländer (Gawi) GmbH (jetzt Deutsche
Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH)
vom 24. November 1971 (MTV-GAWI) § 42

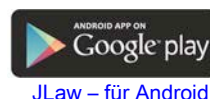
Leitsatz:

Der Betriebsrat eines in der Bundesrepublik Deutschland
gelegenen Betriebs hat bei der Kündigung eines Arbeit-
nehmers, der für einen einmaligen befristeten Auslands-
einsatz beschäftigt ist, kein Beteiligungsrecht.

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



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



6 AZR 640/79

2/4 Sa 255/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
21. Oktober 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Rose und Ostkamp für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. Februar 1979 - 2/4 Sa 255/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte befaßt sich mit Entwicklungshilfeprojekten im Ausland. In ihrem Betrieb in der Bundesrepublik sind ca. 600 Arbeitnehmer tätig, die einen Betriebsrat gewählt haben. Außerdem beschäftigt sie in Entwicklungsländern weitere 1200 Mitarbeiter.

Der Kläger hatte mit der Beklagten im April 1974 einen "Auslands-Arbeitsvertrag für ein befristetes Arbeitsverhältnis" geschlossen, nach welchem er von Mai 1974 bis Januar 1976 als Projektleiter in einem deutsch-kolumbianischen Sportförderungsprogramm, das auf fünf Jahre angelegt war, in Bogota tätig werden sollte. Auf das Arbeitsverhältnis fand vereinbarungsgemäß der vom Rechtsvorgänger der Beklagten geschlossene Manteltarifvertrag vom 24. November 1971 (MTV-Gawi) Anwendung. Außer dem Kläger waren noch fünf weitere Mitarbeiter der Beklagten mit der Durchführung des Projekts beschäftigt. Nach Meinungsverschiedenheiten der Parteien kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ohne Anhörung des Betriebsrats vorzeitig.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung und gegen eine am 17. März 1975 mündlich ausgesprochene Amtsenthebung gewandt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis nicht

- a) durch die am 17. März 1975 in Bogota mündlich ausgesprochene Amtsenthebung,
- b) durch die mit Schreiben vom 20. März 1975 ausgesprochene Kündigung, die in der Wohnung des Klägers in Bogota während seiner Reiseabwesenheit abgegeben wurde,
- c) durch die am 24. März 1975 erfolgte Übergabe einer Zweitschrift des Kündigungsschreibens vom 20. März 1975

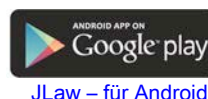
aufgelöst wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

- 3 -



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



- 3 -

Beide Vorinstanzen haben der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Kündigung gegenüber dem Kläger sei bereits wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats unwirksam.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Vorinstanzen sind ohne weiteres von der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen ausgegangen. Obwohl keine der Parteien sich gegen diese Annahme gewandt hat, ist noch in der Revisionsinstanz von Amts wegen und unabhängig von einer Prozeßrüge zu prüfen, ob die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen gegeben ist (vgl. BAG 24, 411 [416 f.] = AP Nr. 159 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Diese Zuständigkeit ergibt sich vorliegend aus der Vereinbarung der deutschen Gerichtsbarkeit im Arbeitsvertrag sowie durch den Sitz der Beklagten in E . Hierdurch ist die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main gegeben (§ 12, § 17 Abs. 1 ZPO).

II. Die Revision der Beklagten ist auch begründet.

1. Zunächst ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die nach § 102 Abs. 1 BetrVG notwendige Anhörung des Betriebsrats nicht etwa schon deshalb entbehrlich war, weil der Kläger als leitender Angestellter i.S. von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG hätte angesehen werden müssen, für dessen beabsichtigte Kündigung allenfalls nach § 105 BetrVG lediglich eine Mitteilungspflicht der Beklagten bestanden und deren Verletzung die Wirksamkeit einer Kündigung nicht berührt hätte. Für eine Eigenschaft des Klägers als leitender Angestellter i.S. von § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG sind keine Anhaltspunkte ersichtlich. Der Kläger war zwar als Projektleiter eingesetzt worden, er war gegenüber den anderen Mitarbeitern der Beklagten in Kolumbien weisungsbefugt und hatte die Arbeitszeit zu regeln. Außerdem war ihm die Gewährung von Erholungs- und Heimaturlaub übertragen.



- 4 -

Dennoch fehlte dem Kläger trotz dieser (beschränkten) Leitungsbefugnisse in personellen und sozialen Angelegenheiten der für die Eigenschaft als leitender Angestellter notwendige maßgebliche Einfluß auf die Führung des Unternehmens der Beklagten. Diese erfordert nämlich die Wahrnehmung spezifisch-unternehmerischer Teilaufgaben, die im Hinblick auf die Gesamttätigkeit des Angestellten und die Gesamtheit der Unternehmensaufgabe erheblich sind (ständige Rechtsprechung des BAG vgl. z.B. BAG 27, 218 ff. = AP Nr. 1 zu § 105 BetrVG; zuletzt insoweit übereinstimmend BAG Beschluß vom 29. Januar 1980 - 1 ABR 45/79 - [demnächst] AP Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Gemessen hieran ging die dem Kläger bei der Beklagten obliegende Aufgabe über eine Vorgesetztenfunktion nicht hinaus.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Kündigung der Beklagten wegen der Nichtanhörung des Betriebsrats sei nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung im wesentlichen ausgeführt: Der Kläger sei von der Beklagten im Ausland weder in eine feste betriebliche Organisation eingegliedert worden, noch sei er als von der Beklagten ständig im Ausland beschäftigter Mitarbeiter anzusehen. Unter diesen Umständen müsse von einer Ausstrahlung des deutschen Betriebsverfassungsrechts über die Grenzen des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus auf die Tätigkeit des Klägers in Kolumbien ausgegangen werden, auch wenn der Kläger vor seinem Auslandseinsatz tatsächlich nicht in den inländischen Betrieb der Beklagten eingegliedert gewesen sei, sondern seine Tätigkeit sofort im Ausland aufgenommen habe. Dies könne nicht dazu führen, daß er den Schutz des deutschen Betriebsverfassungsrechts verliere.

3. Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht. § 102 Abs. 1 BetrVG ist auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten nicht anzuwenden.

- 5 -



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



- 5 -

a) Der Senat hat bereits zum Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes im Beschluß vom 25. April 1978 (AP Nr. 16 Internationales Privatrecht Arbeitsrecht [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]), auf den sich auch das Landesarbeitsgericht für seine Auffassung beruft, ausgesprochen, daß das Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich nur für Betriebe gilt, die in der Bundesrepublik und in Westberlin gelegen sind.

b) Gleichwohl ist deutsches Betriebsverfassungsrecht auch auf Arbeitnehmer eines inländischen Betriebs anzuwenden, die im Ausland tätig sind, wenn "Ausstrahlungen" des inländischen Betriebs gegeben sind (vgl. dazu Beschluß des Senats vom 25. April 1978, aaO, mit Nachweisen, sowie Simitis, Anmerkung hierzu, aaO; Staudacher, Internationale Betriebsverfassung, ein Fall zwingenden Rechts im arbeitsrechtlichen Kollisionsrecht, Diss. Regensburg 1974, S. 100). Mit dieser Wendung wird umschrieben, daß Wirkungen betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen jedenfalls nicht ohne weiteres durch eine Auslandsbeschäftigung eines Arbeitnehmers beendet werden. Ein einmal begründeter betriebsverfassungsrechtlicher Status eines solchen Arbeitnehmers wird jedenfalls dann nicht beeinträchtigt, wenn dieser Arbeitnehmer nur vorübergehend im Ausland im Interesse seines Betriebs tätig ist. Der Senat hat in seinem Beschluß vom 25. April 1978, aaO, auch darauf hingewiesen, daß eine "Ausstrahlung" des deutschen Betriebs vorliegt und damit die Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts nicht dadurch berührt wird, daß der ins Ausland entsandte Arbeitnehmer dort in eine feste betriebliche Organisation eingegliedert wird, sofern diese Tätigkeit zeitlich beschränkt ist.

Für die Anwendung deutschen Betriebsverfassungsrechts auf einen Arbeitnehmer im Ausland, insbesondere die Ausübung personeller Beteiligungsrechte des Betriebsrats, kommt es neben der Tatsache, daß der deutsche Betrieb im Inland dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz unterliegt, auch darauf an, ob betriebsverfassungsrechtliche Wirkungen für diesen Arbeitnehmer begrün-

- 6 -



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



- 6 -

det sind (vgl. insoweit zustimmend Lorenz, SAE 1979, 224; vgl. schon Birk, SAE 1978, 242). Es bedarf daher der Feststellung, ob die Bindungen an den Betrieb im Inland durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland beeinträchtigt oder gar beseitigt sind - etwa durch die Entsendung zu einer nicht nur vorübergehenden, sondern zu einer ständigen Auslandstätigkeit.

c) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger lediglich für einen einmaligen Auslandseinsatz befristet von der Beklagten eingestellt. Die für das Vorliegen einer Ausstrahlung des inländischen Betriebs der Beklagten erforderliche Bindung des Klägers zu diesem Betrieb liegt schon deshalb nicht vor, weil er diesem Betrieb als Arbeitnehmer niemals angehört hat. Der Kläger ist vielmehr von der Beklagten unmittelbar im Anschluß an den Vertragsschluß in Kolumbien eingesetzt worden. Dadurch sind betriebsverfassungsrechtliche Wirkungen, also die Zugehörigkeit des Klägers zur Belegschaft des Betriebs der Beklagten in E , nicht begründet worden, so daß schon aus diesem Grunde die Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts auf den Kläger entfällt. Hinzu kommt, daß die Tätigkeit des Klägers auf einen einmaligen Einsatz im Ausland begrenzt und auch eine anschließende Beschäftigung im inländischen Betrieb der Beklagten in E von vornherein nicht vorgesehen war.

d) Die Ausführungen, mit denen das Landesarbeitsgericht demgegenüber dennoch die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsrechts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers bejaht und ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei dessen Kündigung durch die Beklagte annimmt, beruhen ersichtlich auf einem Mißverständnis.

Zunächst handelt es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bei der Beurteilung der Frage, ob deutsches Betriebsverfassungsrecht auf einen Arbeitnehmer im Ausland anzuwenden ist, nicht um Ausstrahlungen des Betriebsverfassungsrechts,

- 7 -



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



- 7 -

sondern darum, ob eine betriebsverfassungsrechtlich relevante Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb im Inland trotz der Beschränkung des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes anzunehmen ist. Zu beurteilen sind damit Ausstrahlungen des Betriebs, nicht des Betriebsverfassungsrechts.

Zu Recht weist die Revision darauf hin, daß auch die Schlußfolgerungen des Landesarbeitsgerichts auf die Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts auf Arbeitnehmer im Ausland durch den Beschluß des Senats vom 25. April 1978, aaO, auf den sich das Landesarbeitsgericht für seine Auffassung beruft, nicht gedeckt sind.

Der Senat hatte sich in jener Entscheidung, der eine mit dem vorliegenden Rechtsstreit im übrigen nicht vergleichbare Fallgestaltung zugrunde lag, nicht grundsätzlich mit den Voraussetzungen der "Ausstrahlung" deutscher Betriebe ins Ausland befaßt, sondern ausgeführt, daß eine Ausstrahlung auch dann noch bejaht werden kann, wenn der deutsche Arbeitnehmer im Ausland zwar in eine feste betriebliche Organisation eingegliedert worden, seine Tätigkeit dort aber zeitlich beschränkt ist. Da in jenem Fall der Arbeitnehmer jedoch nicht nur vorübergehend in die Auslandsvertretung eines deutschen Unternehmens entsandt, sondern dort ständig tätig war, konnte die Bindung dieses Arbeitnehmers an den inländischen Betrieb in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht nicht mehr als bestehend angesehen werden.

Diesen Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Es meint, aus dem Umstand, daß der Kläger weder in eine feste betriebliche Organisation eingegliedert, noch wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses ständig im Ausland beschäftigt sei, auf das Vorliegen einer "Ausstrahlung" schließen zu können. Eine solche Folgerung ist nicht gerechtfertigt.

Damit wird übersehen, daß es sich bei der Problematik der "Ausstrahlungen" darum handelt, einem Arbeitnehmer die im Geltungsbereich des deutschen Betriebsverfassungsrechts durch

- 8 -



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



- 8 -

die Zugehörigkeit zu einem inländischen Betrieb sich ergebenden betriebsverfassungsrechtlichen Rechtspositionen zu erhalten, wenn er vorübergehend ins Ausland entsandt wird, um danach wieder in den deutschen Betrieb im Inland zurückzukehren. Aufgrund ihrer Tätigkeit im inländischen Betrieb sind solche Arbeitnehmer Angehörige dieses Betriebs und seiner Belegschaft und nehmen tatsächlich und rechtlich an der Organisation dieses Betriebs teil. Die sich hieraus ergebenden Rechte sollen und dürfen Arbeitnehmern nicht dadurch verloren gehen, daß sie nur vorübergehend im Ausland arbeiten. Damit ist Voraussetzung für das Fortbestehen betriebsverfassungsrechtlicher Wirkungen, daß zunächst eine persönliche, tätigkeitsbezogene und rechtliche Bindung an den entsendenden Betrieb vorliegt (vgl. dazu BAG AP Nr. 2 zu § 8 BetrVG 1972). Ist der Arbeitnehmer - wie hier der Kläger - während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses jedoch niemals im inländischen Betrieb seines Arbeitgebers tätig gewesen, gibt es keine Betriebszugehörigkeit, kann damit auch keine Bindung an den inländischen Betrieb entstehen und demzufolge auch keine "Ausstrahlung" des inländischen Betriebs existieren. Der Kläger sollte zwar nur begrenzte Zeit im Ausland, aber gerade nicht im Inland beschäftigt werden.

e) Unter diesen Umständen kann dahingestellt bleiben, ob das Sportförderungsprojekt der Beklagten in Kolumbien bei Anwendung deutschen Rechts als selbständiger Betrieb, als Betriebsteil oder als Nebenbetrieb des inländischen Betriebs der Beklagten anzusehen wäre, da hieraus keine betriebsverfassungsrechtlichen Wirkungen jedenfalls hinsichtlich der Anwendbarkeit deutschen Betriebsverfassungsrechts und damit der personellen Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Betrieb der Beklagten in E auf den Kläger hergeleitet werden können.

f) Schließlich ist auch die Vereinbarung der Geltung deutschen Arbeitsrechts und damit auch des Kündigungsschutzgesetzes für das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten nicht geeignet, die Anwendung deutschen Betriebsverfassungsrechts im vorliegenden Fall zu begründen.

- 9 -



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



- 9 -

Die Anwendung des Betriebsverfassungsrechts kann nicht vom sog. Arbeitsstatut, also von dem Recht abhängig gemacht werden, das für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten vereinbart ist (vgl. Beschluß des Senats vom 25. April 1978, aaO; zustimmend Simitis, aaO; Beitzke, AR-Blattei, Rechtsquellen III, Räumliche Kollision, D 1, derselbe, Anmerkung zu BAG AP Nr. 13 Internationales Privatrecht; Birk, SAE 1978, 239 [241]; Staudacher, aaO, S. 158). Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung eines Arbeitnehmers und vereinbartes Arbeitsstatut unterliegen nicht notwendig demselben Rechtskreis (vgl. auch BAG AP Nr. 13 Internationales Privatrecht Arbeitsrecht).

4. Scheidet damit ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats der Beklagten bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers aus, kann die Kündigung nicht nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats unwirksam sein. Feststellungen zur Wirksamkeit der Kündigung im übrigen hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht getroffen. Um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, dies nachzuholen, ist die Sache nach § 72 Abs. 5 ArbGG, § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Das Landesarbeitsgericht wird dabei insbesondere zu prüfen haben, in welcher der vom Kläger mit der Klage angegriffenen Handlungen eine Kündigung zu sehen ist und ob die Beklagte eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung erklärt hat (vgl. dazu die Regelungen des § 42 Abs. 1 und § 42 Abs. 2 MTV-Gawi), sowie ggf., ob die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB eingehalten ist.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

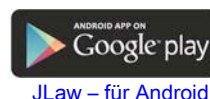
Dr. Leinemann

Rose

Ostkamp



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)