

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 27. Januar 2026
- 1 ABR 18/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:270126.B.1ABR18.25.0

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Beschluss vom 22. August 2023
- 2 BV 18/22 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Schlussbeschluss vom 16. Dezember 2024
- 10 TaBV 1088/23 -

Entscheidungsstichworte:

Personelle Einzelmaßnahme - Einstellung - Matrixstrukturen

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu BAG 23. September 2025 - 1 ABR
25/24 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 18/25
10 TaBV 1088/23
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2026

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 27. Januar 2026 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger sowie die ehrenamtliche Richterin Wankel und den ehrenamtlichen Richter Mertz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Schlussbeschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. Dezember 2024 - 10 TaBV 1088/23 - aufgehoben.

Die Sache wird insoweit zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten zuletzt noch über die Aufhebung einer personellen Einzelmaßnahme. 1
- Die Arbeitgeberin, die Produkte der medizinischen Biomarker-Diagnostik herstellt und vertreibt, beschäftigt in ihrem - einzigen - Betrieb in H etwa 230 bis 270 Arbeitnehmer. Sie gehört zum T-Konzern, dessen Konzernmutter ihren Sitz in den USA hat und der über unternehmensübergreifende Organisationsstrukturen (sog. Matrixstrukturen) verfügt. 2
- Im Betrieb der Arbeitgeberin ist ua. Frau Dr. K tätig, die nicht zur Arbeitgeberin, sondern zu einem anderen - in Österreich ansässigen - Konzernunternehmen in einem Arbeitsverhältnis steht. Sie nimmt ihre Aufgaben im Betrieb der Arbeitgeberin mittels Videokonferenzen wahr. Ihr sind fünf Personen im Klinikaußendienst unterstellt, die sämtlich in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin stehen. 3
- Weisungsbefugt gegenüber Frau Dr. K ist Herr G, der Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz im Vereinigten Königreich ist und keinen Weisungen der Arbeitgeberin unterliegt. Der genaue Umfang des Herrn G gegenüber Frau Dr. K zustehenden Weisungsrechts ist zwischen den Beteiligten streitig. 4

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei der Beschäftigung von Frau Dr. K handele es sich um eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Sie sei durch ihre Tätigkeit - zum Teil in Form der Wahrnehmung von Vorgesetztenfunktionen - in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert. Auf eine Weisungsgebundenheit gegenüber der Arbeitgeberin komme es nicht an. 5

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Belang - sinngemäß beantragt, 6

der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung von Frau Dr. K aufzuheben, solange die Zustimmung des Betriebsrats nicht erteilt oder gerichtlich ersetzt wurde.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Der - zur Akte gelangte - Beschluss des Arbeitsgerichts ist vom Vorsitzenden weder unterschrieben noch mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht mit Teilbeschluss vom 18. April 2024 über die Aufhebung einer weiteren personellen Maßnahme entschieden. Mit dem hier ausschließlich angegriffenen Schlussbeschluss vom 16. Dezember 2024 hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die Arbeitgeberin begehrt mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde insoweit die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 8

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht entscheiden, ob der Antrag des Betriebsrats begründet ist. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und insoweit zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG iVm. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 9

I. Die Rechtsbeschwerde ist nicht bereits deshalb erfolgreich, weil der Beschluss des Arbeitsgerichts - entgegen § 84 Satz 3 iVm. § 60 Abs. 4 Satz 1 ArbGG - nicht vom Vorsitzenden der Kammer unterschrieben ist. Der Mangel des 10

erstinstanzlichen Verfahrens berührt die Rechtsbeschwerdeinstanz nicht. Der arbeitsgerichtliche Beschluss ist mit seiner Verkündung existent. Wegen der vermeintlich unzureichenden Unterschrift hätte das Landesarbeitsgericht das Verfahren ohnehin nicht an das Arbeitsgericht zurückverweisen können. Dem steht § 91 Abs. 1 Satz 2 ArbGG entgegen (*vgl. für das Urteilsverfahren BAG 19. Mai 1998 - 9 AZR 362/97 - zu I der Gründe*).

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht entscheiden, ob der Antrag des Betriebsrats begründet ist. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und insoweit zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht. 11

1. Der Antrag ist zulässig. Der Betriebsrat begehrt die Aufhebung der Beschäftigung von Frau Dr. K im Betrieb, solange er seine Zustimmung nicht erteilt hat oder sie gerichtlich ersetzt worden ist. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Arbeitgeberin kann erkennen, welche Handlungen von ihr verlangt werden. 12

2. Das Landesarbeitsgericht durfte dem Antrag nicht mit der von ihm gegebenen Begründung stattgeben. 13

a) Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ua. vor jeder Einstellung und Versetzung unterrichten und seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme einholen. Eine personelle Einzelmaßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann daher nur nach Zustimmung des Betriebsrats oder ihrer rechtskräftigen Ersetzung in einem Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG oder als vorläufige personelle Maßnahme unter den Voraussetzungen des § 100 BetrVG vorgenommen werden (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 11 mwN*). 14

- b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Einstellung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem die Person zum Betriebsinhaber steht, kommt es nicht an. Eingegliedert ist vielmehr, wer eine ihrer Art nach weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet, die der Arbeitgeber organisiert. Der Beschäftigte muss daher so in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert sein, dass der Betriebsinhaber ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit trifft. Der Betriebsinhaber muss diese Arbeitgeberfunktion zumindest im Sinn einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung teilweise ausüben. Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation hängt dabei von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab und ist nicht schon dann anzunehmen, wenn Personen im Betrieb des Auftraggebers tätig werden und ihre Dienstleistung oder das von ihnen zu erstellende Werk nach Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingeplant oder detailliert beschrieben ist (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 12 mwN*). 15
- c) Bei der Frage, ob ein Beschäftigter in einen Betrieb eingegliedert ist, steht dem Beschwerdegericht ein Beurteilungsspielraum zu. Dessen Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur darauf überprüfbar, ob das Gericht den Rechtsbegriff selbst verkannt, gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 13 mwN*). 16
- d) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 17
- aa) Noch zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von einer Anwendbarkeit der §§ 99 ff. BetrVG ausgegangen. 18

- (1) Der räumliche Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes richtet sich nach dem Territorialitätsprinzip. Danach gilt das Gesetz unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer sowie ungeachtet der für die einzelnen Arbeitsverhältnisse maßgebenden Rechtsordnung für sämtliche inländischen Betriebe (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 16 mwN*). 19
- (2) Nach dieser Maßgabe sind §§ 99 ff. BetrVG im Ausgangsfall anwendbar. Gegenstand des Verfahrens ist die Frage, ob dem Betriebsrat eines im Inland gelegenen Betriebs ein Beteiligungsrecht bei einer personellen Einzelmaßnahme in Form einer Einstellung zusteht. Anknüpfungspunkt für die rechtliche Beurteilung ist die Eingliederung in den Betrieb. Auf die Frage, ob die betreffende Arbeitnehmerin vom persönlichen Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes erfasst wird, weil sie trotz ihrer Auslandstätigkeit einem inländischen Betrieb zugehört, kommt es deshalb nicht an (*vgl. BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 17 mwN*). 20
- bb) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, für die Frage der Eingliederung von Führungskräften, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehen, komme es nicht darauf an, ob sie dem Weisungsrecht des Betriebsinhabers unterliegen. 21
- (1) Eine Einstellung in einen Betrieb iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG setzt voraus, dass die betreffende Person selbst eine weisungsgebundene Tätigkeit ausübt. Dabei muss dem Inhaber des Betriebs und damit dem Arbeitgeber iSv. § 99 BetrVG - zumindest teilweise - ein für ein Arbeitsverhältnis typisches Weisungsrecht bezogen auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung ihr gegenüber zustehen. Das gilt auch für Führungskräfte. Die bei einem Einsatz von Drittpersonal erforderlichen Weisungsbefugnisse des Betriebsinhabers, durch die ihm eine betriebsverfassungsrechtlich relevante - und sei es nur partielle - Arbeitgeberstellung gegenüber solchen Personen zukommt, können nicht dadurch ersetzt werden, dass in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber stehende Führungskräfte zu Vorgesetzten von schon betriebsangehörigen Arbeitnehmern bestellt werden (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 19 mwN*). 22

(2) Der Schutzzweck von § 99 BetrVG gebietet kein weitergehendes Verständnis des Begriffs der „Einstellung“ für Führungskräfte. Zwar dient das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen vornehmlich den Interessen der schon im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betriebsrat soll die Möglichkeit haben, deren Belange nach Maßgabe möglicher Zustimmungsverweigerungsgründe iSv. § 99 Abs. 2 BetrVG gegen die beabsichtigte Einstellung geltend zu machen. Auch können diese Interessen - namentlich in Form des Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG - bei einer Zuweisung von Vorgesetztenfunktionen an bislang betriebsfremde Arbeitnehmer berührt sein. Anknüpfungspunkt für eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG ist dabei aber stets die erforderliche „Einstellung“ des Vorgesetzten in den Betrieb, die - schon begrifflich - verlangt, dass dem Betriebsinhaber ein Mindestmaß der für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse gegenüber den eingesetzten Mitarbeitern zusteht. Insoweit kann nichts anderes gelten als bei einem Einsatz von Fremdpersonal auf der Grundlage von Dienst- oder Werkverträgen. Dem Betriebsrat soll mithilfe von § 99 BetrVG nicht die Möglichkeit eröffnet werden, das bloße Nebeneinander von Belegschaftsteilen verschiedener Unternehmen innerhalb eines Betriebs auf der Grundlage solcher Vertragsgestaltungen mitzugestalten. Das Erfordernis einer - zumindest partiellen - Personalhoheit des Betriebsinhabers ist für die Beteiligungsbedürftigkeit der Maßnahme unerlässlich und muss damit auch bei solchen Führungskräften gegeben sein, die - wie hier - bei anderen dem Konzern zugehörigen Unternehmen angestellt sind (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 20 mwN*).

cc) Zudem tragen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Annahme nicht, Frau Dr. K verwirkliche gemeinsam mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern der Arbeitgeberin den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs.

(1) Die bloße Feststellung, einer Führungskraft stehe die „fachliche Weisungsbefugnis“ gegenüber den ihr unterstellten Arbeitnehmern des Betriebs zu, trägt nicht die Annahme, sie verwirkliche gemeinsam mit diesen den Betriebszweck. Zwar kann die fachliche Weisungsbefugnis bei der Beurteilung zu berück-

sichtigen sein, ob eine Eingliederung in den Betrieb gegeben ist. Das setzt aber voraus, dass sich aus der tatsächlichen Wahrnehmung dieser - im Einzelfall konkret zu bestimmenden - Aufgaben eine Einbindung in die Erfüllung der im Betrieb von den dortigen Arbeitnehmern zu erledigenden Aufgaben oder in die Arbeitsprozesse ergibt. Davon ist typischerweise auszugehen, wenn die Führungskraft zur Durchführung der ihr obliegenden Aufgaben mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern regelmäßig zusammenarbeiten muss und damit ihre fachlichen Weisungsbefugnisse auch tatsächlich wahrnimmt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts lassen etwa das Führen von „Zielvereinbarungsgesprächen“, die „Urlaubsgewährung“ oder die „Auswahl der Schulungen“ für sich genommen keine Rückschlüsse darauf zu, ob die Führungskraft gemeinsam mit den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern zur Verwirklichung des Betriebszwecks beiträgt (vgl. BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 23 mwN).

(2) Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, Frau Dr. K sei zumindest teilweise die „disziplinarische“ Vorgesetzte der ihr unterstellten Arbeitnehmer des Betriebs und sie sei in die Entscheidung eingebunden, Kündigungen oder Abmahnungen auszusprechen, sind für die Frage der Eingliederung unerheblich. Für die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens, der zum Vorgesetzten bestellt wird, in den Betrieb der ihm jeweils unterstellten Arbeitnehmer eingegliedert wird, kommt es nicht darauf an, ob der Vorgesetzte über Befugnisse verfügt, die ihn zur Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung von betriebszugehörigen Arbeitnehmern berechtigen (vgl. BAG 14. Juni 2022 - 1 ABR 13/21 - Rn. 23). 26

(3) Die Feststellung, die Frau Dr. K unterstellten Außendienstmitarbeiter verfolgten „ausschließlich den bei der Arbeitgeberin angesiedelten Betriebszweck, namentlich den Vertrieb des ... PCT Assay“, genügt nicht, um die Eingliederung von Frau Dr. K zu beurteilen. Entscheidend ist, inwieweit Frau Dr. K und die ihr unterstellten Mitarbeiter zusammenarbeiten, um diesen „arbeitstechnischen“ Zweck des Betriebs zu verwirklichen. Das erfordert - wie ausgeführt - eine Einbindung der Führungskraft in die im Betrieb zu erledigenden operativen Aufgaben oder in die Arbeitsprozesse. Eine entsprechende Beurteilung kann nur auf der 27

Grundlage von Feststellungen zu den konkret zu erledigenden Aufgaben erfolgen.

3. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob Frau Dr. K in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert ist. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. 28

a) Das Landesarbeitsgericht wird seiner rechtlichen Beurteilung die personelle Einzelmaßnahme in ihrer zum Entscheidungszeitpunkt gegenwärtigen Gestalt zugrunde zu legen haben. Gegenstand des Aufhebungsverfahrens nach § 101 Satz 1 BetrVG ist die Frage, ob die konkrete Maßnahme gegenwärtig und zukünftig als endgültige zulässig ist. Der Aufhebungsantrag dient der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustands, der dadurch eingetreten ist, dass der Arbeitgeber eine konkrete personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführt oder aufrechterhält. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird der Arbeitgeber verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand zu beseitigen. Es geht nicht darum, ob die Maßnahme bei ihrer Durchführung betriebsverfassungsrechtlich zulässig war. Ändern sich die für die Frage der Eingliederung in den Betrieb maßgebenden Umstände, ist - jedenfalls dann, wenn die Änderung noch vor dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung in der Tatsacheninstanz erfolgt ist - die Maßnahme in ihrem aktuellen Zuschnitt der rechtlichen Überprüfung zu unterziehen (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 26 mwN*). 29

b) Auf dieser Grundlage wird das Landesarbeitsgericht zunächst festzustellen haben, ob neben Herrn G dem Betriebsinhaber - jedenfalls partiell - das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht in Bezug auf Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit gegenüber Frau Dr. K zusteht. Der Umstand, dass Herr G nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über das fachliche und - jedenfalls teilweise - über das disziplinarische Weisungsrecht gegenüber Frau Dr. K verfügt, steht dem nicht entgegen. Der Begriff des „fachlichen Weisungsrechts“ ist - ebenso wie der des „disziplinarischen Weisungsrechts“ - kein feststehender Rechtsbegriff (*vgl. BAG 22. Mai 2025 - 7 ABR 28/24 - Rn. 33*). Daraus ergibt sich 30

nicht ohne Weiteres, ob der jeweilige Vorgesetzte damit zumindest teilweise das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und Entscheidungen über den Einsatz der ihm zugeordneten Arbeitnehmer nach Inhalt, Ort und Zeit trifft (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 22 mwN*). Zudem ist es nicht ausgeschlossen, dass das Weisungsrecht gegenüber Frau Dr. K aufgeteilt ist. Dass Frau Dr. K - wie der Betriebsrat vorbringt - „im Rahmen von Vorgaben des Betriebsinhabers“ tätig wird, reicht für die Annahme, sie sei gegenüber dem Betriebsinhaber weisungsgebunden, allein nicht aus. Die Verpflichtung, vorgegebene Rahmenbedingungen zu beachten, ist einer Weisungsgebundenheit regelmäßig nicht gleichzusetzen (*vgl. zur detaillierten Beschreibung der übertragenen Tätigkeiten beim Einsatz von Drittpersonal BAG 13. Dezember 2016 - 1 ABR 59/14 - Rn. 25 mwN; 13. Dezember 2005 - 1 ABR 51/04 - Rn. 14 mwN*). Liegt das typische Weisungsrecht nicht - zumindest teilweise - bei der Arbeitgeberin, scheidet ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schon aus diesem Grund aus.

- c) Kommt danach das Bestehen eines Beteiligungsrechts in Betracht, werden ferner der arbeitstechnische Zweck oder die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebs festzustellen und zu ermitteln sein, welche konkreten Aufgaben Frau Dr. K - insbesondere im Rahmen der durchgeführten Videokonferenzen - gemeinsam mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern verrichtet. Nur auf dieser Grundlage kann beurteilt werden, ob sie zur Verwirklichung des Betriebszwecks beiträgt. Sämtliche maßgebenden Umstände des Einzelfalls sind einer Gesamtwürdigung zuzuführen, bei der dem Landesarbeitsgericht ein Beurteilungsspielraum zukommt. 31
- d) Bei der vorzunehmenden Würdigung wird das Landesarbeitsgericht ferner die folgenden rechtlichen Gesichtspunkte zu berücksichtigen haben. 32
- aa) Für die Frage der Eingliederung kommt es regelmäßig nicht darauf an, wie häufig die zur Verwirklichung des Betriebszwecks durchgeführten Tätigkeiten erfolgen oder wie viel Zeit sie in Anspruch nehmen. Anders als bei einer Versetzung lassen sich dem Gesetz keine quantitativen oder qualitativen Vorgaben 33

für die zu erbringenden Tätigkeiten entnehmen, die eine Eingliederung begründen. Deshalb ist eine Einbindung in die betrieblichen Arbeitsprozesse auch nicht schon dann ausgeschlossen, wenn eine Führungskraft ein weitgehend selbständig arbeitendes Team leitet und die fachliche Führung deshalb im Arbeitsalltag keinen großen Raum einnimmt (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 30 mwN*).

bb) Die für eine Einstellung erforderliche Eingliederung in die Betriebsorganisation erfordert weder, dass die betreffende Person ihre Tätigkeit auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet, noch muss sie in einem bestimmten zeitlichen Mindestumfang „vor Ort“ sein (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 31 mwN*). Daher steht der Umstand, dass Frau Dr. K im Ausland lebt und von dort aus arbeitet, einer Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht grundsätzlich entgegen. 34

cc) Anders als die Arbeitgeberin meint, ist es für die Beurteilung der Frage, ob eine Eingliederung in einen im Inland gelegenen Betrieb gegeben ist, unerheblich, welchem Vertragsstatut das Arbeitsverhältnis unterliegt. Dieses hat keinerlei Auswirkungen auf die - für eine Eingliederung erforderliche - tatsächliche Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 32*). 35

dd) Ebenso wenig scheidet eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG deshalb aus, weil Frau Dr. K - möglicherweise - in einen weiteren Betrieb eingegliedert ist. Dem Betriebsverfassungsgesetz lässt sich nicht entnehmen, dass eine Eingliederung nicht gleichzeitig in mehreren Betrieben möglich wäre. Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Mai 2021 (- 7 ABR 17/20 - Rn. 34, *BAGE 175, 104*) ergibt sich nichts Gegenteiliges. Die Ausführungen betreffen den Fall, dass ein Arbeitgeber denselben arbeitstechnischen Zweck in mehreren Betrieben verfolgt und der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten nur in einem dieser Betriebe verrichtet. Damit ist aber nicht die Aussage verbunden, dass ein Arbeitnehmer nicht in mehreren Betrieben eingegliedert sein kann, wenn er dort 36

ebenfalls gemeinsam mit anderen Beschäftigten den arbeitstechnischen Zweck fördert (*BAG 23. September 2025 - 1 ABR 25/24 - Rn. 33 mwN*).

Gallner

Rinck

Pessinger

Wankel

Mertz