

Aktenzeichen: 2 AZR 23/79

LAG Frankfurt am Main

Urteil des BAG vom 27. Mai 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: Internationales Privatrecht-Arbeitsrecht; ArbPlatzSchutzG
§ 4; BGB § 615, § 620 Kündigungserklärung, § 626 Auss-
schlußfrist; BUrlG § 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fristlose Kündigung eines in der deutschen Niederlassung einer türkischen Luftfahrtgesellschaft beschäftigten türkischen Angestellten; stillschweigende Vereinbarung deutschen Rechts; Umfang der Darlegungslast für die Wahrung der Ausschußfrist des § 626, wenn es auf die Kenntnis kündigungsberechtigter Repräsentanten des Arbeitgebers vom Kündigungssachverhalt ankommen kann.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 23/79

11/10 Sa 1386/77 Frankfurt am Main

Verkündet am
27. Mai 1981

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

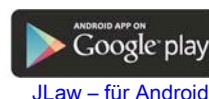
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Mai 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Holzmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. Oktober 1978 - 11/10 Sa 1386/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist türkischer Staatsangehöriger. Er wurde 1972 als Rechtsanwalt in die in der Türkei geführte Rechtsanwaltsliste eingetragen und war bis 1974 als Universitätsassistent tätig.

Am 16. Dezember 1974 schloß der Kläger mit der Beklagten in Istanbul einen Vertrag in türkischer Sprache, aufgrund dessen er als juristischer Berater in deren Niederlassung in Frankfurt am Main tätig wurde. Dieser Vertrag enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"...

7. Der Berater wird aufgrund seiner Dienstleistungen im Jahr (12 Monate) nach Gehaltsgruppe D-2 bezahlt. Außerdem behält er sämtliche Rechte, die durch Tarifverhandlungen erreicht werden.

...

11. Dem Berater wird bezahlter Tarifyurlaub gewährt. Bei Sonderfällen bekommt er Sonderurlaub. Wenn der Berater für eine kurze Zeit seinen Wehrdienst absolvieren muß, so ruht sein Dienstverhältnis, bis er vom Wehrdienst entlassen wird. In dieser Zeit wird von der Gesellschaft kein Gehalt fortgezahlt.
12. Diese Vereinbarung gilt vom 16.12.74 bis 31.12.76. Wird dieser Vertrag einen Monat vor Ablauf dieser Frist von einer der Parteien nicht gekündigt, so verlängert sich dieser Vertrag automatisch unter den selben Bedingungen um ein weiteres Jahr."

Der Kläger bezog für seine Tätigkeit ein Gehalt von zuletzt 3.546,-- DM brutto; die monatliche Vergütung wurde in deutscher Währung ausgezahlt. Ab 1. Juli 1975 leistete er in der Türkei Militärdienst, nach seiner Darstellung bis 30. Oktober, nach Darstellung der Beklagten bis 14. November 1975.

Mit Schreiben vom 12. Dezember 1975, dem Kläger zugegangen am 16. Dezember 1975, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien fristlos mit der Begründung, der Kläger habe in Rechtsstreitigkeiten gegen die Beklagte unwahre Behauptungen aufgestellt, sie unvollständig und unrichtig über die laufenden Prozesse unterrichtet, ohne Zustimmung ihres Vorstandes Klagen erhoben sowie Vergleiche abgeschlossen und notwendige Genehmigungen des türkischen Finanzministeriums nicht eingeholt.



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



- 3 -

Mit der Klage hat der Kläger sich gegen diese Kündigung gewandt. Er hat später die Klage auf Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.654,80 DM brutto sowie der Vergütung für die Zeit vom 16. Dezember 1975 bis 31. März 1976 in Höhe von 12.292,80 DM brutto erweitert und die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet sei, an ihn für das Jahr 1976 einen Betrag von 160,-- DM als "Schuhgeld" zu zahlen. Er hat entsprechende Anträge gestellt.

Im Schriftsatz vom 13. März 1976 hat der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten unter Ziff. 5 folgendes erklärt:

"Ergänzend weise ich noch darauf hin, daß der Kläger trotz entsprechender Aufforderung sich immer noch im Besitz der Unterlagen über die von ihm geführten Rechtsfälle befindet. Er ist vergeblich zur Rückgabe aufgefordert worden. Durch Nichtaushändigung droht der Beklagten ein erheblicher Schaden, da die ordnungsgemäße Weiterbearbeitung der Angelegenheiten gefährdet ist. Die ausgesprochene fristlose Kündigung wird aufgrund dieses Sachverhaltes hiermit ausdrücklich wiederholt.

Völlig unabhängig von der Frage, ob die ausgesprochene Kündigung wirksam ist oder nicht wirksam ist, ist der Kläger selbstverständlich verpflichtet, nach der faktischen Beendigung des Vertragsverhältnisses die der Beklagten gehörigen Unterlagen an diese zurückzugeben."

Der Kläger hat vorgetragen:

Auf das Arbeitsverhältnis sei deutsches Arbeitsrecht anzuwenden. Anlässlich des Einstellungsgespräches sei über diese Frage gesprochen worden. Von einer ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag sei allein deshalb abgesehen worden, weil man die Anwendung deutschen Rechts als selbstverständlich angesehen habe. Unabhängig hiervon gelange deutsches Arbeitsrecht schon deshalb zur Anwendung, weil er ausschließlich in Deutschland gearbeitet und die Beklagte keine Beiträge an die türkische Pensionskasse abgeführt habe.

Die von der Beklagten zur Begründung ihrer Kündigung erhobenen Vorwürfe seien unzutreffend. Die Kündigung sei aber bereits wegen Versäumung der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam. Die Beklagte habe nämlich bereits im Oktober 1975 durch einen Prüfungsbericht des türkischen Verkehrsministeriums von den

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

- 4 -



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

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

- 4 -

maßgeblichen Kündigungstatsachen Kenntnis erhalten. Außerdem habe der von ihr beauftragte Rechtsanwalt Dr. T in einem Bericht vom 24. Oktober 1975 der Beklagten ausführliche Angaben über seine angeblichen Pflichtwidrigkeiten gemacht. Sei seien ihm nach Ableistung seiner Militärzeit Anfang November 1975 in der Hauptverwaltung der Beklagten in Istanbul vorgehalten worden.

In dem Schriftsatz des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten vom 13. März 1976 sei keine erneute Kündigung ausgesprochen worden, so daß er hiergegen nicht mit einer Kündigungsschutzklage habe vorgehen müssen.

Da er erst am 1. April 1976 eine neue Arbeitsstelle gefunden habe, sei die Beklagte aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs verpflichtet, ihm das Gehalt für die Zeit vom 16. Dezember 1975 bis 31. März 1976 zu zahlen. Er habe im Jahre 1975 keinen Urlaub erhalten, so daß ihm auch Urlaubsabgeltung in der geltend gemachten Höhe zustehe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und im Wege der Widerklage die Feststellung begehrt, daß auf das Vertragsverhältnis der Parteien türkisches Arbeitsrecht anwendbar sei.

Sie hat vorgetragen:

Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliege türkischem Recht. Dies folge insbesondere daraus, daß der Vertrag in der Türkei in türkischer Sprache abgeschlossen worden sei, die Bezahlung nach türkischem Tarifrecht habe erfolgen sollen und der Kläger in Istanbul als Anwalt zugelassen sei. Absprachen über die Anwendung deutschen Rechts seien nicht getroffen worden.

Selbst bei Anwendung deutschen Arbeitsrechts sei die fristlose Kündigung wegen der vom Kläger begangenen Pflichtverletzungen wirksam. Die Kündigungsgründe seien nicht verfristet. Die Kündigung beruhe auf einem Beschluß ihres Vorstandes vom 9. Dezember 1975. Erst an diesem Tag hätten die kündigungsberechtigten Personen von den maßgeblichen

- 5 -



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



Kündigungstatsachen Kenntnis erhalten. Vorangegangene innerbetriebliche Untersuchungen sowie Feststellungen des türkischen Verkehrsministeriums hätten nicht die Kenntnis des allein zur Kündigung berechtigten Vorstandes begründet. Außerdem habe sie in dem Schriftsatz vom 13. März 1976 erneut fristlos gekündigt. Zumindest durch diese Kündigung sei das Arbeitsverhältnis beendet worden, da der Kläger sie nicht angegriffen habe.

Auf die mit der Klage geltend gemachten Vergütungsansprüche seien die Einkünfte anzurechnen, die der Kläger vor dem 1. April 1976 durch Tätigkeiten bei einer Frankfurter Zeitung und einer Bonner Nachrichtenagentur erzielt habe. Urlaubsabgeltung könne er im Hinblick auf die Unterbrechung seiner Tätigkeit durch den Wehrdienst nach türkischem Recht nicht beanspruchen.

Der Kläger hat die Abweisung der Widerklage beantragt.

Das Arbeitsgericht hat zunächst durch rechtskräftiges Zwischenurteil vom 20. Mai 1976 die von der Beklagten erhobene Einrede der örtlichen und sachlichen Unzuständigkeit des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main verworfen. In der Hauptsache hat es sodann den Klageanträgen zur fristlosen Kündigung sowie zur Gehaltsfortzahlung und Urlaubsabgeltung entsprochen, im übrigen Klage und Widerklage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Das Rechtsmittel ist erfolglos geblieben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte nur noch den Antrag weiter, die Klage in vollem Umfang abzuweisen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler die Klage für begründet erachtet, soweit sie der Kläger in der Berufungsinstanz noch weiter verfolgt hat. Die abgewiesene Widerklage war nicht mehr Gegenstand des Revisionsverfahrens, nachdem der Revisionsantrag der Beklagten ausdrücklich nur die Abweisung der Klage zum Inhalt hat und auch die Ausführungen in der Revisionsbegründung nicht erkennen lassen, daß auch zur Widerklage die Aufhebung des Berufungsurteils und die Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils erstrebt werde.



I. Das Landesarbeitsgericht ist mit Rücksicht auf das rechtskräftige Zwischenurteil des Arbeitsgerichts, in dem das Arbeitsgericht seine örtliche Zuständigkeit bejaht hat, stillschweigend auch von der internationalen Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte ausgegangen. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die internationale Zuständigkeit richtet sich mangels besonderer Regelungen im wesentlichen nach der örtlichen Zuständigkeit. Ist ein deutsches Gericht örtlich zuständig i.S. der §§ 12 ff. ZPO, ist damit im Regelfall auch die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gegeben; die örtliche Zuständigkeit indiziert die internationale Zuständigkeit (vgl. BAG Urteil vom 10. April 1975 - 2 AZR 128/74 - AP Nr. 12 zu Internationales Privatrecht-Arbeitsrecht [zu I der Gründe m.w.N.]). Insoweit erhebt die Revision auch keine Rügen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien deutsches Recht anzuwenden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß es sich vorliegend um einen Arbeitsvertrag mit Auslandsbeziehung handele und deshalb für die Bestimmung des anzuwendenden Rechts der Grundsatz der Parteiautonomie gegolten habe. Es hat in seiner Hauptbegründung angenommen, daß kraft stillschweigender Vereinbarung deutsches Arbeitsrecht anzuwenden sei und einen dahingehenden übereinstimmenden Parteiwillen aufgrund der in erster Instanz durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt. Es hat ausgeführt, der Zeuge S sei mit dem Kläger nach Abschluß des Anstellungsvertrages in einem privaten Gespräch übereingekommen, daß die Anwendung deutscher Gesetze in strittigen Fragen selbstverständlich sei. Weder der private Charakter des Gesprächs noch der Umstand, daß dieser Zeuge die Aufnahme einer entsprechenden nachträglichen Bestimmung in den schriftlichen Arbeitsvertrag für entbehrlich gehalten habe, spreche gegen das Vorliegen einer stillschweigenden Rechtswahlvereinbarung. Nach der bedenkenfreien Würdigung des Arbeitsgerichts sei der Zeuge im Zeitpunkt dieses Gesprächs auch noch Generaldirektor der Beklagten gewesen. Unbeachtlich sei auch der weitere Einwand der Beklagten,



- 7 -

der Zeuge sei aufgrund einer unrichtigen Rechtsansicht von der Anwendung deutschen Arbeitsrechts ausgegangen, weil selbst dann die Tatsache bestehen bliebe, daß nach seiner Aussage deutsches Recht anzuwenden sei. Auf etwaige Willensmängel des Zeugen hätte die Beklagte eine Anfechtung der Rechtswahlvereinbarung stützen können. Im übrigen ergebe sich auch aus der Aussage des Zeugen Su, daß bei beiden Parteien Einigkeit über die Anwendung deutschen Rechts bestanden habe; denn er habe bekundet, daß in Gesprächen stillschweigend von der Anwendbarkeit deutschen Rechts ausgegangen worden sei.

In einer Hilfsbegründung hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, daß sich die Geltung deutschen Arbeitsrechts auch aufgrund des hypothetischen Parteiwillens ergebe, da der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses in Deutschland liege.

2. Bereits die Hauptbegründung des angefochtenen Urteils zur Anwendung deutschen Rechts auf das Arbeitsverhältnis der Parteien hält der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand, so daß es auf die Hilfsbegründung und die hiergegen erhobenen Rügen der Revision nicht mehr ankommt.

a) Zutreffend ist zunächst der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts. Bei Arbeitsverträgen mit Auslandsberührung können die Vertragsparteien das maßgebliche Recht selbst bestimmen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. zuletzt die Urteile vom 20. Juli 1967 - 2 AZR 372/66 - AP Nr. 10 zu Internationales Privatrecht-Arbeitsrecht [Bl. 2] und vom 10. April 1975, aaO [zu II 1 der Gründe]; vgl. auch KR-Weigand, Internationales Arbeitsrecht Rz 4 ff. und Rz 11 ff.). Die für die Zulässigkeit einer Rechtswahl erforderliche Auslandsberührung ist in Übereinstimmung mit dem Berufungsgericht darin zu sehen, daß der Kläger als türkischer Staatsangehöriger seine Arbeitsleistung in einer in Deutschland gelegenen Niederlassung eines türkischen Unternehmens zu erbringen hatte. Die den Parteien somit freistehende Rechtswahl konnte nicht nur ausdrücklich, sondern auch durch stillschweigende Vereinbarung getroffen werden (vgl. BAG Urteil vom 20. Juli 1967 [aaO] und die Anmerkung von Gamillscheg hierzu [unter 2 a]; ferner Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 102 m.w.N.).

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



b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Parteien stillschweigend die Anwendung deutschen Arbeitsrechts vereinbart haben. Diese Feststellung des inneren Willens der Parteien ist eine Tatsachenfeststellung (vgl. BAG Urteil vom 10. April 1975, aaO [zu II 2 der Gründe], BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB), an die der Senat gem. § 561 ZPO gebunden ist, weil die Revision hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben hat und dem Berufungsgericht auch kein Verstoß gegen allgemeine Denk- oder Erfahrungssätze unterlaufen ist.

aa) Die Revision rügt, das Berufungsgericht habe denkfehlerhaft aus späteren Gesprächen des Klägers mit den beiden Zeugen auf einen übereinstimmenden Willen über die Anwendung deutschen Rechts bei Abschluß des Arbeitsvertrages geschlossen. Denn es sei rechtlich unerheblich, wenn Vertragspartner nachträglich eine Meinung über die Frage des anwendbaren Rechts äußerten. Die Aussage des Zeugen Su, in Gesprächen mit dem Kläger sei stillschweigend die Anwendung deutschen Arbeitsrechts bei Streitfragen anerkannt worden, widerspreche ferner deshalb den Denkgesetzen, weil in Gesprächen nicht stillschweigend etwas zum Ausdruck gebracht werden könne. Diese Rügen sind unbegründet.

Eine stillschweigende Rechtswahlvereinbarung liegt vor, wenn die Parteien durch schlüssiges Verhalten ihren übereinstimmenden Willen zum Ausdruck bringen, daß für ihre vertraglichen Beziehungen ein bestimmtes Recht gelten soll. Dies kann sich aus dem Vertrag, etwa aus der Aufnahme rechtstechnischer Ausdrücke des in Bezug genommenen Rechts in den Vertragstext (vgl. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 102), aber auch aus einem Verhalten nach Vertragsabschluß, selbst noch im Prozeß, ergeben, wobei dem Umstand Bedeutung zukommen kann, daß sich die Parteien ausschließlich auf eine bestimmte Rechtsordnung bezogen haben und übereinstimmend von der Anwendbarkeit dieses Rechts ausgegangen sind (vgl. BGH NJW 1974, 410, 411 zu B I der Gründe; KG vom 8. April 1974, IPRspr. 1974 Nr. 13 S. 50). Wenn deshalb im Streitfall der Kläger und der damalige Generaldirektor der Beklagten, der Zeuge S,



- 9 -

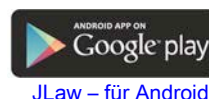
nach Vertragsabschluß in einer Unterredung übereinstimmend die Ansicht äußerten, die Anwendung deutschen Rechts sei selbstverständlich und die ausdrückliche Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in den Arbeitsvertrag deshalb entbehrlich, so konnte das Berufungsgericht hieraus ohne Rechtsfehler folgern, daß die Parteien diese Rechtswahl von Anfang an als Vertragsinhalt gewollt und nur nicht für ausdrücklich regelungsbedürftig gehalten haben. Beide Gesprächspartner hatten auch zumindest vertretbare Gründe für ihre Rechtsansicht. Denn sie entspricht dem im Internationalen Privatrecht anerkannten Rechtssatz, wonach der Ort der ständigen Beschäftigung eine maßgebende Rolle bei der Ermittlung des anzuwendenden Rechts spielt (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. zuletzt Urteil vom 10. April 1975, aaO [zu II 5 a der Gründe]; KR-Weigand, aaO Rz 12 - 13). Die weitere Feststellung des Berufungsgerichts, daß der Zeuge S, der auch den Arbeitsvertrag mit dem Kläger für die Beklagte mitunterzeichnet hatte, im Zeitpunkt dieser Unterredung noch im Amt gewesen und seine Aussage auch glaubhaft sei, hat die Beklagte mit der Revision nicht mehr angegriffen.

Mit ihren Ausführungen zur Aussage des Zeugen Su vermag die Revision ebenfalls keinen Denkfehler des Berufungsgerichts aufzuzeigen. Ihre Ansicht, in einem Gespräch könne nicht stillschweigend etwas zum Ausdruck gebracht werden, haftet am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks und ist deshalb unrichtig. Eine stillschweigende Erklärung bedeutet im Rechtsleben die Kundgebung des inneren Willens durch schlüssiges Verhalten. Das Berufungsgericht konnte deshalb auch die Aussage des Zeugen Su, in Gesprächen mit dem Kläger sei die Anwendung deutschen Rechts "stillschweigend anerkannt" worden, dahin würdigen, daß der Zeuge damit nur zusammenfassend zum Ausdruck bringen wollte, in den Vertrag des Klägers betreffenden Gesprächen sei mittelbar, etwa durch Erörterung deutscher Vorschriften, von der Geltung des deutschen Rechts ausgegangen worden. Der Zeuge ist Personal- und Sozialabteilungsleiter der Beklagten, hatte den Arbeitsvertrag des Klägers verfaßt und war somit nach seiner Stellung für Unterredungen dieses Inhalts kompetent.

- 10 -



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

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

- 10 -

bb) Die Revision beanstandet weiter zu Unrecht die Ansicht des Berufungsgerichts, die Beklagte hätte eine etwaige irrtümliche Auffassung des Zeugen S über die Frage der Rechtsanwendung durch Irrtumsanfechtung beseitigen müssen. Da nur rechtsgeschäftliche Willenserklärungen, nicht aber spätere Meinungsäußerungen der Parteien der Irrtumsanfechtung unterliegen, habe die Beklagte die Unrichtigkeit dieser Rechtsmeinung des Zeugen im Prozeß geltend machen können.

Die Revision unterscheidet hier nicht genügend zwischen Tatsachenfeststellung und daraus abgeleiteter Rechtsfolge. Für das Berufungsgericht ist die von dem Zeugen damals geäußerte Rechtsmeinung eine tatsächliche Grundlage seiner weiteren Feststellung, der Zeuge habe - als Vertreter der Beklagten und in Übereinstimmung mit dem Kläger - von Anfang an die Geltung deutschen Rechts gewollt, so daß eine stillschweigende Rechtswahlvereinbarung dieses Inhalts zustande gekommen sei. Unterlag der Zeuge S hierbei einem Rechtsirrtum, so konnte ein solcher Willensmangel unter den Voraussetzungen des § 119 BGB nur zur Anfechtung dieser stillschweigenden Vereinbarung berechtigen. Die Tatsache, daß der Zeuge damals von dieser Vorstellung ausgegangen ist und sie auch gegenüber dem Kläger geäußert hat, könnte damit nicht rückgängig gemacht werden und bliebe somit als Grundlage für die vom Berufungsgericht getroffene weitere Feststellung einer stillschweigenden Rechtswahlvereinbarung erhalten. Da die Beklagte keine Anfechtung erklärt hat, wäre der Rechtsirrtum des Zeugen auch ohne Einfluß auf den Fortbestand dieser Vereinbarung.

III. Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsfehler die fristlose Kündigung der Beklagten vom 12. Dezember 1975 für rechtsunwirksam angesehen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung in diesem Punkt darauf gestützt, daß die Beklagte die zweiwöchige Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt habe. Es hat ausgeführt, der Kündigende trage die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß der Kündigungsberechtigte die

- 11 -



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



für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erst innerhalb der Ausschußfrist erfahren habe. Kündigungsberechtigte im Sinne dieser Bestimmung seien auch Personen, denen zwar keine Entlassungsbefugnis zustehe, deren Stellung im Betrieb jedoch nach den Umständen des Einzelfalles erwarten lasse, daß sie den Kündigungsberechtigten von dem Kündigungssachverhalt unterrichteten. Deshalb erstrecke sich die Darlegungslast des Kündigenden auch darauf, wann und auf welche Weise zu diesem Personenkreis gehörende Personen von den einzelnen Kündigungsgründen Kenntnis erlangt hätten. Diesen Anforderungen genüge der Sachvortrag der Beklagten nicht. Sie habe ohne Rücksicht auf die Vielzahl der teilweise bis Februar 1975 zurückliegenden behaupteten Pflichtverletzungen des Klägers lediglich pauschal vorgetragen, die kündigungsberechtigten Mitglieder ihres Vorstandes seien erst ab 9. Dezember 1975 über die Kündigungsgründe unterrichtet worden. Demgegenüber habe der Kläger dargelegt, daß kündigungsberechtigten Personen gleichzuachtende Angestellte der Beklagten bereits im Oktober 1975 durch einen Prüfungsbericht des türkischen Verkehrsministeriums sowie durch einen schriftlichen Bericht des Rechtsanwalts Dr. T von den einzelnen Kündigungsgründen Kenntnis erlangt hätten.

2. Auch diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst von dem richtigen Grundsatz ausgegangen, daß der Kündigende die Darlegungslast für die Wahrung der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB trägt. Es hat ferner auch ihren Inhalt zutreffend dahingehend bestimmt, daß der Kündigende im einzelnen vortragen muß, zu welchem genauen Zeitpunkt und auf welche Weise er Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erlangt hat und in Fällen wie dem vorliegenden, in denen er die Kündigung auf mehrere Pflichtverletzungen stützt, diese substantiierten Angaben für jeden Kündigungsgrund gesondert zu machen hat (vgl. BAG 24, 383, 392-395 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist [zu II 2 a der Gründe]). Insoweit erhebt die Revision auch keine Einwendungen. Sie rügt vielmehr, entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts habe die Beklagte in ihrem -im letzten Verhandlungstermin vom 30. Oktober 1978 übergebenen - Schriftsatz vom 26. Oktober 1978 in einem diesen Anforderungen an die Darlegungslast genügenden Umfang zur Frage der



Wahrung der Ausschlußfrist Stellung genommen. Dieser vom Kläger nicht bestrittene Sachvortrag sei nicht als verspätet zurückgewiesen worden, was auch, wie im einzelnen näher dargelegt wird, unzulässig gewesen wäre. Diese Rüge greift nicht durch.

b) Die Beklagte hatte in dem von der Revision bezeichneten Schriftsatz vorgetragen, das Ergebnis der gegen den Kläger eingeleiteten Untersuchungen habe ihrem allein zur Kündigung berechtigten Vorstand erst in der Sitzung vom 9. Dezember 1975 vorgelegt werden können. Dies sei deshalb nicht früher möglich gewesen, weil der Kläger damals der einzige juristische Mitarbeiter mit ausreichenden Deutschkenntnissen gewesen sei und für sie vorher kein begründeter Anlaß zu Zweifeln an seiner Korrektheit bestanden habe. Deshalb sei sie auch nicht imstande gewesen, aus dem sie erreichenden deutschsprachigen Schriftwechsel die wirkliche Sachlage zu erkennen. Die früheren innerbetrieblichen Untersuchungen über das Vorliegen von Kündigungsgründen sowie die diesen vorausgegangenen Feststellungen des Verkehrsministeriums seien nicht als Kenntnisnahme ihres Vorstandes zu werten.

c) Auch mit diesem Sachvortrag hat die Beklagte jedoch aus den vom Landesarbeitsgericht angeführten Gründen die Wahrung der Ausschlußfrist nicht hinreichend dargelegt, so daß es unerheblich ist, ob dieses Vorbringen aus prozessualen Gründen als verspätet hätte zurückgewiesen werden können.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen, wonach sich der zum Ausspruch der Kündigung Berechtigte die Kenntnis eines Dritten vom Kündigungssachverhalt nach Treu und Glauben dann zurechnen lassen muß, wenn dessen Stellung im Betrieb nach den Umständen des Einzelfalles erwarten läßt, er werde den Kündigungsberechtigten von dem Kündigungssachverhalt unterrichten (vgl. zuletzt BAG 29, 158 = AP Nr. 11 zu § 626 BGB Ausschlußfrist [zu II 3 der Gründe]).

bb) Insoweit hatte der Kläger in der Berufungsinstanz vorgetragen, Rechtsanwalt Dr. T habe die Hauptverwaltung der Beklagten durch eine ausführliche schriftsätzliche Dar-

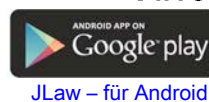
stellung vom 24. Oktober 1975 und bereits in einer mündlichen Unterredung vom 23. Oktober 1975 in der Niederlassung Frankfurt am Main deren Leiter sowie den stellvertretenden Leiter der zentralen Rechtsabteilung der Beklagten über den Stand der einzelnen Rechtsangelegenheiten unterrichtet. Die Beklagte sei ferner im Oktober 1975 bereits durch einen Prüfungsbericht des Verkehrsministeriums von den Gründen unterrichtet worden, auf die dann die Kündigung auch gestützt worden sei. Die Leiterin der zentralen Rechtsabteilung der Beklagten und ihr Stellvertreter hätten ihn, den Kläger, Anfang November 1975 in Istanbul - nicht zuletzt im Hinblick auf den Prüfungsbereich des Verkehrsministeriums - zur Rede gestellt, worauf er zu den einzelnen Vorwürfen Stellung genommen habe.

cc) Damit hatte der Kläger jedoch substantiiert vorgetragen, daß Anfang November 1975 mehrere Personen, nämlich der Leiter der Niederlassung Frankfurt am Main sowie die Leiterin der zentralen Rechtsabteilung und ihr Stellvertreter, Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt und der Einlassung des Klägers hierzu hatten, deren Stellung im Unternehmen die Erwartung rechtfertigen könnte, sie würden den kündigungsberechtigten Vorstand entsprechend unterrichten. Jedenfalls im Hinblick auf diesen Sachvortrag hätte die Beklagte nunmehr entweder im einzelnen darlegen müssen, aus welchen Gründen diese Angestellten trotz ihrer hervorgehobenen Stellung im Unternehmen nicht einem kündigungsberechtigten i.S. des § 626 Abs. 2 BGB gleichgesetzt werden dürften, oder zumindest den Zeitpunkt sowie Art und Weise ihrer vom Kläger behaupteten Kenntnisnahme von den Kündigungsgründen substantiiert bestreiten müssen. Dies ist jedoch auch im Schriftsatz der Beklagten vom 26. Oktober 1978 nicht geschehen, weil sie dort nur auf die Kenntnis ihres Vorstandes abhebt. Es kann deshalb offen bleiben, wie ohne Vorliegen eines solchen substantiierten Sachvortrages des gekündigten grundsätzlich der Umfang der Darlegungslast zu bestimmen ist, wenn streitig ist, ob es sich um eine Person handelt, deren Kenntnis vom Kündigungssachverhalt sich der Kündigende als eigene zurechnen lassen muß.

IV. Die Beklagte hat auch im Schriftsatz ihrer Prozeßbevollmächtigten vom 13. März 1976 keine erneute außerordentliche Kündi-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gung ausgesprochen. Dies hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls rechtsfehlerfrei angenommen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, die in diesem Schriftsatz enthaltene Erklärung lasse nicht mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, daß damit eine erneute Kündigung ausgesprochen werden sollte. Der Absatz, in dem die betreffende Erklärung enthalten sei, beginne mit den Worten, "Ergänzend" werde noch darauf hingewiesen, daß der Kläger sich trotz entsprechender Aufforderung immer noch im Besitz von Geschäftsunterlagen befinde. Es heiße dann weiter, daß "die ausgesprochene fristlose Kündigung aufgrund dieses Sachverhalts hiermit ausdrücklich wiederholt" werde. Im folgenden Absatz werde dann die Frage der Wirksamkeit der "ausgesprochenen Kündigung", nicht dagegen die Wirksamkeit von zwei Kündigungen angeschnitten. Da auf die bereits ausgesprochene Kündigung Bezug genommen worden sei, sei für den Kläger nicht zweifelsfrei erkennbar gewesen, ob lediglich ein weiterer Kündigungsgrund habe nachgeschoben oder die ausgesprochene Kündigung vorsorglich, d.h. für den Fall der Unwirksamkeit der ersten Kündigung, habe bestätigt werden sollen. Gegen die letztere Möglichkeit spreche entscheidend das Fehlen eines Bestätigungswillens bei der Beklagten.

2. Die hiergegen von der Revision erhobenen Rügen greifen nicht durch.

a) Bei der Bestimmung des Inhalts der umstrittenen Erklärung der Prozeßbevollmächtigten des Klägers handelt es sich um die Auslegung einer atypischen Willenserklärung, die in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachgeprüft werden kann, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung widerspruchsfrei ist, keine wesentlichen Umstände unberücksichtigt läßt und nicht gegen die Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (vgl. BAG 5, 260, 263 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG).

b) Die Revision zeigt jedoch keine derartigen Auslegungsfehler auf. Sie führt aus, die ausgesprochene fristlose Kündigung sei ausdrücklich "wiederholt" worden. Für den objektiven Betrachter sei klar gewesen, daß kein Grund



habe "nachgeschoben" werden sollen, was rechtlich hier gar nicht möglich gewesen wäre. Der Nachweis eines besonderen "Bestätigungs-willens" sei nicht erforderlich. Damit versucht die Revision jedoch lediglich darzulegen, daß ihre und nicht die Auslegung des Landesarbeitsgerichts die richtige sei. Dem eingeschränkten Prüfungsmaßstab für die Auslegung atypischer Willenserklärungen entspricht die Auslegung des Berufungsgerichts jedoch bereits dann, wenn sie möglich und ohne die aufgezeigten Rechtsfehler vorgenommen worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Revision hervorgehobenen Umstände berücksichtigt, die von der Beklagten als Kündigung gewertete Erklärung in den Gesamtzusammenhang der übrigen schriftsätzlichen Ausführungen gestellt und ist zu dem Ergebnis gelangt, für den Kläger sei nicht eindeutig erkennbar gewesen, daß damit eine nochmalige Kündigung ausgesprochen werden sollte. Diese Auslegung ist möglich und zutreffend unter Berücksichtigung des übrigen Inhalts der schriftsätzlichen Ausführungen nach dem Grundsatz vorgenommen worden, daß der Kündigende den Willen, das Arbeitsverhältnis durch eine einseitige, im Streitfall eine nochmalige, Gestaltungserklärung aufzulösen, für den Kündigungsempfänger eindeutig erkennbar zum Ausdruck bringen muß.

V. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch die Zahlungsklage in dem in der Berufungsinstanz noch aufrecht erhaltenen Umfang zu Recht für begründet erachtet.

1. Soweit das Landesarbeitsgericht dem Kläger das aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs geforderte Gehalt zuerkannt hat, hat sich die Revision lediglich auf die Wirksamkeit der beiden vermeintlichen Kündigungen und die dadurch bewirkte Auflösung des Arbeitsverhältnisses berufen. Diese Rüge ist ohne Erfolg geblieben. Die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Vorliegen des Annahmeverzugs sowie zum Fehlen eines nach § 615 Satz 2 BGB anrechenbaren Zwischenverdienstes des Klägers lassen keine Rechtsfehler erkennen und werden auch von der Revision nicht angegriffen.

2. Ohne revisiblen Rechtsfehler sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch



auf Abgeltung von 14 Urlaubstagen für das Jahr 1975.

a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß dem Kläger gem. § 3 BUrlG für das Jahr 1975 ein Urlaubsanspruch von 18 Werktagen zusteht. Es hat sodann die Frage offen gelassen, ob auf das Arbeitsverhältnis des Klägers das Arbeitsplatzschutzgesetz anzuwenden und die Beklagte demgemäß nach § 4 Abs. 1 ArbPlatzSchutzG zur Kürzung dieses Urlaubs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat berechtigt gewesen sei, den der Kläger Wehrdienst geleistet habe; denn die Beklagte habe nicht erklärt, daß sie von diesem Kürzungsrecht Gebrauch mache.

b) Die Revision wendet demgegenüber ein, nach dem Arbeitsvertrag sei in jedem Falle für die Urlaubsregelung türkisches Recht vereinbart, weil danach "bezahlter Tarifyurlaub" zu gewähren sei und damit nur das türkische Tarifrecht gemeint gewesen sein könne. Darüber hinaus habe sie mit ihrem Vortrag, das türkische Recht kenne keinen Urlaubsanspruch, auch das Kürzungsrecht nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz geltend gemacht.

c) Diese Rügen sind unbegründet.

aa) Der Hinweis auf "Tarifyurlaub" im Arbeitsvertrag bedeutet nicht zwingend eine Bezugnahme türkischen Arbeitsrechts. Es können auch nach Meinung der Vertragschließenden bestehende einschlägige deutsche Tarifverträge gemeint gewesen sein, zumal es für deutsche Luftverkehrsgesellschaften auch Haustarifverträge gibt, wie die Revision selbst einräumt. Nachdem die Parteien stillschweigend die Vereinbarung deutschen Rechts getroffen hatten, hätte es einer eindeutigen Klarstellung bedurft, daß hiervon der Komplex des Urlaubs ausgenommen sein sollte.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsfehler angenommen, daß bei Anwendung des Arbeitsplatzschutzgesetzes dem Kläger die geltend gemachte Urlaubsabgeltung zusteht.

Die Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 4 Abs. 1 ArbPlatzSchutzG ist nicht zwingend vorgeschrieben, sondern steht im Belieben des Arbeitgebers. Eine dahingehende rechts-



gestaltende Erklärung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zu Recht vermißt. Sie kann nicht in der Berufung auf das türkische Recht gesehen werden, da dieses nach der Darstellung der Beklagten einen Urlaubsanspruch des Klägers für 1975 kraft Gesetzes ausschließt, die Beklagte in der Berufungsbegründung überdies ausgeführt hat, bei Anwendung deutschen Rechts bestehe der geltend gemachte Abgeltungsanspruch und nach herrschender Meinung das Arbeitsplatzschutzgesetz nicht auf ausländische Arbeitnehmer Anwendung findet, die keinem Mitgliedsstaat der Europäischen Gemeinschaft angehören und in ihrem Heimatland Wehrdienst leisten (vgl. BAG 22, 232 = AP Nr. 3 zu Art. 177 EWG-Vertrag [zu 1 der Gründe]; Sahmer, ArbPlatzSchutzG, 3. Aufl., D 90 Vorbem. 3 vor § 1; Schimana, BB 1978, 1017, unter B I).

VI. Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht
zugleich für den ver-
storbenen ehrenamtlichen
Richter Meyer-Estorf

Dr. Röhsler

Triebfürst

Holzmann

