

Aktenzeichen: 2 AZR 3/89
Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 24. August 1989
- 2 AZR 3/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 25. Februar 1988
Hamburg - S 15 Ca 274/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. August 1988
Hamburg - 8 Sa 34/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Internationales Privatrecht-Seearbeitsrecht

Gesetz: EGBGB i.d.F. des Gesetzes zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts vom 25. Juli 1986 (BGBl. I S. 1142) Art. 30, 6, 34, 220; SeemG §§ 1, 63; Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (EGÜbk) vom 27. September 1968 (BGBl. 1972 II S. 773) Art. 18

Leitsätze:

1. Haben die Arbeitsvertragsparteien keine Rechtswahl getroffen, so unterliegt das Arbeitsverhältnis dem sich aus den Regelanknüpfungen des Art 30 Abs 2 Nr 1 und 2 EGBGB in der Fassung des Gesetzes zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts vom 25. Juli 1986 (BGBl. I S. 1142) ergebenden Recht, es sei denn, daß es nach der Ausnahmeklausel des Halbsatzes 2 dieser Vorschrift aufgrund der Gesamtheit der Umstände engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

2. Als Umstände, die nach jener Ausnahmeklausel die Anwendung des Rechts eines anderen Staates zur Folge haben können, kommen insbesondere die Staatsangehörigkeit der Parteien, der Sitz des Arbeitgebers, die Vertragssprache, die Währung, in der die Vergütung bezahlt wird, der Ort des Vertragsschlusses und der Wohnsitz in Betracht.

3. Das Arbeitsverhältnis einer englischen Staatsangehörigen mit Wohnsitz in England, die aufgrund eines in englischer Sprache in England abgeschlossenen Vertrags auf einem die Bundesflagge führenden, in Hamburg registrierten und zwischen den Niederlanden und England eingesetzten Fährschiff von einer englischen Gesellschaft beschäftigt und in englischer Währung nach einem englischen Tarifvertrag bezahlt wird, weist engere Beziehungen zu England im Sinne der Ausnahmeklausel des Art 30 Abs 2 Halbsatz 2 EGBGB nF auf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

4. Das Kündigungsschutzgesetz und die zwingenden Regelungen des Seemannsgesetzes über die Kündigungsfristen gehören weder zu den wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts (ordre public) im Sinne des Art 6 EGBGB nF noch nach Art 34 EGBGB nF zu den Bestimmungen des deutschen Rechts, die ohne Rücksicht auf das auf den Vertrag anzuwendende Recht den Sachverhalt zwingend regeln.

5. Es bleibt offen, ob vor dem 1. September 1986 begründete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich keine abgeschlossenen Vorgänge im Sinne der Übergangsregelung des Art 220 Abs 1 EGBGB nF sind und deshalb von dem Stichtag an dem neuen Internationalen Privatrecht unterliegen. Die gesetzliche Neuregelung gilt jedenfalls für einen nach dem Stichtag auf Dauer abgeschlossenen Arbeitsvertrag, dem ein vor diesem Datum abgeschlossener befristeter Arbeitsvertrag vorausgegangen ist.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 3/89

8 Sa 34/88 Hamburg

Verkündet am
24. August 1989

Noll,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 24. August 1989 durch
den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst
und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und
Wisskirchen für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
24. August 1988 - 8 Sa 34/88 - wird auf
ihre Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist britische Staatsangehörige mit Wohnsitz in
Großbritannien. Mit Wirkung vom 30. Juli 1986 schloß sie mit der
Beklagten zu 1) zunächst einen bis zum 30. Oktober 1986 befriste-



ten Arbeitsvertrag ab, nach dem sie als 3. Kassierererin auf dem zwischen Vlissingen/Niederlande und Sheerness/Großbritannien eingesetzten Fährschiff tätig war. Mit Schreiben vom 27. Oktober 1986 bot ihr die Beklagte zu 1) die unbefristete Weiterbeschäftigung auf diesem Fährschiff als 2. Kassierererin gegen eine entsprechend höhere Vergütung an; im übrigen sollten die bisherigen Bedingungen fortgelten. Dieses Angebot nahm die Klägerin mit einem auf den 6. Oktober 1986 datierten Schreiben an.

Die Beklagte zu 1) ist eine Gesellschaft englischen Rechts mit Sitz in Sheerness/Großbritannien. Sie ist Inhaberin der für den Fährverkehr erforderlichen Hafenrechte in Sheerness. Aus diesem Grunde wurde sie von der Muttergesellschaft der Beklagten zu 2) bis 4), der Kanalfährdienst Line (U.K.) Ltd. & Co. Kommanditgesellschaft, erworben. Derzeit werden ihre Anteile von der Beklagten zu 4) gehalten. Die Beklagte zu 1) ist ihrerseits Mitgesellschafterin der Beklagten zu 4). Die Beklagten zu 2) bis 4), die ihren Sitz in Hamburg haben, betreiben mit der und der einen Fährverkehr über den Kanal zwischen Vlissingen/Niederlande und Sheerness/Großbritannien. Die wird von der Beklagten zu 2) bereedert. Sie führt die deutsche Flagge und ist in Hamburg registriert.

Die beiden Schiffe werden im sog. Catering-Bereich (Verpflegungswesen) mit Ausnahme der Purser und Chief-Purser von der Beklagten zu 1) mit Personal englischer Nationalität bemannt. Die Purser und Chief-Purser sind, wie das übrige Schiffspersonal, in der Regel deutscher Nationalität und werden von der Beklagten zu 4) nach deutschem Recht eingestellt.



- 4 -

Am 30. Juli 1987 kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 31. August 1987. Sie wirft der Klägerin Unzuverlässigkeit, insbesondere häufige Fehlzeiten vor. Der bei der Beklagten zu 4) gewählte Betriebsobmann ist zur Kündigung gehört worden und hat ihr mit Schreiben vom 29. Juli 1987 widersprochen.

Mit ihrer am 20. August 1987 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen diese Kündigung gewandt. Sie hat vorgetragen, sie stehe in einem einheitlichen Arbeitsverhältnis zu den vier beklagten Gesellschaften, da diese einen gemeinsamen Betrieb, den Fährverkehr Vlissingen - Sheerness führten. Auf das Arbeitsverhältnis sei deutsches Recht und damit auch das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Die gegen sie erhobenen Vorwürfe seien unberechtigt, so daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung vom 30. Juli 1987 beendet worden ist;
2. die Beklagten zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Kassiererin auf der weiter-zubeschäftigen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Sie haben die Ansicht vertreten, die Beklagten zu 2) bis 4) seien nicht passiv legitimiert. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) sei nach englischem Recht zu beurteilen, das einen Kündigungsschutz erst nach einer Wartezeit von zwei Jahren vorsehe.



Für die Anwendbarkeit englischen Rechts auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin haben sich die Beklagten auf die Allgemeinen Vertragsbedingungen der Beklagten zu 1) im Catering-Bereich (Standard Terms and Conditions of Employment of Catering Ratings, künftig: Terms) berufen. Diese enthalten, soweit von Interesse, folgende Bestimmungen:

"Preamble:

Following Standard Terms and Conditions of Employment of Catering Ratings shall not derogate from the rights of Owners, Charters or Managers of any vessel engaged in such service, nor the national law applicable to such vessel.
...

14. Governing Law

The Employee's service hereunder is governed by the laws of the United Kingdom."

Die Beklagten haben vorgetragen, die Klägerin habe die Geltung der Terms für den befristeten Arbeitsvertrag unter dem 30. Juli 1986 schriftlich ausdrücklich anerkannt. In dem Schreiben vom 27. Oktober 1986 habe die Beklagte zu 1) ihr die unbefristete Weiterbeschäftigung zu denselben Bedingungen - mit Ausnahme des höheren Entgelts für ihre Tätigkeit als 2. KassiererIn - angeboten. Dieses Angebot habe die Klägerin in ihrem auf den 6. Oktober 1986 datierten Schreiben ausdrücklich angenommen. Damit seien die Terms auch Inhalt des unbefristeten Arbeitsvertrages geworden. Ziff. 14 der Terms sehe ausdrücklich die Anwendung englischen Rechts vor. Aus der Präambel ergebe sich nichts Gegenteiliges. Sie verweise auf das deutsche internationale Privatrecht, das eine Rechtswahl gerade zulasse.



Die Rechtswahl sei nach dem bis zum 31. August 1986 geltenden deutschen internationalen Privatrecht zu beurteilen. Dies ergebe sich aus Art. 220 Abs. 1 EGBGB n.F. Der Arbeitsvertrag der Klägerin sei ein vor dem 1. September 1986 abgeschlossener Vorgang im Sinne dieser Vorschrift. Die Vertragsverlängerung im Oktober 1986 führe zu keiner anderen Beurteilung.

Die Kündigung sei aber auch dann nach englischem Recht zu beurteilen, wenn man von der Anwendbarkeit des Art. 30 EGBGB n.F. ausgehe. Nach dieser Vorschrift sei das gem. Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. maßgebliche Recht nur dann zwingend anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der Gesamtheit der Umstände nicht trotz des Erfüllungsortes in einem Staate eine engere Verbindung zu einem anderen Staat aufweise. Hier sei zwar Deutschland Erfüllungsort, weil das Fährschiff die deutsche Flagge führe. Die sonstigen Umstände begründeten jedoch eine engere Beziehung zum englischen Recht. Die Klägerin sei englische Staatsangehörige, wohne in England und fahre täglich einmal dort hin zurück. Die Beklagte zu 1) habe ihren Sitz ebenfalls in Großbritannien. Der Arbeitsvertrag sowie die gesamte Korrespondenz der Parteien seien englischsprachig. Die Heuer werde in Englischen Pfund aufgrund eines englischen Tarifvertrages gezahlt. Die Beklagte zu 1) betreibe selbständig das Personalgeschäft und sei nicht nur Agentin der Beklagten zu 4). Die Anhörung des Betriebsobmannes der Beklagten zu 4) begründe keine vertragsrechtliche Beziehung zum deutschen Rechtskreis, da sie unabhängig vom Vertragsstatut des Arbeitnehmers vorzunehmen sei.



Die Klägerin hat erwidert, die Anwendung englischen Rechts sei nicht wirksam vereinbart. Die Terms, auf die sich die Beklagten beriefen, seien ihr weder ausgehändigt worden noch sonst bekannt gewesen. Zudem seien sie widersprüchlich. Während nach Ziff. 14 englisches Recht gelten solle, stelle die Präambel die Vertragsbedingungen unter den Vorbehalt des entgegenstehenden Rechts des Reedereistaates, in ihrem Fall somit des deutschen Rechts.

Die Anwendung englischen Rechts ergebe sich auch nicht aus einer Anknüpfung an objektive Gesichtspunkte. Daher sei auch nach dem deutschen internationalen Privatrecht deutsches Arbeitsrecht anwendbar. Die fahre unter deutscher Flagge. Ihr Arbeitsverhältnis weise keine engeren Verbindungen zum englischen Rechtskreis auf. Die Beklagte zu 1) sei lediglich Agentin der Beklagten zu 2) bis 4). Das relativiere die Bedeutung ihres Firmensitzes in Großbritannien. Von geringerem Gewicht sei auch der Umstand, daß die täglich einen englischen Hafen anlaufe. Denn während ihres siebentägigen Schichtdienstes habe sie, die Klägerin, das Schiff regelmäßig nicht verlassen. Die verbleibenden Kriterien (Vertragsschluß in Großbritannien, Zahlung der Heuer in Englischen Pfund aufgrund eines englischen Tarifvertrages und die englischsprachige Korrespondenz) seien gegenüber dem sich aus der Flagge ergebenden Arbeitsort nicht von ausschlaggebender Bedeutung. Dementsprechend sei der Betriebsobmann der Beklagten zu 4) angehört worden.



Die Klage ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben.
Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter,
während die Beklagten um Zurückweisung der Revision bitten.

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

Die Revision war zurückzuweisen.

A. Soweit die Revision die Abweisung der gegen die Beklagte zu
1) gerichteten Klage bekämpft, ist sie unbegründet.

I. Zu Recht hat das Berufungsgericht die internationale Zustän-
digkeit der deutschen Arbeitsgerichte bejaht.

1. Die internationale Zuständigkeit ist eine auch in der Revi-
sionsinstanz von Amts wegen zu beachtende Sachurteilsvorausset-
zung. Sie richtet sich mangels besonderer Regelungen im wesent-
lichen nach der örtlichen Zuständigkeit. Ist ein deutsches Ge-
richt örtlich zuständig, ist damit in der Regel auch die inter-
nationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gegeben (ständige
Rechtsprechung des BAG; vgl. Urteil vom 26. Februar 1985 = AP
Nr. 23 zu Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu I 1 und 2 der
Gründe, m.w.N.).

2. Es kann dahingestellt bleiben, ob Hamburg als Gerichtsstand
des Erfüllungsorts nach § 29 ZPO in Betracht kommt, weil das
Schiff, auf dem die Klägerin ausschließlich ihre Dienste zu lei-
sten hatte, die Bundesflagge führt, wie beide Vorinstanzen ange-
nommen haben. Denn die internationale Zuständigkeit ergibt sich



in jedem Fall aus Art. 18 des Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung in Zivil- und Handelssachen (EGÜbk) vom 27. September 1968 (BGBl. 1972 II S. 773). Diese Vorschrift bestimmt:

Sofern das Gericht eines Vertragsstaates nicht bereits nach anderen Vorschriften dieses Übereinkommens zuständig ist, wird es zuständig, wenn sich der Beklagte vor ihm auf das Verfahren einläßt. Dies gilt nicht, wenn der Beklagte sich nur einläßt, um den Mangel der Zuständigkeit geltend zu machen, oder wenn ein anderes Gericht aufgrund des Artikels 16 ausschließlich zuständig ist.

Sie ist vorliegend anwendbar. Das Übereinkommen vom 9. Oktober 1978 (BGBl. 1983 II S. 803) über den Beitritt Dänemarks, Irlands und des Vereinigten Königreiches zum EGÜbk, dem die Bundesrepublik Deutschland durch Gesetz vom 22. Dezember 1983 (BGBl. II S. 802) zugestimmt hat, ist im Verhältnis zum Vereinigten Königreich am 1. Januar 1987 (Bekanntmachung vom 12. Dezember 1986, BGBl. II S. 1146) in Kraft getreten. Nach Art. 34 dieses Beitrittsabkommens sind die Vorschriften des EGÜbk nur auf solche Klagen anzuwenden, die, wie die vorliegende, nach seinem Inkrafttreten im Ursprungsstaat erhoben worden sind (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 47. Aufl., Schlußanh. V C, Übersicht Anm. 1 und 2).

Die Voraussetzungen ihres Satzes 1 sind erfüllt. Die Beklagte zu 1) hat sich, wie auch die übrigen Beklagten, auf die Klage eingelassen und ausschließlich sachlich-rechtliche Einwendungen erhoben. Ausnahmetatbestände nach Art. 16 EGÜbk liegen nicht vor.



II. Das Berufungsgericht hat auch in der Sache zutreffend die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 30. Juli 1987 nach englischem Recht beurteilt und für wirksam angesehen.

1. Zur Begründung seiner Entscheidung hat es im wesentlichen ausgeführt:

Das englische Arbeitsstatut sei durch Ziff. 14 der Terms vereinbart worden. Die Klägerin habe der Beklagten zu 1) bereits unter dem 30. Juli 1986 bestätigt, daß sie die mit dem Vertragsangebot unterbreiteten Vertragsbedingungen gelesen und akzeptiert habe. Darüber hinaus liege eine weitere schriftliche, auf den 6. Oktober 1986 datierte Bestätigung der Klägerin vor. Dabei sei es um den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des zunächst bis zum 30. Oktober 1986 befristeten Probearbeitsverhältnisses gegangen. Daher sei englisches Recht vereinbart.

Auch aus Art. 30 Abs. 2 EGBGB ergebe sich nicht die Anwendbarkeit zwingenden deutschen Kündigungsrechts. Nach den Darlegungen des Arbeitsgerichts weise das Arbeitsverhältnis engere Beziehungen zum englischen Recht auf. Daher greife die Ausnahmeklausel des Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 2 EGBGB ein. Das deutsche internationale Privatrecht finde in der Fassung des Gesetzes zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts vom 25. Juli 1986 (BGBI. I S. 1142) Anwendung. Das Dauerarbeitsverhältnis sei erst nach dem 1. September 1986 abgeschlossen worden. Mithin handele es sich nicht um einen vor diesem Datum abgeschlossenen Vorgang im Sinne des Art. 220 Abs. 2 EGBGB.



Nach englischem Recht sei die Kündigung der Beklagten wirksam. Gemäß ss. 64 A (1) (a) Employment Protection (Consolidation) Act 1978 finde der in ss. 54 ff Employment Protection (Consolidation) Act geregelte besondere arbeitsrechtliche Kündigungsschutz ("Right not to be unfairly dismissed") keine Anwendung auf Kündigungen von Arbeitnehmern, die nicht länger als zwei Jahre beim Arbeitgeber beschäftigt sind. Die hier maßgebliche Vorschrift laute (ss. 64 A (1) (a) EPCA):

"Subject to subsection (2), section 54 does not apply to the dismissal of an employee from any employment if - (a) the period (ending with the effective date of termination) during which the employee was continuously employed did not exceed two years ..."

Der vorliegende Ausschluß des Kündigungsschutzes während einer Wartezeit von zwei Jahren verstoße auch nicht gegen den ordre public (Art. 6 EGBGB).

Diese Würdigung ist im Ergebnis und auch in Teilen der Begründung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Zutreffend hat das Berufungsgericht das nach dem Gesetz zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts vom 25. Juli 1986 (BGBl. I S. 1142; künftig: IPR-NeuregelungsG) seit 1. September 1986 geltende deutsche internationale Privatrecht auf den vorliegenden Fall angewendet.

Nach der Übergangsregelung des Art. 220 Abs. 1 EGBGB n.F. bleibt das bisherige internationale Privatrecht auf "vor dem 1. September 1986 abgeschlossene Vorgänge" anwendbar. Bei Schuld-



verträgen kommt es grundsätzlich auf das Datum des Vertragsschlusses an (Basedow, NJW 1986, 2971, 2973). Der Arbeitsvertrag, um dessen Kündigung die Parteien streiten, ist nach dem 1. September 1986 dadurch zustande gekommen, daß die Klägerin das Angebot der Beklagten vom 27. Oktober 1986 angenommen hat. Die Bezugnahme auf die Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnisses steht einem neuen Vertragsschluß nicht entgegen. Das wird vorliegend durch die Aufwertung der Tätigkeit (2. Kassierererin statt bisher 3. Kassierererin) und die damit verbundene Anhebung der Vergütung unterstrichen. Auf die in der Literatur diskutierte Frage, ob das frühere Internationale Privatrecht auch auf vor dem 1. September 1986 abgeschlossene Dauerschuldverhältnisse anwendbar bleibt (so Sandrock, RIW 1986, 841, 855; Hönsch, NZA 1988, 113, 119; W. Lorenz, IPRax 1987, 269, 276; a.A.: Däubler, RIW 1987, 249, 256; Mankowski, RabelsZ 1989, 487, 514), braucht daher nicht eingegangen zu werden.

3. Das Berufungsgericht hat zunächst darauf abgestellt, die Parteien hätten die Anwendung englischen Rechts vereinbart. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Würdigung der revisionsrechtlichen Nachprüfung in allen Punkten standhalten würde. Denn englisches Recht ist in jedem Falle anzuwenden, gleichviel, ob die Parteien eine solche Rechtswahl getroffen haben oder nicht, weil, wie beide Vorinstanzen weiter richtig gesehen haben, der Arbeitsvertrag nach Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 2 EGBGB n.F. engere Verbindungen zu England aufweist.



a) Nach Art. 30 Abs. 1 EGBGB n.F. darf bei Arbeitsverträgen die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch zwingende Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach Absatz 2 mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre.

aa) Danach unterliegt zwar auch der Arbeitsvertrag dem in Art. 27 Abs. 1 EGBGB n.F. für alle schuldrechtlichen Verträge geltenden Grundsatz der Privatautonomie. Jedoch können hierdurch die zwingenden Arbeitnehmerschutznormen des ohne Rechtswahl nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. anwendbaren Rechts nicht abbedungen werden. Absatz 2 enthält in den Nummern 1 und 2 des Halbsatzes 1 die Regelanknüpfungen des Arbeitsortes sowie der einstellenden Niederlassung. Das so bestimmte Recht ist jedoch nach der Ausnahme Klausel des Halbsatzes 2 nicht maßgebend, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; dann ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden (allgemeine Meinung; vgl. Däubler, RIW 1987, 249; Gamillscheg, ZfA 1983, 307, 339; ders. in Anm. zu AP Nr. 33 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter 1 b; Hönsch, NZA 1988, 113, 114; Kronke, DB 1984, 404, 405; Palandt/Heldrich, BGB, 49. Aufl., Art. 30 EGBGB Anm. 4 b).

bb) Nach dieser Systematik der kollisionsrechtlichen Regelung für Arbeitsverträge kann die Frage, ob Arbeitsvertragsparteien das Recht eines bestimmten Staates gewählt haben, nur dann erheblich sein, wenn ohne Rechtswahl nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. das Recht eines anderen Staates gelten würde. Wäre dagegen auch



nach diesen objektiven Anknüpfungen dasselbe wie das nach der - umstrittenen - Vereinbarung gewählte Recht anzuwenden, wäre durch die Rechtswahl kein zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht abbedungen, sondern nur das Recht vereinbart, das ohnehin kraft der gesetzlichen Kollisionsregelung gelten würde. Die gegen den Parteiwillen erfolgende Anwendung zwingender Bestimmungen i.S.d. Art. 30 Abs. 1 EGBGB n.F. setzt voraus, daß sie zu günstigeren Ergebnissen führen würde als das gewählte Recht (MünchKomm-Martiny, BGB, 2. Aufl., Art. 34 EGBGB Rz 15).

Im Rahmen der Prüfung, welches Recht ohne Rechtswahl nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. gelten würde, kommen die Regelanknüpfungen des Arbeitsortes und der einstellenden Niederlassung nach Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 1 EGBGB n.F. nicht in Betracht, wenn die Ausnahmeklausel des Absatzes 2 Halbsatz 2 eingreift, das Arbeitsverhältnis also "engere Verbindungen" zu einem anderen Staat als zu demjenigen aufweist, dessen Recht nach den vorgenannten Regelanknüpfungen anzuwenden wäre.

b) Danach kann im vorliegenden Fall offenbleiben, ob die Parteien die Anwendung englischen Rechts vereinbart haben. Ferner braucht auch die im Schrifttum umstrittene Frage nicht beantwortet zu werden, ob bei Fehlen einer Rechtswahl Seearbeitsverträge nach den Regelanknüpfungen des Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 1 EGBGB n.F. gemäß Nr. 1 dem Recht des Staates (hier: Bundesrepublik Deutschland) unterliegen, dessen Flagge das Schiff als der gewöhnliche Arbeitsort des Seemanns führt (so Däubler, RIW 1987, 249, 251; Gamillscheg, ZfA 1983, 307, 342; Geffken, AiB 1987, 11,



14; Kronke, DB 1984, 404, 405, 406; Mankowski, RabelsZ 1989, 487, 495 ff.; Reithmann/Martiny, Internationales Vertragsrecht, 4. Aufl., Rz 733) oder ob gemäß Nr. 2 das Recht des Staates (hier: England) maßgebend ist, in dem sich die einstellende Niederlassung befindet (so Hönsch, NZA 1988, 113, 114; KR-Weigand, 3. Aufl., Internationales Arbeitsrecht Rz 29; W. Lorenz, IPRax 1987, 269, 276 Fn 74; Palandt/Heldrich, aaO, Art. 30 EGBGB Anm. 4 a). Der Arbeitsvertrag der Parteien weist nämlich "engere Verbindungen" zu England im Sinne der Ausnahmeklausel des Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 2 EGBGB n.F. auf, so daß die Regelanknüpfungen des ersten Halbsatzes nicht in Betracht kommen und englisches Recht anzuwenden ist.

aa) Für die Frage, wann "engere Beziehungen" zu einer bestimmten Rechtsordnung vorliegen, stellt das Gesetz auf die Gesamtheit der Umstände ab. In der amtlichen Begründung zum Entwurf des IPR-NeuregelungsG (BT-Drucks. 10/504, S. 81) ist ausgeführt, die Anknüpfungen des Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 1 Nr. 1 und 2 EGBGB seien nicht als starre Regeln zu verstehen; Ausnahmen seien möglich, wenn besondere Umstände dies geböten. Ergebe sich aus der Gesamtheit der Umstände, daß der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat als demjenigen aufweise, der nach Absatz 2 Nr. 1 und 2 maßgebend wäre, so sei nach dem letzten Halbsatz des Absatzes 2 die Rechtsordnung des Staates anzuwenden, zu dem die engeren Verbindungen bestünden. Dies entspreche dem allgemeinen Prinzip des Art. 28 Abs. 1 EGBGB, wonach ein Vertrag jeweils dem Recht des Staates zu unterstellen sei, zu dem er die engsten Verbindungen aufweise. Dem Gesetzeswortlaut wie auch den Ge-



setzesmaterialien läßt sich somit nicht entnehmen, welche Umstände für die Anwendung der Ausnahmeklausel in Betracht zu ziehen sind.

Aus der Bestimmung, daß es auf die Gesamtheit der Umstände ankommen soll, und dem Hinweis in der amtlichen Begründung, die Anknüpfungen in Absatz 2 Halbsatz 1 Nr. 1 und 2 seien nicht als starre Regeln zu verstehen, ist jedoch zum einen zu folgern, daß auf die Kriterien zurückzugreifen ist, die Rechtsprechung und Rechtslehre für die Bestimmung des nach dem bisher geltenden Recht bei Fehlen einer Rechtswahl anzuwendenden Rechts entwickelt haben (so auch Däubler, aaO, S. 252; vgl. ferner Kropholler, Internationales Privatrecht, S. 402, 413). In Absatz 2 Halbsatz 1 Nr. 1 und 2 knüpft das Gesetz mit dem Arbeitsort und der einstellenden Niederlassung an Umstände an, denen schon nach dem bisherigen Recht eine wesentliche Bedeutung für die Bestimmung des auf Arbeitsverträge anzuwendenden Rechts beigemessen würde. Wenn der Gesetzgeber deshalb für das Eingreifen der Ausnahmeklausel des Halbsatzes 2 ohne nähere Erläuterung auf die Gesamtheit der Umstände abstellt, so ist anzunehmen, daß insoweit ebenfalls die bisher für erheblich angesehenen Umstände zu berücksichtigen sind.

Zum anderen ergeben Gesetzeswortlaut, -systematik und -begründung, daß keine Rangfolge der zu berücksichtigenden Umstände gelten soll und eine Mehrzahl von Einzelumständen vorliegen muß, die auf eine bestimmte Rechtsordnung weisen und insgesamt das Gewicht der jeweils in Betracht kommenden Regelanknüpfung deut-



lich überwiegen (so auch Mankowski, aaO, S. 493, 531). Wie durch den Komparativ "enger" zum Ausdruck gebracht wird, muß die Verbindung zu dem anderen Recht stärker sein als die durch den nach der Regelanknüpfung zu dem Recht des Arbeitsorts oder der einstellenden Niederlassung hergestellte Beziehung. Aus dem Begriff "Gesamtheit der Umstände" folgt weiter, daß nur mehreren Umständen eine solche Wirkung beigemessen werden kann. Der Hinweis in der amtlichen Begründung, die Anknüpfungen des Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 1 Nr. 1 und 2 EGBGB seien nicht als starre Regeln zu verstehen, bestätigt schließlich die sich aus Wortlaut und Systematik des Absatzes 2 ergebende Auslegung, daß keine dieser Anknüpfungen dem danach anzuwendenden Recht ohne Rücksicht auf das Ergebnis einer Würdigung der gesamten übrigen Kriterien nach der Ausnahmeklausel des Halbsatzes 2 bereits das entscheidende Gewicht verleihen kann.

Welche Folgerungen sich für Seearbeitsverträge aus dem am 5. April 1989 in Kraft getretenen Gesetz zur Einführung eines zusätzlichen Registers für Seeschiffe unter der Bundesflagge im internationalen Verkehr (Internationales Schiffsregister - ISR) vom 23. März 1989 (BGBl. I S. 550) ergeben, kann dahingestellt bleiben, weil dieses Gesetz auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar ist.

bb) Nach der bisherigen Rechtsprechung zur objektiven Anknüpfung (vgl. BAGE 27, 99, 104 = AP Nr. 12 Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu II 3 der Gründe) sind bei Vertragsverhältnissen neben dem Erfüllungsort primär die Staatsangehörigkeit der Parteien



(BAGE 13, 121, 124 = AP Nr. 6 Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu II der Gründe; BAGE 27, 99, 105 = AP, aa0; BAG Urteil vom 26. Februar 1985, aa0, zu II 3 b der Gründe; Beitzke, Anm. AP Nr. 12 Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu 2 c; Leffler, RdA 1978, 97, 99 f.) und der Sitz des Arbeitgebers (BAGE 16, 215, 222 = AP Nr. 9 Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu 1 der Gründe; BAGE 27, 99, 107 = AP, aa0; Däubler, aa0, S. 251 f.) von Bedeutung. Zwar Indizfunktionen aber keine für sich genommen ausschlaggebende Bedeutung haben zudem die Vertragssprache (Reithmann/Martiny, aa0, Rz 57; Beitzke, Anm. AP Nr. 23 zu Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht, zu 2; Leffler, aa0), die Währung, in der die Vergütung bezahlt wird (BAGE 27, 99, 105 = AP, aa0, zu II 4 der Gründe; BGHZ 19, 110, 112), der Ort des Vertragsschlusses (BAGE 13, 121, 124 = AP, aa0; Leffler, aa0, S. 99 f.) und der Wohnsitz (BAGE 27, 99, 106 = AP, aa0).

cc) Das angefochtene Urteil hat diese Kriterien, soweit sie im vorliegenden Fall eine Rolle spielen, berücksichtigt und zutreffend gewichtet. Die Klägerin ist englische Staatsangehörige und hat dort ihren Wohnsitz. Die Beklagte zu 1) ist eine Gesellschaft englischen Rechts mit Sitz in England. Unstreitig ist ferner, daß sich die Vergütung der Klägerin nach einem englischen Tarifvertrag bestimmt. Diese Merkmale werden verstärkt durch die Vertrags- und Korrespondenzsprache, den Ort des Vertragsschlusses sowie die Währung, in der die Vergütung ausbezahlt wird. Für die Zuordnung zum englischen Rechtskreis sprechen somit außer der Flagge als möglicherweise in Betracht kommende Regelanknüpfung nach Art. 30 Abs. 2 Halbsatz 1 Nr. 1 EGBGB a.F. alle primären und eine Reihe sekundärer Kriterien.



4. Die Ansicht des Berufungsgerichts, die Kündigung der Beklagten zu 1) sei nach englischem Recht wirksam, läßt keinen Rechtsfehler erkennen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Verfahren vor den Arbeitsgerichten auch die Anwendung ausländischen Rechts revisibel (BAGE 27, 99, 109 = AP, aaO). § 549 ZPO wird durch die speziellere Regelung des § 73 ArbGG verdrängt.

b) Das englische Kündigungsrecht ist überwiegend im Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (EPCA) geregelt (KR-Weigand, 2. Aufl., Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht in den Staaten den Europäischen Gemeinschaften, Rz 111 ff.; Döse-Digenopoulos, Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz in England 1982, S. 23 f.). Es gewährt einen Schutz gegen "unfair dismissal" sowie Schadenersatzansprüche in bestimmten Fällen betriebsbedingter Kündigungen (Döse-Digenopoulos, aaO, S. 32).

Voraussetzung für das Eingreifen des Kündigungsschutzes ist eine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer. Diese Wartezeit betrug zunächst sechs Monate, wurde im Jahre 1979 dann auf ein Jahr (Döse-Digenopoulos, aaO, S. 18 ff.; KR-Weigand, aaO, Rz 115; Hepple, RdA 1981, 164, 167) und durch Gesetz von 1985 schließlich auf zwei Jahre verlängert. Diese sich aus ss 64 A (1) a EPCA (vgl. vorstehend unter II 1) ergebende Rechtslage haben die Parteien übereinstimmend vorgetragen. Das Berufungsgericht konnte daher, ohne gegen die Ermittlungspflicht des § 293 ZPO zu verstoßen, von ihrer Richtigkeit ausgehen (BAGE 27, 99, 109 f. = AP, aaO).



c) Die Frage der Einhaltung etwaiger Kündigungsfristen hat das Berufungsgericht nicht ausdrücklich erörtert. Auch insoweit ist sein Urteil jedoch nicht zu beanstanden.

Die Beklagte zu 1) hat das Arbeitsverhältnis am 30. Juli zum 31. August 1987, also mit einer mehr als vierwöchigen Frist gekündigt. Die gesetzliche Kündigungsfrist nach englischem Recht beträgt in den ersten beiden Beschäftigungsjahren eine Woche (Döse-Digenopoulos, aaO, S. 40 f.; KR-Weigand, aaO, Rz 112). Die Länge der Kündigungsfrist ist unabhängig vom Status des Arbeitnehmers (Döse-Digenopoulos, aaO, S. 41). Da das streitige Arbeitsverhältnis weniger als zwei Jahre gedauert hat, galt die Mindestkündigungsfrist. Dies entspricht der vertraglichen Regelung in Nr. 14 der Terms.

5. Das angefochtene Urteil ist auch zu Recht davon ausgegangen, daß der Anwendbarkeit englischen Kündigungsrechts der ordre public nicht entgegensteht.

Nach Art. 6 EGBGB n.F. ist eine Rechtsnorm eines anderen Staates nicht anzuwenden, wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führt, das mit wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar ist, insbesondere wenn die Anwendung gegen Grundrechte verstößt. Mit dieser Neufassung war eine inhaltliche Änderung gegenüber dem bis 1986 geltenden Art. 30 EGBGB nicht beabsichtigt (Gamillscheg, ZfA 1983, 307, 315; Däubler, aaO, S. 249, 256; Hönsch, aaO, S. 115; MünchKomm-Sonnenberger, BGB, 2. Aufl., EGBGB Art. 6 Rz 44; Staudinger/Blumenwitz, BGB,



12. Aufl., EGBGB Art. 6 Rz 7; ebenso die amtliche Begründung, BT-Drucks. 10/504, S. 42). Die Ausnahmenvorschrift greift nur ein, wenn die Anwendung des ausländischen Rechts im Einzelfall (vgl. BAGE 27, 99, 111 = AP, aaO; Staudinger/Blumenwitz, aaO, Rz 12, 83) zu einem Ergebnis führt, das zu der in der entsprechenden deutschen Regelung liegenden Gerechtigkeitsvorstellung in so starkem Widerspruch steht, daß die Anwendung des ausländischen Rechts schlechthin untragbar wäre (BAGE 27, 99, 111 = AP, aaO; BGHZ 50, 370, 375; 54, 132, 140; Hönsch, aaO, S. 115).

Es kann vorliegend dahinstehen, wie das dauerhafte Fehlen jeglichen Kündigungsschutzes zu bewerten wäre (kritisch insoweit: Senatsurteil vom 29. Juni 1978 - 2 AZR 973/77 - AP Nr. 8 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit, zu IV 2 a der Gründe; Staudinger/Blumenwitz, aaO, Rz 94; Birk, SAE 1978, 239, 241). Jedenfalls der Ausschluß eines Kündigungsschutzes zu Beginn der Beschäftigungszeit verstößt nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 27, 99, 112 f. = AP, aaO; Urteil vom 20. Juli 1967 - 2 AZR 372/66 - AP Nr. 10 zu Intern. Privatrecht-Arbeitsrecht; ebenso: Däubler, aaO, S. 256) nicht gegen den ordre public. Dies ergibt sich aus der eingeschränkten Anwendbarkeit des KSchG sowie aus der Wertung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, das auch in der Bundesrepublik praktisch in vielen Fällen zu einem Ausschluß des Kündigungsschutzes auf 18 bzw. 24 Monate führt (Art. 1 § 1 BeschFG 1985; vgl. dazu KR-Weller, 3. Aufl., § 1 BeschFG 1985 Rz 112, 113).



6. Schließlich führt auch Art. 34 EGBGB nicht zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und - hinsichtlich der Kündigungsfrist - des Seemannsgesetzes.

a) Nach dieser Vorschrift lassen die Kollisionsnormen des vertraglichen Schuldrechts die Anwendung derjenigen Bestimmungen des deutschen Rechts unberührt, die ohne Rücksicht auf das auf den Vertrag anzuwendende Recht den Sachverhalt zwingend regeln (sog. Eingriffsnormen). Welche Bestimmungen in diesem Sinne unabdingbar sind, ist gesetzlich nicht näher geregelt. Weitgehende Einigkeit besteht lediglich darin, daß nicht alle nach deutschem Recht zwingenden Rechtsnormen auch nach Art. 34 EGBGB unabdingbar sind (Däubler, aaO, S. 255; Gamillscheg, ZfA 1983, 307, 345; Junker, IPRax 1989, 69, 78; E. Lorenz, RIW 1987, 569, 578 f.; MünchKommMartiny, aaO, Art. 34 EGBGB Rz 7). Ansonsten bezöge sich das gesamte Kollisionsrecht nur noch auf dispositives nationales Recht (Däubler, aaO).

In der amtlichen Begründung zum Entwurf des IPR-NeuregelungsG (BT-Drucks. 10/504, S. 83) wird einleitend zu Art. 34 des Entwurfs, dessen weitergehender, die Anwendung ausländischer Eingriffsnormen betreffender Absatz 1 nicht Gesetz geworden ist, ausgeführt, in Betracht zu ziehen seien ohne Rücksicht auf ihre privat- oder öffentlich-rechtliche Natur sowohl zwingende Vorschriften wirtschaftspolitischen Gehalts wie Ein- und Ausfuhrbestimmungen, Preis- und Devisenvorschriften oder Vorschriften des Kartellrechts, als auch sozialpolitische Vorschriften zum Schutz einzelner, z. B. Mieterschutzvorschriften und Vorschriften zum



Schutz der Erwerber von Eigenheimen. Zu dem mit Art. 34 EGBGB n.F. übereinstimmenden und allein Gesetz gewordenen, die Anwendung deutscher Eingriffsnormen betreffenden Art. 34 Abs. 2 des Entwurfs wird als Anwendungsfall das deutsche Wohnungsmietrecht hervorgehoben. Hierzu wird ausgeführt, es sei vom Gesetzgeber weitgehend für zwingend erklärt worden und zudem stark mit öffentlich-rechtlichen Vorschriften verflochten. Damit sei deutlich zum Ausdruck gebracht, daß dieses Recht insoweit für Wohnraum innerhalb der Bundesrepublik Deutschland auch international zwingend sein solle. Die deutschen Gerichte würden also, wenn es etwa um den Kündigungsschutz für eine inländische Wohnung geht, unabhängig von Auslandsbezügen des Falles deutsches Mietrecht anzuwenden haben.

Gesetzeswortlaut wie -begründung bestätigen somit die im Schrifttum vertretene Ansicht nach der nicht jede vertraglich unabdingbare inländische Bestimmung unter Art. 34 EGBGB n.F. fallen soll. Speziell für arbeitsrechtliche Vorschriften folgt dies aus der Sonderregelung des Art. 30 EGBGB, die im Falle der Wahl ausländischen Rechts zur Geltung günstigerer inländischer Vorschriften führt, sofern diese ohne Rechtswahl nach den objektiven Anknüpfungen des Absatzes 2 anzuwenden wären. Diese Vorschrift wäre, soweit es die Anwendung deutschen Rechts angeht, überflüssig, wenn jede vertraglich unabdingbare arbeitsrechtliche Norm über Art. 34 EGBGB n.F. auf das Arbeitsverhältnis einwirken würde.



Inländische Gesetze sind somit nur Eingriffsgesetze im Sinne des Art. 34 EGBGB n.F., wenn sie entweder ausdrücklich (so z. B. § 98 Abs. 2 Satz 1 GWB) oder nach ihrem Sinn und Zweck ohne Rücksicht auf das nach den deutschen Kollisionsnormen anwendbare Recht gelten wollen (sog. international zwingende Bestimmungen im Gegensatz zu den nur innerstaatlich oder national zwingenden Normen; h. M.; vgl. Kropholler, aaO, S. 17; E. Lorenz, aaO, S. 569, 578, 579; MünchKomm-Martiny, aaO, Art. 34 EGBGB Rz 6, 7).

b) Nach der amtlichen Begründung ist für den Charakter einer Norm als Eingriffsnorm ihre Einordnung im privaten oder öffentlichen Recht nicht entscheidend. Die angeführten Beispiele zeigen aber, daß der Gesetzgeber mit dieser Vorschrift zumindest auch im Interesse des Gemeinwohls und nicht nur im Individualinteresse getroffenen Regelungen unbedingte Geltung verschaffen wollte. Dies ergibt sich insbesondere aus der Hervorhebung der Verflechtung von privat- und öffentlich-rechtlichen Vorschriften des deutschen Wohnungsmietrechts. Für einen auch auf öffentliche Interessen ausgerichteten Normzweck sprechen gezielte regulierende Eingriffe in private Rechtsverhältnisse des Wirtschafts- und Arbeitslebens durch Verbote bestimmter Schuldverhältnisse oder Genehmigungsvorbehalte für bestimmte Vertragstypen. Dem stehen zwingende Vorschriften gegenüber, die vor allem dem Ausgleich widerstreitender Interessen der Vertragsparteien und damit Individualbelangen dienen. Sie sind mit den übrigen vertragsrechtlichen Vorschriften verknüpft und unterliegen in der Regel dem Vertragsstatut (vgl. Gamillscheg, ZfA 1983, 307, 345, 346; MünchKomm-Martiny, aaO, Art. 34 EGBGB Rz 9 bis 15; E. Lorenz, aaO, S. 578 bis 580; Mankowski, aaO, S. 512 Fn 120).



c) Nach diesen Grundsätzen sind jedenfalls die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes über den allgemeinen Kündigungsschutz (§§ 1 bis 14) nicht als Eingriffsnormen im Sinne des Art. 34 EGBGB n.F. anzusehen (so auch MünchKomm-Martiny, aaO, Art. 30 EGBGB Rz 60; wohl auch Däubler, aaO, S. 255; a.M. Birk, RdA 1989, 201, 207). Diese Vorschriften dienen in erster Linie dem Ausgleich zwischen Bestandsschutzinteressen des Arbeitnehmers und Vertragsfreiheit des Arbeitgebers. Der Gesetzgeber überläßt auch die Durchsetzung des Schutzes allein dem Arbeitnehmer. Über das Individualinteresse hinausgehende Interessen werden demgegenüber erst mit den Regelungen über die Massenentlassung sowie den Kündigungsschutz der Betriebsverfassungsorgane geschützt, in deren Rahmen auch staatliche Stellen (Arbeitsbehörden), Betriebsverfassungsorgane und Gerichte (vgl. § 15 KSchG, § 103 BetrVG) eingeschaltet werden. In verstärktem Umfang gilt dies für den Schwerbehinderten- und Mutterschutz, dessen Durchsetzung durch öffentlich-rechtliche Erlaubnisvorbehalte gesichert ist (vgl. zur öffentlich-rechtlichen Natur des Schwerbehindertenschutzes BAGE 55, 236, 244 = AP Nr. 15 zu § 12 SchwbG, zu II 3 b, bb der Gründe; für die Anwendung des Art. 34 EGBGB n.F. in diesem Bereich: Kropholler, aaO, S. 412; Reithmann/Martiny, Internationales Vertragsrecht, 4. Aufl., Rz 741).

d) Auch die Kündigungsvorschriften des Seemannsgesetzes, die hier nach § 63 Abs. 2 Satz 3 SeemG für die Klägerin als Angestellte zu einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende führen würden, sind keine Eingriffsnormen im Sinne des Art. 34 EGBGB n.F.



aa) Nach § 1 SeemG gelten die Vorschriften dieses Gesetzes für alle Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz vom 8. Februar 1951 (BGBl. I S. 79) die Bundesflagge führen. Im Schrifttum werden hinsichtlich seiner Fortgeltung unterschiedliche Auffassungen vertreten. Mankowski (aaO, S. 511, 512) ist der Ansicht, die Vorschrift sei als eigenständige Kollisionsnorm des Internationalen Privatrechts obsolet geworden, weil Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. als die jüngere, die Kollision zwischen deutschem und ausländischem Recht umfassend regelt. Andere messen ihr nur materiell-rechtliche Bedeutung bei und wenden sie bei Geltung deutschen Rechts an. Schließlich wird geltend gemacht, die Vorschrift gelte als einseitige besondere Kollisionsnorm weiter, so daß bei deutscher Flagge stets das Seemannsgesetz anzuwenden sei (vgl. die Nachweise bei MünchKomm-Martiny, aaO, Art. 30 EGBGB Rz 48 Fn 110 c bis d; ferner Däubler, aaO, S. 252 Fn 35). Die von Mankowski gegen eine Fortgeltung des § 1 SeemG als besondere Kollisionsnorm neben Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. gegebene Begründung überzeugt. Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. ist – wie die meisten Vorschriften des IPR-NeuregelungsG – aus dem Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (EVÜ) vom 19. Juni 1980 (BGBl. 1986 II S. 809) übernommen worden. Die Bundesrepublik Deutschland hat diesem Abkommen durch Gesetz vom 25. Juli 1986 zugestimmt (BGBl. II S. 809). Nach Art. 1 Abs. 2 dieses Gesetzes findet das Abkommen allerdings keine unmittelbare innerstaatliche Anwendung. Seine Bedingungen sind vielmehr in ein innerstaatliches Gesetz umgesetzt worden. Nach Art. 36 EGBGB n.F. ist jedoch bei der Auslegung und Anwendung dieses Gesetzes zu berücksichtigen, daß die ihm zugrunde liegenden Regelungen des



Übereinkommens in den Vertragsstaaten einheitlich ausgelegt und angewandt werden. Dem Gebot der einheitlichen Anwendung würde es widersprechen, Art. 30 Abs. 2 EGBGB n.F. mit der Einschränkung anzuwenden, die sich aus einer Weitergeltung des § 1 SeemG als besonderer Kollisionsnorm ergäbe.

bb) Gelten die Vorschriften des Seemannsgesetzes nur noch als materielles innerstaatliches Recht weiter, so ist die Vorschrift des § 63 Abs. 2 SeemG über Kündigungsfristen auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht anwendbar. Die Vorschrift ist zwar gemäß § 10 SeemG zwingend. Ihr ist jedoch lediglich der Charakter einer zwingenden Bestimmung im Sinne des Art. 30 Abs. 1 EGBGB n.F. beizumessen, die im vorliegenden Fall auch ohne Rechtswahl bei objektiver Anknüpfung nach Abs. 2 nicht gelten würde. Sie stellt keine Eingriffsnorm im Sinne des Art. 34 EGBGB n.F. dar, weil die Regelung der Kündigungsfristen nur dem Ausgleich von Individualinteressen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dient.

B. Soweit die Klägerin ihre gegen die Beklagten zu 2) bis 4) gerichteten Anträge weiterverfolgt, ist die Revision unzulässig.

Das Berufungsgericht hat die Klage gegen diese Gesellschaften wegen fehlender Passivlegitimation abgewiesen. Es handelt sich um einen gegenüber der Klage gegen die Beklagte zu 1) teilbaren Streitgegenstand; die Beklagten sind einfache Streitgenossen. Die Revision hätte sich deshalb mit diesem Teil des Urteils eigens auseinandersetzen müssen; die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, die sie gegenüber der Beklagten zu 1) durch-



setzen will, führt auch nicht ohne weiteres bereits zur Begründetheit der gegen die übrigen Gesellschaften gerichteten Klage, wenn zwischen diesen und der Klägerin kein Vertrag zustande gekommen ist, wie das Berufungsgericht angenommen hat. Die Revisionsbegründung enthält jedoch zu diesem Punkt keine Ausführungen. Sie entspricht deshalb insoweit nicht der sich aus § 554 ZPO ergebenden Pflicht, die Begründung auf alle Teile des Urteils zu erstrecken, hinsichtlich deren eine Aufhebung beantragt wird, sofern nicht die Begründetheit des einen Anspruchs - hier des Bestehens des Arbeitsverhältnisses auch mit den Beklagten zu 2) bis 4) - von der Begründetheit des anderen Anspruchs - hier der gegen die Beklagte zu 1) gerichteten Feststellungsklage - praktisch unmittelbar abhängt (vgl. BAGE 2, 58, 59 = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO, zu I der Gründe; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 - AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision).

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Ascheid

Wisskirchen

Schulze



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

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