

Für das Nachschlagewerk! ja

Für die Sammlung! ja

Für die Fachpresse! ja

Gesetz: EGBGB Art. 7 ff.; HGB § 67

Leitsätze:

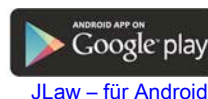
- 1.) Wenn ein ausländisches Unternehmen im Inland eine feste und dauerhafte Zweigstelle unterhält, sei es eine handelsregisterlich eingetragene Filiale oder auch sonst einen Betrieb oder Betriebsteil, und ein Arbeitnehmer nur in dieser Filiale oder in diesem Betrieb oder Betriebsteil tätig sein soll, ist für dessen Arbeitsverhältnis grundsätzlich inländisches Recht anzuwenden.
- 2.) Ist der Arbeitsvertrag des Handlungsgehilfen auf einen bestimmten längeren Zeitraum abgeschlossen, ist aber innerhalb dieses Zeitraums die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vorgesehen, so muß die Kündigungsfrist hierfür mindestens einen Monat betragen. Enthält der Vertrag eine kürzere Kündigungsfrist, so ist die vereinbarte Frist durch die gesetzliche Mindestkündigungsfrist zu ersetzen.

Aktenzeichen: 2 AZR 474/58.

Urteil des BAG vom 9. Mai 1959 LAG Baden-Württemberg (Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 474/58

V Sa 56/58
Baden-Württemberg
Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Urteilsformel zugestellt
am 9. Mai 1959

Gez. Damm,

zugestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. Mai 1959 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter
Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim sowie die Bundesar-
beitsrichter Dr. Jüttner und Falk für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg,
Außenkammern Stuttgart - IV. Kammer - vom
1. August 1958 - IV Sa 56/58 - wird auf ihre
Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 15. Januar 1958 in Stuttgart bei der Beklagten als Handlungsgehilfe beschäftigt. Mit Schreiben vom 22. Januar 1958 regelte die Beklagte im Einvernehmen mit dem Kläger das Arbeitsverhältnis wie folgt:

"Wir bestätigen hiermit, daß Sie ab 15. Januar 1958 bei S A S in Stuttgart als Assistent III in Gehaltsgruppe 6, Klasse 9 mit einem monatlichen Bruttogehalt von DM 400,-- auf Probe angestellt sind.

In Übereinstimmung mit unseren Personalbestimmungen gelten die ersten drei Monate Ihrer Beschäftigung als Probezeit, während der Ihre Kündigungsfrist 14 Tage beträgt. Wenn Ihre Arbeitsleistung während der Probezeit unseren Wünschen entspricht, werden Sie ab 1. Mai 1958 fest angestellt.

Alle anderen besonderen Bedingungen, unter welchen Sie bei uns angestellt sind, gehen aus den beigefügten "Personalbestimmungen für lokal angestelltes S -Personal in Westdeutschland" hervor."

Am 15. Februar 1958 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 28. Februar 1958. Gegen diese Kündigung hat der Kläger am 6. März 1958 Klage erhoben mit dem Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 28. Februar 1958 hinaus bis zum 31. März 1958 fort dauere. Die Beklagte macht geltend, daß für sie schwedisches Recht gelte, zumal ihr Stuttgarter Betrieb nicht einmal als Zweigniederlassung im Handelsregister von Stuttgart eingetragen sei. Das schwedische Recht lasse eine 14-tägige Kündigung zu. § 67 HGB gelte auch nicht für fest befristete Arbeitsverhältnisse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Zurückweisung der Berufung im übrigen die Kündigung zum 15. März 1958 durchgreifen lassen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, deren Zurückweisung der Kläger begehrt, erstrebt die Beklagte die volle Abweisung der Klage.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, deutsches Recht und nicht, wie die Beklagte meint, schwedisches Recht anzuwenden.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Parteien eine Vereinbarung, wonach schwedisches Recht angewendet werden sollte, in dem zwischen ihnen abgeschlossenen Vertrag nicht getroffen haben.

Daß sie die Anwendung deutschen Rechts vereinbart haben, ist weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden noch mit Sicherheit aus den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Vertragsbestimmungen noch aus den in diesen Vertragsbestimmungen in Bezug genommenen "Personalbestimmungen für lokal angestelltes S -Personal in Westdeutschland" zu entnehmen. Zwar ist in diesen "Personalbestimmungen" mehrfach auf deutsches Recht verwiesen, so in § 7 Abs. 5 auf das deutsche Mutterschutzgesetz, in § 6 Abs. 2 auf die deutsche Feiertagsregelung und in § 9 Abs. 1 auf die deutsche Sozialversicherung. Aber gerade die strittigen Bestimmungen über eine 14-tägige Kündigungsfrist in den Anstellungsbedingungen sowie, im Zusammenhang mit dieser Abmachung zu sehen, die Bezugnahme auf einzelne herausgestellte Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts, die doch überflüssig gewesen wäre, wenn die Parteien schlechthin die Anwendung deutschen Rechts vereinbart hätten, sprechen gegen die Annahme, daß die Parteien hier ausdrücklich oder sonstwie sicher erkennbar die Anwendung deutschen Rechts vereinbart haben.

Es muß also nach den sonstigen Regeln des Internationalen Privatrechts ermittelt werden, welches Recht hier mangels einer eindeutigen Parteiabrede anzuwenden ist.

Bei der Frage, welches Recht auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, kommt es entscheidend darauf an, in welchem Staatsgebiet dieses Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt hat, weil davon auszugehen ist, daß jeder Staat kraft seiner Staatshoheit die in seinem Gebiete ruhenden Rechts-

- 4 -

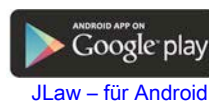
verhältnisse nach seiner Rechtsordnung regeln will und daß übrigens die Parteien dem auch in einem hypothetischen Vertragswillen Rechnung tragen. Deshalb ist grundsätzlich inländisches Recht anzuwenden, wenn ein ausländisches Unternehmen im Inland eine feste und dauerhafte Zweigstelle, sei es eine handelsregisterlich eingetragene Filiale oder auch sonst einen Betrieb oder Betriebsteil unterhält und der Arbeitnehmer nur in dieser Filiale oder diesem Betrieb oder Betriebsteil tätig sein soll (vgl. Beitzke, RdA 51, 134). Etwas anderes würde, und zwar auch hier von der Sache her wie nach einem allerdings wieder nur zu unterstellenden Parteiwillen, gegenüber jenem Grundsatz etwa dann gelten, wenn die inländische Arbeitsstätte lediglich eine Ausstrahlung des ausländischen Hauptbetriebes ist, wie das etwa - im Verhältnis zwischen dem Recht des Staates, auf dessen Territorium das Arbeitsverhältnis in Erscheinung tritt, und deutschem Recht- beim sogenannten Badischen Bahnhof in Basel oder auch bei vorübergehenden deutschen Baustellen im Ausland der Fall ist (vgl. Beitzke, aaO). Da nun hier der Kläger, im Gegensatz zum fliegenden Personal der Beklagten, ausschließlich für den Stuttgarter Betrieb der Beklagten eingestellt worden ist und nur dort zu arbeiten hatte, dieser Stuttgarter Betrieb auch im Interesse der Befliegung des Stuttgarter Lufthafens durch die Beklagte eine feste Einrichtung ist und damit organisatorisch eine eigene Größe darstellt, lag der Schwerpunkt seines Arbeitsverhältnisses in Stuttgart. Dort allein hatte er die im Arbeitsvertrag übernommenen Pflichten zu erfüllen. Daher ist es auch unerheblich, ob der Stuttgarter Betrieb im Handelsregister eingetragen ist oder nicht. Der Kläger war mit seiner Tätigkeit, die nach seiner Vergütung mehr untergeordneter Art war, auch nicht wenigstens für seine Person in einer betonten Weise auf die schwedische Hauptniederlassung der Beklagten hingeordnet, und es ist auch nicht vorgetragen, daß er Staatsangehöriger des Landes ist, in dem die Beklagte ihren Sitz hat, was eine Vermutung in Richtung der Anwendung des ausländischen Rechts auf Grund des abermals bloß hypothetischen Willens der Parteien

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

- 5 -



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



eröffnen kann (vgl. Beitzke, aaO). Da hiernach das Arbeitsverhältnis im Inland ruhte, kommt jedenfalls aus diesem Grunde deutsches Arbeitsrecht zur Anwendung.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die in den Anstellungsbedingungen für die Probezeit vorgesehene Kündigungsfrist von 14 Tagen gemäß § 67 Abs. 1 HGB in eine Kündigungsfrist von einem Monat umgewandelt. Die hiergegen von der Revision der Beklagten erhobenen Rügen greifen nicht durch.

Die Revision rügt die Verletzung des § 67 HGB. Für einen auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag sei die Bestimmung des § 67 Abs. 1 HGB nur anzuwenden, wenn in dem Vertrag vereinbart sei, daß das Arbeitsverhältnis in Ermangelung einer vor dem Ablauf der Vertragszeit erfolgten Kündigung als verlängert gelten solle. Eine solche Verlängerungsklausel sei aber hier nicht vereinbart. Vielmehr laufe nach dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag das Probearbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Monaten aus und es sei nur im Vertrag vorgesehen worden, daß die Beklagte, falls sie mit den Arbeitsleistungen des Klägers zufrieden sei, nach Ablauf der Probearbeitszeit einen neuen, den Kläger fest anstellenden Vertrag mit ihm abschließen werde. Infolgedessen liege der Tatbestand des § 67 Abs. 3 HGB gar nicht vor und die Beklagte sei daher in der Vereinbarung kürzerer als der in § 67 Abs. 1 HGB vorgesehenen Kündigungsfristen frei gewesen.

Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

Sowohl das HGB in §§ 66 ff. wie auch das BGB in § 620 gehen erkennbar von zwei deutlich voneinander geschiedenen Vertragstypen des Dienst- oder Arbeitsvertrages aus, nämlich einmal von dem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag, der nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer von selbst endet und für den es – außer aus wichtigem Grunde – eine Kündigung bis zum Ablauf der Vertragsdauer nicht gibt, eben weil er auf bestimmte Zeit abgeschlossen ist, und zum anderen von dem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen und daher kündbaren Vertrag. Wenn also in § 66 und § 67 Abs. 1 und 2 HGB ebenso wie in § 620 Abs. 2 BGB die Kündigungsfri-



- 6 -

sten nur für den auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienst- oder Arbeitsvertrag geregelt sind, so ist das deshalb geschehen, weil der Gesetzgeber eine Kündigung (außer aus wichtigem Grunde) bei dem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienst- oder Arbeitsvertrag als nicht erforderlich angesehen hat und davon ausgegangen ist, daß bei dem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienst- oder Arbeitsvertrag für die Vertragszeit, also für die bestimmte Zeit, eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen sein sollte.

Es besteht nun aber, worauf der Senat bereits in seinem Urteil vom 15. Dezember 1955 (AP Nr. 1 zu § 67 HGB) hingewiesen hat, ein Bedürfnis nach Zwischenlösungen und Mischfiguren; im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit steht es den Parteien eines Dienstvertrages durchaus offen, auch bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag die Möglichkeit der vorzeitigen Auflösung aus nicht wichtigem Grund vorzusehen und ihn insoweit im Ergebnis zu einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag zu machen. Das haben hier die Parteien getan. Sie haben die Probearbeitszeit auf drei Monate bemessen, haben aber außerdem noch für diese Zeit die Möglichkeit einer Kündigung vorgesehen. Durch die Zulassung einer Kündigung während der vorgesehenen Vertragsdauer hat der Vertrag, wenn er auch auf einen Zeitraum von drei Monaten abgeschlossen ist, ein wesentliches Element zeitlicher Unbestimmtheit erhalten. Es gelten daher für ihn, soweit es sich um die im Vertrag vorgesehene Kündigung handelt, die für den auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag gesetzlich vorgesehenen Kündigungsvorschriften, und zwar unmittelbar, ohne daß es noch erforderlich wäre, auf die oben erwähnte Auffassung der Beklagten zum Inhalt des Vertrages einzugehen und sich dann etwa auch mit der Tragweite des § 67 Abs. 3 HGB auseinanderzusetzen, insbesondere mit der Frage, ob diese Vorschrift ebenfalls eine - und dann die Bestimmung des § 67 Abs. 1 HGB übernehmende - Regelung für die Kündigungsfrist hinsichtlich derjenigen Kündigung enthält, die innerhalb der "bestimmten Zeit" des Vertragsablaufs ausgesprochen wird, oder ob nur eine Nor-

- 7 -



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



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

gez. Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Joachim
Dr. Hans Jüttner Falk