

Aktenzeichen: 2 AZR 548/91
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 30. April 1992
- 2 AZR 548/91 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 23. Februar 1989
- 5 Ca 464/88 H -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 09. April 1991
- 14 Sa 39/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zusatzabkommen zum Nato-Truppenstatut - Nichtdeutsche Organisation nichtwirtschaftlichen Charakters - Befreiung von der deutschen Gerichtsbarkeit - Anwendung deutschen Arbeitsrechts

Gesetz:

ZA-Nato-Truppenstatut Art. 71; EGBGB Art. 30; KSchG § 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 548/91

14 Sa 39/89 Baden-Württemberg

Verkündet am
30. April 1992

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. April 1992 durch den Vor-
sitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und
Dr. Rost sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und
Roeder für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
9. April 1991 - 14 Sa 39/89 - wird auf ihre Ko-
sten 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 Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Be-
klagten ausgesprochenen Kündigung und in diesem Rahmen über die
Frage, ob die Beklagte der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt.

Die Beklagte ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft
nach amerikanischem Recht mit Hauptsitz in Texas/USA. Sie geht
zurück auf eine im Jahr 1965 gegründete Körperschaft "C
T U Junior College District". Diese wurde ermächtigt, das
"C T College" zu gründen.

Anfang der 70er Jahre wurde weiter gegründet eine "C
T Educational Corporation". Diese gründete ihrerseits weitere
Unternehmungen, darunter das "A Technical Institute", des-
sen Gegenstand in dem Erbringen von Leistungen und Lieferungen im
Rahmen armeeeigener Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme be-
steht. 1986 beantragte die Beklagte erfolglos die Änderung ihres
Namens in "A Educational Complex" bei den zuständigen Be-
hörden der US-Streitkräfte. Gegenstand der Beklagten ist die Aus-
und Weiterbildung; sie bietet College-Kurse zum Erhalt von Ab-
schlußdiplomen an. Dazu erteilt sie überwiegend im Bereich von
US-Kasernen Unterricht. Der Sitz der deutschen Niederlassung der
Beklagten befindet sich in H



Aufgrund eines am 27. Februar 1973 bekanntgemachten Verwaltungsabkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika ist der Beklagten dieselbe Behandlung gewährt worden wie den Organisationen, die in Abs. 3 des sich auf Art. 71 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut beziehenden Abschnitts des Unterzeichnungsprotokolls aufgeführt sind (BGBl. 1973 Teil II S. 202).

Nach vorausgegangenen Verträgen vom 18. Januar 1974 und 15. Januar 1979, durch die sich die Beklagte verpflichtete, Angehörige der Streitkräfte in ihren Einrichtungen zu denselben Bedingungen und Standards wie für die übrigen zivilen Studenten in Texas auszubilden und zu unterrichten, schlossen das U Contracting Center und das C T College unter der Vertragsnummer DAJA 37-87-R 0223 ein Educational Service Agreement. Die Zusatzvereinbarung vom 23. November 1987 dazu (Vertrags-Nr. DAJA 37-88-D-0013) regelt die Unterstützungsleistungen für die laufenden vertraglichen Ausbildungsprogramme.

Der am 29. Dezember 1937 geborene Kläger ist amerikanischer Staatsangehöriger, jedoch nicht Angehöriger des Bundesstaates Texas. Er hat seinen Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland und hier inzwischen ein Haus gebaut. Aufgrund eines in englischer Sprache abgefaßten Einstellungsbogens vom 14. Dezember 1987 wurde der Kläger mit Wirkung vom 4. Januar 1988 als kaufmännischer Angestellter zu einem monatlichen Gehalt von 1.225,- US-\$ eingestellt. Im Einstellungsbogen ist die Social Security Number des Klägers aufgeführt. Der Kläger hat eine Bescheinigung im Sinne



einer Anti-Diskriminierungserklärung unterzeichnet und sich be-
reiterklärt, sich an einem steuerbegünstigten Pensionsplan zu
beteiligen. Die Vergütung des Klägers unterlag nicht der Versteu-
erung in Deutschland. Er hat sog. logistische Unterstützung in
Anspruch genommen, wie die sog. ID-Karte und ein US-Kennzeichen
am Auto geführt. Beiträge zur Kranken-, Lebens- und Arbeitsun-
fähigkeitsversicherung hat er nach texanischem Recht bezahlt. Ob
er einen Amtseid geleistet hat, ist streitig.

Der Kläger war im Rahmen der von der Beklagten zu erbringen-
den Unterstützungsleistungen als sog. "Test-Examiner" tätig. Da-
bei hatte er nach nicht bestrittener Darlegung der Beklagten fol-
gende Aufgaben zu erfüllen:

1. Überwachung und Bedienung der technischen Bildungsmittel der
US-Armee,
2. Unterstützung von Soldaten und Zivilisten während ihrer
beruflichen Ausbildung,
3. Instandhaltung von Material und technischen Geräten,
4. Vorratshaltung des Unterrichtsmaterials,
5. Auswahl von Material im Video-Bereich,
6. Überwachung und Begutachtung der Trainingspläne für Zivilan-
gestellte,
7. Hilfestellung gegenüber Soldaten bei der Auswahl von Trai-
ningsmaterial,
8. Koordination und Planung der Benutzung von Klassenräumen,
9. Einweisung und Assistenz zur Bedienung der technischen Aus-
bildungsmittel,



10. Führen eines schriftlichen Nachweises über die Benutzung der Bildungseinrichtungen,
11. Verteilen von Lernmaterial und anderen Hilfsmitteln,
12. Durchführung der jährlichen Inventur,
13. Bedienung eines Sprach- und Computerlabors.

Der Einsatzort des Klägers befand sich im "P B
Army Education Center" in H

Am 5. Juli 1988 begab sich der Kläger während der Dienstzeit zur Hauptverwaltung der Beklagten nach H wegen eines in Höhe von 700,- US-\$ erfolgten Gehaltsabzuges. Zuvor hatte er telefonisch versucht, eine Erläuterung für diesen Abzug zu erhalten. Der Kläger wurde am 12. Juli 1988 wegen unentschuldigter Entfernung vom Arbeitsplatz mündlich abgemahnt und darauf hingewiesen, im Wiederholungsfalle müsse er mit der Entlassung rechnen. Am 4. August 1988 wollte der Bezirksteamkoordinator der Beklagten wegen zweier angeblicher Vorfälle vom 25. und 27. Juli 1988 mit dem Kläger ein Gespräch führen. Er traf ihn jedoch um 12.50 Uhr, 10 Minuten vor dem Ende der offiziellen Dienstzeit, nicht mehr an. Nach einem Gespräch am 8. August 1988, in dessen Verlauf der Kläger nach der Behauptung der Beklagten ausfallend wurde, fertigte der Bezirksteamkoordinator ein schriftliches Memorandum in englischer Sprache, welches dem Kläger zugeleitet wurde. Dieses Memorandum war nicht unterschrieben. Es heißt darin u.a.:

4. Mit Wirkung vom 21. August 1988 wird Ihnen hiermit als Mitarbeiter des C T
College - Europe Campus - gekündigt.



Mit seiner am 29. August 1988 erhobenen Klage hat der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Der Kläger hält die deutsche Gerichtsbarkeit für gegeben. Die Beklagte könne sich im vorliegenden Fall nicht auf den ihr durch das Verwaltungsabkommen zugesprochenen Status berufen. Die dort erfolgte Privilegierung beruhe darauf, daß die Beklagte den Mitgliedern der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten Streitkräfte der Vereinigten Staaten von Amerika sowie des zivilen Gefolges und deren Angehörigen Bildungsmöglichkeiten anbiete. Nur in diesem Rahmen stünden der Beklagten die entsprechenden Vergünstigungen zu. Er sei hingegen nicht in diesem Bereich eingesetzt gewesen, sondern im Rahmen des von der Beklagten mit der US-Regierung abgeschlossenen Vertrages über die Erbringung von Dienst- und Werkleistungen für die von den Streitkräften selbst entwickelten und durchgeführten Bildungsmaßnahmen. Dies sei auf dem Hintergrund zu sehen, daß sich die Beklagte, nachdem im Hinblick auf den zweifelhaften nichtwirtschaftlichen Charakter des "A Technical Institute" eine Einbeziehung von deren Leistungen in das Programm der Beklagten abgelehnt worden sei, entschlossen habe, die Leistungen ihres Schwesterunternehmens im eigenen Namen der US-Regierung anzubieten. Damit unterlaufe die Beklagte die im Verwaltungsabkommen aus dem Jahre 1973 zum Ausdruck gebrachten Vorstellungen der Vertragsparteien. Die Beklagte selbst unterscheide zwischen ihren eigentlichen Bildungsprogrammen und zwischen Dienst- und Werkleistungen im Rahmen der von den Streitkräften entwickelten und durchgeführten Aus- und Fortbildungsprogrammen. Bei den eigenen Bildungsprogrammen der US-Armee übernehme der Auftragnehmer wie die Beklagte nur Hilfsfunktionen und sei nicht privilegiert.

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



Auf das danach der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegende Arbeitsverhältnis finde auch deutsches Recht Anwendung, da die ihn anstellende Niederlassung der Beklagten in der Bundesrepublik ihren Sitz habe und dort auch sämtliche vertraglichen Leistungen zu erfüllen seien. Demgegenüber überwiegende Anknüpfungspunkte für eine Anwendung texanischen Rechts lägen nicht vor. Er habe auch keinen Amtseid geleistet.

Im übrigen führe auch die Anwendung texanischen Rechts nur zu einer Zurückverweisung auf deutsches Recht. Selbst bei Anwendung des texanischen Rechts müsse die Beklagte die von ihr erhobenen Vorwürfe beweisen; zumindest kämen Schadenersatzansprüche wegen unberechtigter Kündigung in Betracht.

Die von der Beklagten als Anlaß für die Kündigung genommenen Vorwürfe seien sämtlich unberechtigt. Er sei berechtigt gewesen, wegen der Klärung des Gehaltsabzuges die Niederlassung H aufzusuchen. Es habe keine Auseinandersetzung mit einem Vorgesetzten gegeben.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 8. August 1988 nicht aufgelöst sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Sie hat die Auffassung vertreten, aufgrund des Verwaltungsabkommens von der deutschen Gerichtsbarkeit auch im hier vorliegenden Fall befreit zu sein. Es handele sich bei den in Frage stehenden Unterstützungsleistungen um eine notwendige Annex-Tätigkeit zu ihren eigenen Ausbildungsprogrammen. Diese Leistungen könnten nicht von einem deutschen Auftragnehmer erbracht werden.

Falls sie dennoch als der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegend betrachtet werde, fehle es an der Passivlegitimation. Vielmehr sei dann die Bundesrepublik Deutschland zu verklagen.

Die Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, jedenfalls finde auf das Arbeitsverhältnis nicht deutsches Recht, sondern das des Staates Texas Anwendung. Der Kläger sei wie ein Mitglied des zivilen Gefolges angestellt und behandelt worden. Auch die sonstigen Anknüpfungsmerkmale sprächen für die Anwendung texanischen Rechts. Der Kläger habe auch einen Amtseid geleistet.

Nach texanischem Recht bedürfe die Kündigung aber keiner besonderen Gründe. Die gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe seien im übrigen auch geeignet, einen Kündigungsgrund nach deutschem Recht abzugeben. Der Kläger habe am 5. Juli 1988 seinen Arbeitsplatz ohne ordnungsgemäße Abmeldung verlassen, weswegen er am 12. Juli zu Recht abgemahnt worden sei. Am 27. Juli habe sie Mitteilung erhalten über eine verbale Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und einem Vorgesetzten. In dem Gespräch am 8. August 1988 sei der Kläger ausfallend geworden.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten nach Beweisaufnahme zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

A. Die Revision rügt ohne Erfolg, das angefochtene Urteil sei schon deswegen aufzuheben, weil es nicht innerhalb von fünf Monaten nach seiner Verkündung den Parteien zugestellt worden und deshalb als ein nicht mit Gründen versehenes Urteil zu erachten sei im Sinne des § 551 Nr. 7 ZPO.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Urteil erst dann als nicht mit Gründen versehen zu erachten, wenn zwischen der Verkündung und der Zustellung mehr als ein Jahr liegt. Ist die Zeit kürzer, liegt allenfalls dann ein absoluter Revisionsgrund vor, wenn sich aus besonderen Umständen ergibt, daß die Entscheidungsgründe nicht das eigentliche Beratungsergebnis wiedergeben (BAGE 38, 55, 57 - 59 = AP Nr. 1 zu § 68 ArbGG 1979; Urteil vom 15. August 1984 - 7 AZR 228/82 - AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969, zu I der Gründe; Senatsurteil vom 20. September 1984 - 2 AZR 73/83 - AP Nr. 1 zu § 28 BGB, zu A der Gründe; vgl. zum Ganzen Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 73 Rz 37).

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



2. Der vorliegende Fall gibt dem Senat keinen Anlaß, die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich zu überprüfen.

a) Richtig ist zwar, daß der Bundesgerichtshof für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit annimmt, der absolute Revisionsgrund des § 551 Nr. 7 ZPO sei gegeben, wenn das mit Gründen versehene Berufungsurteil erst nach Ablauf der in § 552 ZPO genannten Frist von fünf Monaten seit Verkündung zur Geschäftsstelle gelangt ist (Urteil vom 29. Oktober 1986 - IV a ZR 119/85 - NJW 1987, 2446; vgl. jetzt auch BVerwG Urteil vom 5. Oktober 1990 - 4 CB 18/90 - NJW 1991, 313 und Urteil vom 3. August 1990 - 7 C 41 - 43/89 - NJW 1991, 310). § 552 ZPO kommt aber im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht zum Tragen, weil die Revisionsfrist wegen § 9 Abs. 5 ArbGG bei fehlender Zustellung nicht läuft, vielmehr sowohl die Fünfmonatsfrist des § 552 ZPO wie die Jahresfrist des § 9 Abs. 5 ArbGG zu kumulieren sind. Insofern ist die Situation nicht ohne weiteres vergleichbar der Situation in der ordentlichen Gerichtsbarkeit (vgl. auch Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 50. Aufl., § 551 Anm. 8 B). Die Annahme einer starren Grenze von fünf Monaten ist für das arbeitsgerichtliche Verfahren aus dem Gesetz also nicht unmittelbar abzuleiten.

Ob die Fünfmonatsgrenze herangezogen werden kann etwa in dem Sinne, daß ihr Ablauf eine gewisse Indizwirkung für ein Auseinanderklaffen zwischen Beratung und Entscheidungsgründen hat, kann dahingestellt bleiben. Der vorliegende Fall gibt vom Tatsächlichen her keine Anhaltspunkte für einen solchen Tatbestand.



aa) Das Urteil ist den Parteien zugestellt worden am 14. November 1991, also sieben Monate und zehn Tage nach der Verkündung. Wann es mit den Unterschriften aller beteiligten Richter zur Geschäftsstelle gekommen ist, läßt sich den Vorakten nicht entnehmen; der Zeitpunkt muß logischerweise vorher gelegen haben. Nach einem in der Akte befindlichen Vermerk des Vorsitzenden Richters sind die Urteilsgründe abgesetzt worden am 13./14. September 1991, also nur wenige Tage nach Ablauf des Fünfmonatszeitraums. Damit liegt gerade hinsichtlich des für die Frage der Erinnerung besonders bedeutsamen Absetzens der Entscheidungsgründe eine nur unwesentliche Überschreitung dieses Zeitraums vor.

bb) Das Urteil selbst bietet auch keinen Anlaß für die Annahme, den beteiligten Richtern sei das Verhandlungsergebnis einschließlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme nicht mehr gegenwärtig gewesen. Es ist umfangreich begründet und geht detailliert auch auf die Aussagen der Zeugen ein; Widersprüche oder Auslassungen, die auf durch den Zeitablauf bedingte Erinnerungslücken der beteiligten Richter schließen lassen könnten, sind nicht zu erkennen und werden auch von der Revision nicht benannt.

b) Der Senat hält daher bei dieser Sachlage an der bisherigen Rechtsprechung fest. Der absolute Revisionsgrund einer "nicht mit Gründen versehenen Entscheidung" ist nicht gegeben.

B. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte könne sich nicht auf die Befreiung von der deutschen Gerichtsbarkeit berufen. Der ihr aufgrund des Verwaltungsabkommens i.V.m. § 71



ZA-NATO-Truppenstatut zustehende Sonderstatus gewähre ihr die entsprechenden Vergünstigungen und Befreiungen nur in dem Umfang, der zur Erfüllung ihrer dort umschriebenen Aufgaben notwendig sei. Diese Aufgaben bestünden darin, den Mitgliedern der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten Streitkräfte der Vereinigten Staaten sowie des zivilen Gefolges und deren Angehörigen Bildungsmöglichkeiten zu bieten. Vorliegend nehme sie aber Aufgaben wahr, die nicht zu diesem festgelegten Aufgabengebiet gehörten. Der Kläger sei nämlich nicht im Rahmen eigener Bildungsmaßnahmen und der dazu erforderlichen Hilfstätigkeiten der Beklagten eingesetzt worden, sondern nur bei der Erfüllung von Hilfsleistungen im Rahmen von den Streitkräften selbst entwickelter Aus- und Fortbildungsprogramme.

Die Klage sei auch nicht gegen die Bundesrepublik Deutschland als Prozeßstandschafterin zu richten. Da der Kläger nicht für eine Aufgabe eingestellt worden sei, die zur Privilegierung der Beklagten geführt habe, zähle er auch nicht zu den zivilen Arbeitskräften bei einer Truppe oder einem zivilen Gefolge. Es bestehe danach kein Rechtsverhältnis, für welches die Bundesrepublik Deutschland prozeßführungsbefugt sei.

Auf das Arbeitsverhältnis sei deutsches Recht anzuwenden. Mangels ausdrücklicher Rechtswahl ergebe sich dies aus der Regelanknüpfung des Art. 30 Abs. 2 1. Halbsatz Nr. 1 EGBGB, da der Kläger seine Arbeit in Erfüllung des Vertrages in Deutschland habe verrichten sollen und auch verrichtet habe. Es lägen keine Umstände vor, die in der Gesamtheit die Regelanknüpfung deutlich



überwögen und somit für die Anwendung US-amerikanischen Rechts
sprächen.

Die Beklagte habe keine Gründe vorgetragen, welche die Kündigung als sozial gerechtfertigt im Sinne des danach anzuwendenden § 1 KSchG erscheinen ließen. Die Vorwürfe seien teils unsubstantiiert, teils stellten sie nur eine geringfügige Pflichtverletzung dar.

C. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist beizupflichten.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die deutsche Gerichtsbarkeit zu Recht bejaht.

1. Die Befreiung von der deutschen Gerichtsbarkeit ist ein selbständiges Hindernis prozessualer Art, das dem gerichtlichen Tätigwerden entgegensteht und daher vorrangig vor anderen Prozeßvoraussetzungen zu prüfen ist (Zöllner/Gummer, ZPO, 17. Aufl., Vorbem. zu §§ 18 bis 20 GVG Rz 3).

a) Die deutsche Gerichtsbarkeit erstreckt sich nach § 20 Abs. 2 GVG nicht auf solche Personen, die nach den allgemeinen Regeln des Völkerrechts, aufgrund völkerrechtlicher Vereinbarungen oder sonstiger Rechtsvorschriften von ihr befreit sind. Als solche Vereinbarungen kommen hier in Betracht das NATO-Truppenstatut und die dazugehörigen Zusatzabkommen (NATO-Truppenstatut vom 19. Juni 1951, BGBl. 1961 II, 1190, mit Zusatzabkommen vom 3. August 1959,



BGBI. 1961 II, 1218, und Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen, BGBI. 1961 II, 1313 - NATO-Truppenstatut und Zusatzabkommen in Kraft getreten mit dem 1. Juli 1963, Bekanntmachung vom 16. Juni 1963, BGBI. II, 745) sowie das aufgrund der Verbalnoten der Botschaft der Vereinigten Staaten von Amerika vom 4. Dezember 1972 und des Auswärtigen Amtes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. Februar 1973 geschlossene Verwaltungsabkommen zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika über die Rechtsstellung der "Embry Riddle Aeronautical University" und des "C T College" in der Bundesrepublik Deutschland, in Kraft getreten am 14. Februar 1973, Bekanntmachung vom 27. Februar 1973 (BGBI. 1973 II, 202, im folgenden nur noch Verwaltungsabkommen genannt).

b) Nach dem Verwaltungsabkommen bietet die Beklagte den Mitgliedern der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten Streitkräfte der Vereinigten Staaten von Amerika sowie des zivilen Gefolges und deren Angehörigen "Bildungsmöglichkeiten". Ihr wird gem. Nr. 1 des Verwaltungsabkommens dieselbe Behandlung gewährt wie den Organisationen, die in Absatz 3 des sich auf Art. 71 ZA-NATO-Truppenstatut beziehenden Abschnitts des Unterzeichnungsprotokolls aufgeführt sind.

aa) Bei diesen in Bezug genommenen Organisationen handelt es sich um Organisationen im Sinne des Art. 71 Abs. 2 (a) ZA-NATO-Truppenstatut, nämlich im Unterzeichnungsprotokoll benannte nichtdeutsche Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters (u.a. die University of Maryland). Diese genießen die der Truppe durch das NATO-Truppenstatut und das Zusatzabkommen gewährten



Vergünstigungen und Befreiungen in dem Umfang, der zur Erfüllung ihrer in dem Unterzeichnungsprotokoll umschriebenen Aufgaben notwendig ist. Angestellte, die ausschließlich im Dienste einer solchen Organisation tätig sind, werden nach Art. 71 Abs. 5 (a) ZA-NATO-Truppenstatut wie Mitglieder eines zivilen Gefolges angesehen und behandelt. Dies gilt nach Art. 71 Abs. 6 ZA-NATO-Truppenstatut nicht für folgende Personen: Staatenlose, Angehörige eines Staates, der nicht Partei des Nordatlantik-Vertrages ist, Deutsche, Personen, die ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet haben.

bb) Unter dem zivilen Gefolge ist gem. Art. 1 Abs. 1 des NATO-Truppenstatuts das die Truppe einer Vertragspartei begleitende Zivilpersonal zu verstehen, das bei den Streitkräften dieser Vertragspartei beschäftigt ist.

c) Das Verwaltungsabkommen über die Gleichstellung der Beklagten mit diesen Organisationen findet seine rechtliche Grundlage in Art. 71 Abs. 4 ZA-NATO-Truppenstatut. Danach kann anderen nichtdeutschen Organisationen nichtwirtschaftlichen Charakters aufgrund von Verwaltungsabkommen jeweils dieselbe Behandlung wie den in dem auf Art. 71 ZA-NATO-Truppenstatut Bezug nehmenden Abschnitt des Unterzeichnungsprotokolls, Abs. 2 oder 3, aufgeführten Organisationen gewährt werden, wenn sie

a) für die Befriedigung der militärischen Bedürfnisse einer Truppe erforderlich sind und

b) nach Richtlinien der Truppe arbeiten und deren Dienstaufsicht unterstehen.



Gem. Art. 71 Abs. 5 (b) ZA-NATO-Truppenstatut wird den Angestellten einer gleichgestellten Organisation - also etwa der Beklagten - dieselbe Behandlung wie den Bediensteten einer der bereits im Unterzeichnungsprotokoll privilegierten Organisationen (etwa der University of Maryland) gewährt. Sie werden also wie diese gem. Art. 71 Abs. 5 (a) ZA-NATO-Truppenstatut als Mitglieder eines zivilen Gefolges angesehen und behandelt. Dies wird in Nr. 3 des Verwaltungsabkommens noch einmal hervorgehoben "unbeschadet des Art. 71 Abs. 6 ZA-NATO-Truppenstatut".

d) Die Beklagte ist danach eine im Sinne des Art. 71 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut privilegierte Organisation; ihre Bediensteten werden wie Mitglieder eines zivilen Gefolges angesehen, soweit nicht die Voraussetzungen des Art. 71 Abs. 6 ZA-NATO-Truppenstatut vorliegen. Von dieser Grundlage ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen.

2. Die genannten Vertragsbestimmungen enthalten keine Regelung, wonach entsprechend privilegierte Organisationen für Rechtsstreitigkeiten der vorliegenden Art ausdrücklich von der deutschen Gerichtsbarkeit ausgenommen sind. Dies ist für die vom Entsendestaat unterhaltene Truppe selbst nach allgemeinen völkerrechtlichen Regeln anerkannt (vgl. BAG Urteil vom 30. November 1984 - 7 AZR 499/83 - AP Nr. 6 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut, zu III 3 der Gründe, m. insoweit zust. Anm. v. Beitzke, vgl. auch Beitzke, Festschrift für Kegel, S. 33, 38; Sennekamp, NJW 1983, 2731, 2734).



Gestützt hierauf hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in einer Entscheidung vom 18. April 1979 (- 5 AZR 1065/77 - AP Nr. 1 zu Art. 71 ZA-Nato-Truppenstatut mit im wesentlichen zust. Anm. v. Beitzke) die deutsche Gerichtsbarkeit verneint für Streitigkeiten zwischen einer nach Art. 71 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut privilegierten Organisation (dort die University of Maryland) und einer Angestellten, die gem. Art. 71 Abs. 5 ZA-NATO-Truppenstatut als Mitglied des zivilen Gefolges galt. Der Fünfte Senat hat dieses Ergebnis aus einer an Sinn und Zweck des Vertragswerks orientierten Auslegung abgeleitet. In den Verträgen seien die Regelungen enthalten, die den Vertragsparteien notwendig erschienen, um die sich aus dem Verbleiben der Truppen über die Besatzungszeit hinaus ergebenden Probleme lösen zu können. Das Bildungsprogramm der (dortigen) Beklagten sei in das Vertragswerk einbezogen und damit als eine der amerikanischen Truppenbetreuung dienende Institution anerkannt worden. Es könne nicht angenommen werden, daß die Entsendestaaten Tatbestände, die für die Funktionsfähigkeit ihrer Truppen von Bedeutung seien, der Gerichtsbarkeit des Aufnahmestaates unterstellen wollten. Schon aus diesem Grunde sei davon auszugehen, daß die befreite Organisation in ihren Rechtsbeziehungen zu ihren zum zivilen Gefolge zählenden Angestellten, die sie zur Erfüllung ihrer im Zusatzabkommen festgelegten Aufgabe beschäftige, von der deutschen Gerichtsbarkeit befreit sei. So sei auch Art. 71 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut zu verstehen. Wenn dort der Umfang der für die Organisation vorgesehenen Vergünstigungen und Befreiungen von ihrer Aufgabe her bestimmt werde, deute das darauf hin, daß die Vertragsparteien im Hinblick auf die Bedeutung der Truppenbetreuung für ihre Truppen jede Einwirkungsmöglichkeit des Aufnahmestaates



auf die Truppenbetreuung ausschließen wollten. Wollte man die deutsche Gerichtsbarkeit bejahen, so würde ein deutsches Gericht mittelbar über den Rechtsstatus eines Angestellten als dem eines Mitglieds des zivilen Gefolges entscheiden. Dies entspräche nicht dem Willen der am NATO-Truppenstatut und den Zusatzvereinbarungen beteiligten Parteien (BAG Urteil vom 18. April 1979, aaO, zu III der Gründe).

3. Es bedarf keiner endgültigen Entscheidung, ob dieser Rechtsprechung des Fünften Senats zu folgen ist (der Erste Senat hat in dem Beschluß vom 19. Juni 1984 - 1 ABR 65/82 - AP Nr. 1 zu Art. 72 ZA-Nato-Truppenstatut, zu B III 3 b -i-, offengelassen, ob dieser "weitgehenden" Ansicht gefolgt werden könne; vgl. dazu auch Beitzke, Festschrift für Kegel, S. 33, 41, 42). Auch wenn man von ihr ausgeht, ist im vorliegenden Fall jedenfalls ein Ausschluß der deutschen Gerichtsbarkeit nicht gegeben.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Befreiung von der deutschen Gerichtsbarkeit schon deshalb verneint, weil die Privilegien nach Art. 71 ZA-NATO-Truppenstatut den jeweiligen Organisationen nur im Rahmen der ihnen obliegenden, im Unterzeichnungsprotokoll bzw. hier im Verwaltungsabkommen umschriebenen Aufgaben zustünden. Dies leitet das Landesarbeitsgericht ab aus der Regelung des Art. 71 Abs. 2 (a) Satz 1 ZA-NATO-Truppenstatut. Da die Beklagte den Kläger im Rahmen von anderen Aufgaben beschäftigt habe, als sie in dem Verwaltungsabkommen festgehalten seien, sei für die Anwendung der entsprechenden Vergünstigungen kein Raum.

b) Dem ist zuzustimmen.



aa) Die Beklagte beruft sich zu Unrecht darauf, ihr sei eine von der Aufgabenstellung unabhängige "institutionelle" Privilegierung gewährt. Nach dem Verwaltungsabkommen soll ihr dieselbe Behandlung zukommen wie den in Art. 71 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut in Verbindung mit den im Unterzeichnungsprotokoll genannten Organisationen. Diese genießen aber die Vergünstigungen und Befreiungen nur insoweit, als sie zur Erfüllung ihrer umschriebenen Aufgaben notwendig sind. Ordnungsgemäß ratifizierte und verkündete völkerrechtliche Verträge sind wie Gesetze auszulegen. Wortlaut, erkennbar werdender Sinn und Zweck der auszulegenden Bestimmungen als danach maßgebliche Auslegungskriterien ergeben, daß eine unbegrenzte Privilegierung nicht gewollt ist. Sonst hätte es der Erwähnung der "umschriebenen Aufgaben" nicht bedurft. Vielmehr hätte es etwa ausgereicht, den privilegierten Organisationen pauschal die gleichen Befreiungen und Vergünstigungen wie der Truppe zuzuweisen oder sie - wie dies hinsichtlich der in Art. 71 Abs. 1 ZA-NATO-Truppenstatut angesprochenen Organisationen geschehen ist, schlicht wie Bestandteile der Truppe zu behandeln. Dies ist aber nicht vereinbart worden. Vielmehr sollen die Befreiungen nicht einmal hinsichtlich nicht näher definierter "Aufgaben", sondern nur hinsichtlich der "umschriebenen Aufgaben" erfolgen, also hinsichtlich eines begrenzten Aufgabenkreises, wie er sich aus dem Unterzeichnungsprotokoll bzw. dem Verwaltungsabkommen ergibt. Im Unterzeichnungsprotokoll sind denn auch für die Organisationen nach Art. 71 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut die jeweiligen Aufgabenbereiche konkret und teilweise sehr detailliert benannt. So ist für die University of Maryland etwa festgehalten: Universitätslehrgänge für Mitglieder der Truppe, des zivilen Gefolges



und für deren Angehörige. Dementsprechend wird in Nr. 1 des Verwaltungsabkommens die Beklagte als eine Organisation benannt, "die den Mitgliedern der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten Streitkräfte der Vereinigten Staaten von Amerika sowie des zivilen Gefolges und deren Angehörigen Bildungsmöglichkeiten" bietet. Eine derartige Aufgabenbeschreibung findet sich im Unterzeichnungsprotokoll hinsichtlich der in Art. 71 Abs. 1 ZA-NATO-Truppenstatut aufgeführten Organisationen nicht; sie werden in Absatz 2 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 71 nur namentlich benannt.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat danach zutreffend angenommen, der Beklagten stehe die Privilegierung nicht ohne Rücksicht auf den Inhalt der von ihr auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland entfalteten Aktivitäten zu, sondern nur insoweit, als es sich um ihren Aufgabenkreis "Anbieten von Bildungsmöglichkeiten" handele.

4. Von dieser aufgabenbezogenen und nicht unbeschränkten Privilegierung ausgehend hat das Landesarbeitsgericht nach durchgeführter Beweisaufnahme festgestellt, der Kläger sei von der Beklagten nicht im Rahmen ihrer im Verwaltungsabkommen umschriebenen Aufgaben eingesetzt worden, weshalb eine Privilegierung durch Ausschluß der deutschen Gerichtsbarkeit entfalle. Dieser Würdigung ist zu folgen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger sei nicht im Rahmen von eigenen Fortbildungsmaßnahmen der Beklagten eingesetzt gewesen. Vielmehr sei der Kläger im Rahmen der von den



Streitkräften entworfenen und von diesen selbst durchgeführten Aus- und Fortbildungsprogramme tätig gewesen. Die Beklagte habe aufgrund des mit den Streitkräften geschlossenen Vertrages nur Dienstleistungen auf dem Gebiet des "Testing" zu erbringen gehabt. Die standardisierten Prüfungsfragen seien nicht von der Beklagten entwickelt, sondern bei Dritten durch die Regierung gekauft worden. Der Prüfungsablauf sei vorgegeben gewesen. Die Auswertung der Prüfung sei nicht durch die Beklagte erfolgt. Aufgabe der Beklagten sei es nur gewesen, die nach Inhalt und Ablauf vorgegebenen Prüfungen tatsächlich durchzuführen.

Die Beklagte habe zwar auch die Aufgabe gehabt, Lernende im Sinne einer Nachhilfe zu betreuen. Dies sei allerdings ebenso wie die gewährte Hilfestellung bei einem Wechsel in den Beruf etwa durch Erstellen von Lebensläufen oder beim Aufsetzen von Bewerbungsschreiben nicht als "Anbieten von Bildungsmöglichkeiten" zu verstehen. Die Beklagte habe im Rahmen des hier maßgeblichen Vertrages mit den Streitkräften keine Unterrichtstätigkeiten entfaltet.

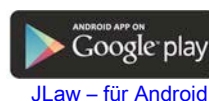
b) An diese tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gem. § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Die Revision hat keine Verfahrensrügen erhoben. Wie danach feststeht, hat die Beklagte keine "Bildungsmöglichkeiten" im Sinne eigener Lehrgänge durchgeführt, deren Inhalt und Ablauf von ihr selbst bestimmt wurden. Daß die Beklagte solche Lehrgänge anbietet, ist zwischen den Parteien unstreitig und ergibt sich auch aus dem unstreitigen Tatbestand des angefochtenen Urteils, wonach die Beklagte sich durch Verträge aus 1974 und 1979 verpflichtete, Angehörige der Streitkräfte in ihren



Einrichtungen zu denselben Bedingungen und Standards wie für die übrigen zivilen Studenten in Texas auszubilden und zu unterrichten. Vorliegend handelt es sich hingegen um Dienstleistungen im Rahmen von Bildungsmöglichkeiten, die die Streitkräfte selbst ihren Angehörigen anbieten, und zwar in erster Linie um solche rein technischer Art. Dies ergibt sich auch aus der von der Beklagten vorgelegten Auflistung der Tätigkeiten des Klägers, welche von 1.) Überwachung und Bedienung der technischen Bildungsmittel der US-Armee über 8.) Koordination und Planung der Benutzung von Klassenräumen bis hin zu 13.) Bedienung eines Sprach- und Computerlabors reichen.

Auch Tätigkeiten wie die Hilfe beim Schreiben von Lebensläufen oder Entwurf von Bewerbungsschreiben können nicht als "Bildungsmöglichkeiten" angesehen werden. Soweit es um die Einzelbetreuung in Form von "Nachhilfe" geht, könnte zwar am ehesten noch ein Bezug zu einem solchen Angebot angenommen werden. Es geht aber auch hier wiederum nur um Nachhilfe im Rahmen einer von anderer Seite angebotenen Bildungsmöglichkeit. Gerade der Umstand, daß die Beklagte selbst auch Bildungsmaßnahmen anbietet und durchführt, macht die jeweils unterschiedlichen Gegenstände deutlich. Im Grunde sind diese Tätigkeiten eher unter den Bereich einer allgemeinen Betreuung in persönlichen und/oder sozialen Angelegenheiten einzuordnen.

c) Hieraus hat das Landesarbeitsgericht zu Recht gefolgert, die Beklagte habe, was den Einsatz des Klägers betrifft, nicht im Rahmen ihrer im Verwaltungsabkommen festgelegten Aufgaben gehan-



delt. Es geht um ein aliud im Verhältnis zu den von der Beklagten selbst durchgeführten Bildungsmaßnahmen. Für diese Annahme spricht nicht zuletzt, daß - wie zwischen den Parteien nicht streitig - wegen der hier zu erbringenden Leistungen eine Ausschreibung stattfand, an der neben der Beklagten mehrere Bewerber teilnahmen. Der Zeuge M hat dementsprechend bekundet, daß ein solcher Vertrag von jedem anderen Institut - gleich ob deutscher oder ausländischer Herkunft - abgeschlossen werden könne, wenn die besonderen Vertragsbedingungen erfüllt seien; es müsse auch nicht ein College, es könne jede andere Firma sein.

Dies stützt die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es habe sich nicht um die spezielle Aufgabe gehandelt, wegen derer die Bundesrepublik Deutschland und die Vereinigten Staaten den Abschluß des Verwaltungsabkommens für notwendig erachtet hätten.

Zu berücksichtigen ist auch, daß die Einräumung von Begünstigungen und Befreiungen, wie sie dem Entsendestaat als Hoheitsträger zustehen - u.a. also Befreiung von der Gerichtsbarkeit -, auf eine mit ihm nicht identische dritte Organisation - mag es sich dabei auch um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handeln - zugleich einen nicht unerheblichen Einschnitt in die Rechte des Aufnahmestaates darstellt. Wenn darüber hinaus der Zweck der Privilegierung darin besteht, Tatbestände zu sichern, die für die Funktionsfähigkeit der Truppe von so großer Bedeutung sind, daß die mit ihr befaßten Institutionen im erforderlichen Rahmen der Truppe gleichgestellt werden sollen, spricht die Feststellung, daß sich auch andere - also offensichtlich nicht privilegierte - Institutionen beworben haben und bewerben konnten,



gleichfalls gegen die Annahme, es handele sich bei den hier streitbefangenen überwiegend nur technischen Hilfeleistungen im Rahmen der von anderer Stelle erbrachten Bildungsmöglichkeiten um einen derartigen privilegierungswürdigen Tatbestand.

d) Mit diesen Überlegungen ist - zumal vor dem Hintergrund des Fehlens jeglicher Verfahrensrügen der Beklagten - den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts beizupflichten. Danach war die Beklagte nicht im Rahmen ihrer in dem Verwaltungsabkommen umschriebenen Aufgaben tätig. Sie kann sich für die Befreiung von der Gerichtsbarkeit dementsprechend nicht auf Art. 71 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut berufen. Die Befreiung ist nicht zur Erfüllung der ihr in dem Verwaltungsabkommen zugeschriebenen Aufgaben notwendig.

5. Konsequenterweise hat das Landesarbeitsgericht auf dieser Grundlage auch die hilfsweise Verteidigung der Beklagten zurückgewiesen, bei Vorliegen der deutschen Gerichtsbarkeit sei die Klage dann jedenfalls gegen die Bundesrepublik Deutschland als Prozeßstandschafterin gem. Art. 56 Abs. 8 Satz 2 ZA-NATO-Truppenstatut zu richten gewesen. Die dort geregelte Prozeßstandschaft der Bundesrepublik Deutschland ist gegeben für die zivilen Arbeitskräfte bei der Truppe oder einem zivilen Gefolge. Die Beklagte kann sich hierauf schon deshalb nicht berufen, weil sie die entsprechende Rechtsstellung der Truppe nur über Art. 72 Abs. 2 ZA-NATO-Truppenstatut erreichen könnte, soweit es zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich wäre. Dies ist aber gerade nicht der Fall. Da es damit bereits dem Grunde nach an der ent-



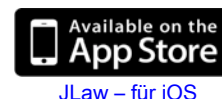
scheidenden Gleichstellung fehlt, kann Art. 56 Abs. 8 ZA-NATO-Truppenstatut nicht einschlägig sein. Eine Prozeßstandschaft der Bundesrepublik Deutschland, die in gleicher Weise zur Abweisung der Klage gegen die Beklagte als unzulässig führen müßte, ist nicht gegeben.

6. Die deutsche Gerichtsbarkeit ist daher im vorliegenden Rechtsstreit nicht ausgeschlossen. Andere prozessuale Hindernisse sind nicht ersichtlich.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht auch als begründet angesehen. Es hat angenommen, auf das Arbeitsverhältnis finde deutsches Vertragsrecht Anwendung. Dies ergebe sich mangels ausdrücklicher Rechtswahl der Parteien aus der Regelanknüpfung des Art. 30 Abs. 2 EGBGB in der seit 1. September 1986 und damit vor dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses als maßgeblichen Zeitpunkt geltenden Fassung.

Die hiergegen von der Revision hilfsweise vorgebrachte pauschale Rüge, schließlich müsse in diesem Fall (nämlich der Bejahung der deutschen Gerichtsbarkeit) amerikanisches Arbeitsrecht Anwendung finden, ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Parteien hätten keine Rechtswahl getroffen. Der von der Beklagten behauptete Arbeitsvertrag vom 4. Januar 1988 existiere nicht. Auch sonst sei eine Rechtswahl von der Beklagten nicht behauptet worden. Hiergegen hat die Beklagte keine Verfahrensrügen erhoben. Der Senat ist daher an diese Feststellungen gebunden.



2. Mangels Rechtswahl unterliegen gem. Art. 30 Abs. 2 EGBGB Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse dem Recht des Staates,

1. in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist, oder
2. in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, sofern dieser seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet,

es sei denn, daß sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

a) Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, es könne nicht festgestellt werden, daß eine die Regelanknüpfung des Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB deutlich überwiegende Gesamtheit der Umstände für die Anwendung US-amerikanischen Rechts spräche. Danach bleibe es bei der nach der Regelanknüpfung gegebenen Anwendung deutschen Arbeitsrechts.

aa) Es bedarf keiner abschließenden Entscheidung, inwieweit die Frage revisionsrechtlich überprüft werden kann (vgl. dazu BGHZ 44, 183, 186; BGH, NJW 1961, 25). Auch bei Annahme einer vollen



Überprüfbarkeit ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene **Gewichtung** zutreffend.

bb) Aus der Regelanknüpfung ergibt sich hier die Anwendung deutschen Arbeitsrechts als das Recht des Staates, in dem der Kläger in Erfüllung des Vertrages nicht nur gewöhnlich, sondern ausschließlich seine Arbeit verrichtete, Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB.

cc) Für die Frage, ob sich eine "engere Verbindung" zu einem anderen Staat ergibt, stellt das Gesetz auf die Gesamtheit der Umstände ab. Wie der Senat im Urteil vom 24. August 1989 (- 2 AZR 3/89 - BAGE 63, 17, auch zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) entschieden hat, 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 verweisen und insgesamt das Gewicht der jeweils in Betracht kommenden Regelanknüpfung deutlich überwiegen (Senatsurteil, aaO, zu II 3 b aa der Gründe; ähnlich jetzt auch MünchKomm-Martiny, 2. Aufl., Art. 30 EGBGB Rz 46). Durch den Komparativ "enger" wird zum Ausdruck gebracht, daß die Verbindung zu dem anderen Recht stärker sein muß als zu dem nach der Regelanknüpfung geltenden Recht.

dd) Für die Bestimmung des Schwerpunktes ist auf die Kriterien zur objektiven Anknüpfung zurückzugreifen, die Rechtsprechung und Rechtslehre für die Bestimmung des nach dem bisher geltenden Recht bei Fehlen einer Rechtswahl anzuwendenden Rechts entwickelt



haben (Senatsurteil, aaO). Von Bedeutung sind danach bei Vertragsverhältnissen neben dem Erfüllungsort primär die Staatsangehörigkeit der Parteien und der Sitz des Arbeitgebers. Zwar Indizfunktion, aber keine für sich genommen ausschlaggebende Bedeutung haben zudem die Vertragssprache, die Währung, in der die Vergütung gezahlt wird, der Ort des Vertragsschlusses und der Wohnsitz (s. Senatsurteil, aaO, zu A II 3 b bb der Gründe, mit ausführlichen Nachweisen).

3. Diese Kriterien hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt und richtig gewichtet.

a) Der Kläger ist zwar US-amerikanischer Staatsangehöriger, und bei der Beklagten handelt es sich um eine US-amerikanische juristische Person, was für die Anwendung US-amerikanischen Rechts sprechen könnte. Demgegenüber ist ausschließlicher Erfüllungsort die Bundesrepublik Deutschland. Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus festgestellt, Sitz der Beklagten sei in H . Dies ist von der Beklagten nicht angegriffen worden und in jedem Fall insoweit richtig, als die Beklagte die europäische Niederlassung des C T College ist, für deren Bereich der Kläger allein eingestellt wurde. Die sog. Primärkriterien halten sich danach die Waage, ergeben jedenfalls kein deutliches Übergewicht zugunsten der Ausnahmeregelung.

b) Das Bild ändert sich durch die Indizmerkmale nicht. Sprache und Bezahlung sprechen zwar wieder für US-amerikanisches Recht. Hierfür könnte auch noch die Beteiligung des Klägers an einem



Pensionsplan sprechen. Andererseits wiederum deuten der Ort des Vertragsschlusses und der Umstand, daß der Kläger zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses seinen Wohnsitz in Deutschland hatte - wie das Landesarbeitsgericht mit Verfahrensrügen nicht angegriffen feststellt - wieder auf die Anwendung deutschen Rechts hin.

c) Dem Kläger gewährte Vergünstigungen für Angehörige der Streitkräfte ordnet das Landesarbeitsgericht zutreffend als nicht ausschlaggebend ein, da ein Verstoß gegen die Bestimmungen des NATO-Truppenstatuts bzw. des Zusatzabkommens während der Vertragsdurchführung nicht als Anknüpfungspunkt für eine Rechtsordnung dienen könne. Eher gegen die Anwendung US-amerikanischen Rechts könnte schließlich nach dem von der Beklagten nicht bestrittenen Vortrag des Klägers - so die Feststellung des Landesarbeitsgerichts - sprechen, daß nach dem zwischen der Beklagten und den Streitkräften geschlossenen Vertrag die Anwendung örtlichen Arbeitsrechts verlangt sei. Auch insoweit erhebt die Beklagte keine Verfahrensrüge. Diesem Tatbestand kommt zwar gleichfalls nur Indizfunktion zu, da die Beklagte sich nach außen an eine solche Verpflichtung nicht zu halten braucht. Sie kann aber zu-
mindest dem Indiz "gewährte Leistungen" gleichrangig angesehen werden.

4. Wenn das Landesarbeitsgericht unter Abwägung aller dieser Gesichtspunkte zu dem Ergebnis gekommen ist, die Verbindung zum US-amerikanischen - insbesondere texanischen - Recht sei nicht stärker als die durch die Regelanknüpfung hergestellte Beziehung



zum deutschen Recht, ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Jedenfalls läßt sich das zu fordernde deutliche Übergewicht nicht feststellen.

Danach ist das Landesarbeitsgericht zu Recht von der Anwendung deutschen Arbeitsrechts ausgegangen.

5. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zutreffend angenommen, die am deutschen Kündigungsschutzrecht zu messende Kündigung der Beklagten sei nicht sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 KSchG. Hierzu hat die Beklagte sich in der Revisionsbegründung überhaupt nicht geäußert.

Wie das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf das arbeitsgerichtliche Urteil festgestellt hat, war der Vortrag der Beklagten bezüglich des angeblich unkorrekten Verhaltens gegenüber Vorgesetzten nicht substantiiert. Die Entfernung vom Arbeitsplatz am 5. Juli 1988 hat das Landesarbeitsgericht als berechtigt angesehen, da dem Kläger mehr als die Hälfte seines Entgelts nicht ausgezahlt worden sei und er vergeblich versucht habe, telefonisch einen Grund hierfür zu erfahren. Diese Feststellungen sind nicht angegriffen. Die rechtliche Würdigung auf dieser Grundlage ist nicht zu beanstanden.

Das verbleibende Verlassen des Arbeitsplatzes zehn Minuten vor der Mittagspause am 4. August 1988 sei zu geringfügig, um darauf eine Kündigung zu stützen. Auch das hält sich im Rahmen



des dem Berufungsgericht bei Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der sozialen Rechtfertigung zustehenden Beurteilungsspielraums.

Das Landesarbeitsgericht konnte also zu Recht von der Unwirksamkeit der Kündigung schon mangels Vorliegens eines sozial gerechtfertigten Grundes im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG ausgehen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Rost

Brocksiepe

Roeder





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)