

Aktenzeichen: 5 AZR 1085/78

LAG Frankfurt/Main

Urteil des BAG vom 11. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: Internat. Privatrecht - Arbeitsrecht; BGB § 196
Abs. 1 Nr. 8, § 198 Satz 1, § 201 Satz 1, § 209
Abs. 1; ZPO 1977 § 270 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 1085/78

10 Sa 898/77 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. März 1981

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Florack für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. April 1978 - 10 Sa 898/77 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob ein von der Beklagten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlender Abfindungsanspruch verjährt ist.

Der Kläger, ein libanesischer Staatsangehöriger, war vom 15. Mai 1961 bis zum 15. Juli 1974 bei der Beklagten beschäftigt. Er wurde in Beirut eingestellt. Vom 1. Januar 1962 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses war er in der Zweigstelle der Beklagten in Frankfurt am Main als "traficofficer" beschäftigt.

Im Arbeitsvertrag vom 15. Mai 1961 war vereinbart, daß die von der Beklagten erlassenen internen Bestimmungen ("internal regulations of the Company") Anwendung finden sollten. Zu diesen Bestimmungen gehören auch die "staff regulations". Nach Art. 13 dieser "staff regulations" hat die Beklagte ihren Beschäftigten beim Ausscheiden eine nach der Dauer der Firmenzugehörigkeit bemessene Entschädigung zu zahlen. Eine Bestimmung darüber, wann und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf die Entschädigung verjährt, enthalten die "staff regulations" nicht.

Der Kläger verlangt diese Abfindung. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 25.717,50 DM nebst 10 % Zinsen seit dem 1. Juli 1974 zu zahlen.



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Einrede der Verjährung erhoben. Nach ihrer Meinung richtet sich die Verjährung nach libanesischem Recht. Art. 56 des libanesischen Arbeitsgesetzes bestimme, daß der Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlende Entschädigung nach zwei Jahren, gerechnet vom Ausscheiden an, verjähre. Folglich sei der Anspruch des Klägers am 15. Juni 1976 verjährt. Vorsorglich hat die Beklagte auch die Berechnung des Klägers bestritten und Aufrechnung mit einer Gegenforderung erklärt.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Verjährung des Klageanspruchs richte sich nach deutschem Recht. Deutsches Recht sei ergänzend zu den "staff regulations" im Arbeitsvertrag vereinbart worden. Dort heiße es nämlich:

"Your employment in the Company shall be subject to the provisions of the Labour Law of the Country in which you are employed and the internal regulations of the Company."

Mit dem in Bezug genommenen Arbeitsrecht sei das Recht des Landes gemeint, in dem er beschäftigt werde ("in which you are employed"). Nach deutschem Recht sei die Verjährung durch die am 31. Dezember 1976 beim Arbeitsgericht eingereichte Klage unterbrochen worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Forderung sei nach libanesischem Recht verjährt. Mit der Revision verfolge der Kläger seine Klage weiter.



Entscheidungsgründe:

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Anspruch des Klägers auf die vereinbarte Abgangsentschädigung nicht verjährt. Das Berufungsgericht wird deshalb prüfen müssen, in welcher Höhe dieser Anspruch besteht; dazu sind noch tatsächliche Feststellungen erforderlich.

1. Die Verjährung richtet sich nach deutschem Recht. Deutsches Recht haben die Parteien im Arbeitsvertrag ergänzend zu den in erster Linie maßgebenden "staff regulations" vereinbart.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar die Auffassung vertreten, die Verjährung sei nach libanesischem Recht zu beurteilen. Im Arbeitsvertrag vom 15. Mai 1961 hätten die Parteien auf die internen Bestimmungen der Gesellschaft Bezug genommen. Diese internen Bestimmungen ("internal regulations") wiederum verwiesen in allen Angelegenheiten, die nicht in den internen Bestimmungen selbst geregelt seien, auf die Vorschriften der libanesischen Arbeitsgesetze oder die Gesetze desjenigen Landes, in dem die Einstellung erfolgte. Der Kläger sei im Libanon (Beirut) eingestellt worden. Deshalb sei libanesisches Recht anzuwenden.

Dem kann der Senat jedoch nicht folgen.

a) Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts: Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung entscheiden die Vereinbarungen der Parteien darüber, welches Recht anzuwenden ist (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt AP Nr. 10 zu Internat. Privatrecht - Arbeitsrecht [Bl. 2] m. w. N.; AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht - Arbeitsrecht [zu II 1 der Gründe]).

b) Das Berufungsgericht hat die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung jedoch nicht beachtet. Es hat nur auf die in den "staff regulations" enthaltene Verweisung auf ergänzend anwendbares staatliches Recht abgestellt und die dort getroffene Regelung falsch ausgelegt.

Mit der Verweisung auf das Arbeitsrecht des Landes, in dem der Kläger "are employed", kann nur das Land gemeint sein, in dem der Kläger beschäftigt wurde, nicht das Land, in dem er eingestellt wurde. Zwar kann das Wort "to employ" auch die Bedeutung von "einstellen" haben. Näher liegt aber die Übersetzung mit "beschäftigen" (vgl. Langenscheidts Enzyklopädisches Wörterbuch, Teil 1 Englisch-Deutsch, S. 456). Daß hier "to employ" nur die Bedeutung von "beschäftigen" haben kann, ergibt sich aus dem bei der Beklagten üblichen Sprachgebrauch, wie er sich im Arbeitsvertrag und den "staff regulations" niedergeschlagen hat. Für den Vorgang der Einstellung, also der Begründung des Arbeitsverhältnisses, verwenden die "staff regulations" das Verb "to appoint". Die Arbeitnehmer werden in den "staff regulations" danach unterschieden, ob sie im Libanon eingestellt wurden oder im Ausland ("appointed in Lebanon" und "appointed in a foreign country"). Nur für diejenigen Mitarbeiter, die im Libanon eingestellt wurden, sollten die "staff regulations" gelten. Nur für sie kam es deshalb darauf an, wo sie "beschäftigt" wurden. Es ist nicht anzunehmen, daß die Beklagte, wenn sie im Anschluß an diese Unterscheidung das Wort "to employ" oder "employment" verwendete, dasselbe meinte wie zuvor mit dem Wort "to appoint".

Eine weitere Überlegung bestätigt dies: Hätten die Parteien ergänzend zu den "staff regulations" ausschließlich libanesisches Recht für an-



- 6 -

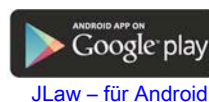
wendbar erklären wollen, hätten sie dies unschwer dadurch zum Ausdruck bringen können, daß sie auf das Arbeitsrecht dieses Staates verwiesen. Stattdessen wird im Arbeitsvertrag auf das Arbeitsrecht des Landes verwiesen, "in which you are employed". Damit wird zum Ausdruck gebracht, daß sich das jeweils ergänzend heranzuziehende Arbeitsrecht ändern soll, daß es auf den Ort des "employment" ankommen soll. Das gibt nur einen Sinn, wenn damit nicht nur libanesisches Recht heranzuziehen ist, sondern die Parteien auch der Tatsache Rechnung tragen wollten, daß ihr leitendes Personal über längere Zeit im Ausland beschäftigt werden soll und deshalb das jeweils in Betracht kommende Arbeitsrecht des Beschäftigungslandes ergänzend heranzuziehen ist. Nur das Recht des Beschäftigungslandes konnte sich ändern, nicht das Recht des Landes, in dem der Kläger eingestellt wurde.

c) Eine solche Vereinbarung hat ihren guten Sinn. Einerseits gelten für das gesamte leitende Personal einheitlich die "staff regulations". Dadurch sichert die Beklagte weitgehend eine gleiche Behandlung ihrer im Ausland tätigen Arbeitnehmer. Andererseits trägt sie mit einer solchen Vereinbarung dem Umstand Rechnung, daß sie im Ausland auch ausländische Arbeitnehmer beschäftigt, für die ausschließlich das ausländische Arbeitsrecht gelten soll. Auf diese Weise erreicht sie eine Gleichbehandlung mit diesen Arbeitnehmern in all den Fragen, die nicht in den "staff regulations" geregelt sind. Schließlich entspricht eine solche Auslegung dem im Internationalen Privatrecht anerkannten Rechtssatz,

- 7 -



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



- 7 -

wonach der Ort der Beschäftigung eine maßgebende Rolle bei der Ermittlung des anzuwendenden Rechts spielen soll (vgl. BAG 2, 18 [20] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu I der Gründe]; BAG 7, 362 [363] = AP Nr. 4 zu Internat. Privatrecht - Arbeitsrecht [zu II der Gründe]; BAG 16, 215 [222] = AP Nr. 9 zu Internat. Privatrecht - Arbeitsrecht [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht - Arbeitsrecht [zu II 5 a der Gründe]).

2. Nach deutschem Recht ist die Forderung nicht verjährt. Zwar unterliegt die vereinbarte Abgangsschädigung einer zweijährigen Verjährungsfrist (§ 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB). Die Verjährung dieser Ansprüche beginnt jedoch erst mit dem Schluß des Jahres, in dem der Anspruch entsteht (§ 198 Satz 1 und § 201 Satz 1 BGB). Folglich war die beim Ausscheiden des Klägers am 15. Juli 1974 entstandene Forderung am 31. Dezember 1976 noch nicht verjährt. Durch Einreichung der Klage, die der beklagten Gesellschaft alsbald zugestellt wurde, wurde die Verjährung unterbrochen (§ 209 Abs. 1 BGB in Verb. mit § 496 Abs. 3 ZPO a.F. [jetzt § 270 Abs. 3 ZPO 1977]).

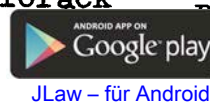
3. In welcher Höhe dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zusteht, kann der Senat nicht beurteilen. Das Berufungsgericht wird zu prüfen haben, ob der Kläger Zahlung der Entschädigung in DM oder in Libanesischem Pfund verlangen kann. Es ist weiter noch offen, ob die zur Aufrechnung gestellten Gegenansprüche der Beklagten begründet sind.

gez.: Dr. Thomas Dr. Heither Richter Griebeling
ist erkrankt und
deshalb an der Un-
terschrift verhin-
dert

Heidenreich Dr. Florack



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)