

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit; Entwicklungshelfergesetz
- EntwicklHG - vom 18.6.1969 (BGBI. I, 549)
§§ 1, 2, 4

Leitsätze: 1. Der Entwicklungsdienstvertrag nach § 4
EntwiclHG ist kein Arbeitsvertrag.
2. Das Rechtsverhältnis zwischen dem Entwick-
lungshelfer und dem ausländischen Projekt-
träger kann ein Arbeitsverhältnis sein.

Aktenzeichen: 5 AZR 129/76
Urteil des BAG vom 27. April 1977

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

16 (3) Sa 371/75 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet
am 27. April 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 1977 durch den Richter Siara als Vorsitzenden, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Keller für Recht erkannt:

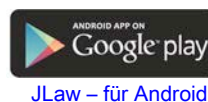
1. Die Revision des Klägers gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Dezember 1975 - 3 Sa 371/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger - Arzt von Beruf - bewarb sich im Laufe des Jahres 1972 bei der Beklagten um eine Tätigkeit als Mitarbeiter im Entwicklungsdienst.

Er schloß am 20. Januar 1972/6. Januar 1973 mit dem für die Beklagte handelnden Institut zur Vorbereitung von akademischen Mitarbeitern für Entwicklungsländer e.V. eine Vereinbarung ab für die Zeit vom 2. Oktober 1972 bis voraussichtlich April 1973. Zweck des Vertrages war die Vorbereitung des Klägers auf den Entwicklungsdienst.

Am 31. Januar 1973/5. Juni 1973 schlossen die Diözese de Gonaives/Haiti, vertreten durch ihren Bischof Emmanuel Constant, und der Kläger einen Dienstvertrag auf Vorschlag und mit Zustimmung der Beklagten. Danach übertrug die Diözese de Gonaives dem Kläger die Tätigkeit eines Arztes in Gros Morne/Haiti mit der Aufgabe der ärztlichen Versorgung der stationären und ambulanten Versorgung von Patienten sowie präventiv-medizinischer Maßnahmen für die Bevölkerung. Nach § 1 Abs. 2 des Vertrages unterstand der Kläger während der Mitarbeit an diesem Entwicklungsprojekt der Dienstaufsicht des Bischofs und war diesem unmittelbar gegenüber verantwortlich. Der Bischof übertrug die Dienstaufsicht über den Kläger nach § 1 Abs. 2 des Vertrages auf den für die Durchführung des Projektes Verantwortlichen, Pater F P . Die Tätigkeit des Klägers in Haiti war nach § 1 Abs. 3 des Dienstvertrages Entwicklungsdienst im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBI. I, 549). Als Vertragsdauer war in § 2 eine Zeit von 36 Kalendermonaten ab dem Tage der Ausreise vereinbart.

In § 9 war während der Laufzeit des Vertrages eine "außerordentliche fristgemäße Kündigung" mit folgendem Wortlaut vereinbart:

"§ 9 Außerordentliche fristgemäße Kündigung

(1) Die Vertragspartner können den Dienstvertrag durch außerordentliche fristgemäße Kündigung mit vorheriger Zustimmung der AGEH vorzeitig beenden. Die Kündigungs-erklärung ist mit sechswöchiger Frist zum Ende eines Vertragsmonats abzugeben.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(2) Die außerordentliche fristgemäße Kündigung kann nur ausgesprochen werden:

1. durch den Dienstgeber

- a) bei Wegfall der Voraussetzungen für die Vermittlung des Dienstnehmers oder wenn Gesundheitsgründe nach ärztlicher Feststellung dem Aufenthalt im Entwicklungsland entgegenstehen;
- b) bei erheblichen Verstößen gegen die getroffenen Vereinbarungen;
- c) wenn die Regierung des Gastlandes die Abberufung des Dienstnehmers verlangt;
- d) wenn der Dienstnehmer im Gastland ein Verhalten zeigt, das geeignet ist, das Ansehen der Bundesrepublik Deutschland oder der AGEH oder deren freundschaftliche Beziehungen zu diesem Land zu gefährden und er die Gründe dafür zu vertreten hat;

2. durch den Dienstnehmer aus triftigem Grund, soweit in diesen Fällen nicht die fristlose Kündigung gemäß § 10 gerechtfertigt ist."

Außerdem galt § 10 des Vertrages für eine fristlose Kündigung:

"§ 10 Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung durch die Vertragspartner ist zulässig, wenn ein wichtiger Grund die Fortsetzung des Vertrages - sei es auch nur bis zum Ablauf der nächsten Kündigungsfrist nach § 9 - unzumutbar macht."

In § 12 Abs. 2 und 3 war vereinbart:

"(2) Für Ansprüche des Dienstnehmers aus diesem Vertrag gilt ausschließlich deutsches Recht. Im übrigen regeln sich die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragspartnern bei der Durchführung dieses Vertrages nach deutschem Recht, soweit sich nach den Gegebenheiten des Projektes nichts Gegenteiliges ergibt.

(3) Für bürgerlich rechtliche Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Der Gerichtsstand bestimmt sich nach dem Sitz der AGEH-Geschäftsstelle."

Zusätzlich zu diesem Vertrag schloß der Kläger am 23. Januar 1973/31. Januar 1973 mit der Beklagten einen "Garantievertrag für die Zeit vom 16. April 1973 bis 31. März 1976".

In § 1 ist als Vertragszweck festgelegt:

"(1) Die AGEH überwacht die Durchführung des vorstehend genannten Dienstvertrages und sichert dem DN Unterstützung nach Maßgabe dieses Garantievertrages zu.

(2) Der DN übernimmt ergänzend zum Dienstvertrag die in diesem Vertrag genannten Pflichten."

- 4 -

§ 2 des Vertrages sieht als Leistungen der Beklagten vor:

"(1) Die AGEH bietet dem DN dafür Gewähr, daß er die ihm nach dem Dienstvertrag zustehenden Leistungen erhält. Gleichzeitig übernimmt die AGEH als anerkannter Träger die ihr nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz obliegenden Verpflichtungen.

(2) Die AGEH kann vertragliche Pflichten des DG übernehmen und leistet diese insoweit mit für den DG befreiender Wirkung.

Dieses gilt besonders für die Leistungen nach § 3, Abs. 1 b, c, sowie für die §§ 4 und 5 des Dienstvertrages.

(3) Über die im Absatz 1 übernommenen Verpflichtungen hinaus kann die AGEH nicht in Anspruch genommen werden."

§ 6 legt ein "Rückruf- und Kündigungsrecht der Beklagten in Sonderfällen" wie folgt fest:

"Die Bestimmungen der §§ 8, 9 und 10 des Dienstvertrages gelten auch für diesen Vertrag."

Seit dem 16. April 1973 war der Kläger als Arzt an der im Dienstvertrag vorgesehenen Stelle in Haiti unter der Dienstaufsicht des Paters P eingesetzt. Seit November 1973 hielt er sich nicht mehr in diesem Entwicklungsprojekt auf. Er teilte Mitte November 1973 Pater P mit, er sei an Malaria erkrankt und nehme seinen Jahresurlaub.

Mit Schreiben vom 2. Februar 1974 - dem Kläger zugegangen am 9. Februar 1974 - schrieb Pater P an den Kläger:

"Sehr geehrter Herr Doktor B. M !

Seit bald 3 Monaten sind Sie aus Gros Morne weg. Ich hörte Sie wollten nicht mehr nach hier zurückkommen. Sie hätten mir das ja selber sagen können, als Sie hier wegfuhren, daß Sie nicht hier im Hospital bleiben wollten; oder Sie hätten mir es ja auch aus Port au Prince mitteilen können. Warum hatten Sie den Mut nicht dazu gefunden?

Im Einvernehmen mit der Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe, sowie dem Bischof von Gonaïves als Projektträger will ich Sie wissen lassen, daß Ihr Vertrag bezüglich Ihres Arbeitseinsatzes im A M Hospital Gros Morne gelöst ist.

Sie können sich bestimmt nicht vorstellen wie froh ich über den Einsatz eines deutschen Arztes in Gros Morne war. Um so trauriger bin ich darüber, daß Sie

- 5 -



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



- 5 -

so weggegangen sind. Sollten Sie noch Sachen hier haben, so lassen Sie alles bitte bald hier abholen, weil wir die beiden Räume, die Ihnen zur Verfügung standen, für andere Zwecke brauchen.

Trotz allem was geschehen ist danke ich Ihnen für die Zeit Ihres Arbeitseinsatzes in unserem Hospital."

Am 5. Februar 1974 schrieb die Beklagte dem Kläger, sie habe durch Pater P erfahren, er halte sich seit November 1973 nicht im Projekt auf und sei auch vorher schon seinen Pflichten nicht nachgekommen. Der Brief fährt dann fort:

"Pater F und seine Mitarbeiterinnen sind nicht mehr gewillt, weiterhin mit Ihnen zusammenzuarbeiten. Der Projektträger wird das Dienstverhältnis mit Zustimmung der AGEH kündigen. Infrage kommt Dienstvertrag § 9 "Außerordentliche fristgemäße Kündigung im Zusammenhang mit § 9 (2) 1 b und d."

Der Kläger wurde in diesem Schreiben aufgefordert, nach Deutschland zurückzukehren, wobei er hinsichtlich der Rückreisekosten und der Zahlung der Wiedereingliederungsbeihilfe auf § 4 Abs. 3 des Dienstvertrages hingewiesen wurde.

Am 13. Februar 1974 erreichte den Kläger, der unter der Adresse der Deutschen Botschaft in Haiti erreichbar war, folgendes Kündigungsschreiben des Bischofs der Diözese de Gonaïves:

"Mit Zustimmung der AGEH lösen wir Ihren Vertrag betreffend Hospital A M .

gez. MSGR E C "

Am 14. Februar 1974 schrieb der Kläger an die Beklagte, er habe sowohl das Kündigungsschreiben des Paters P als auch des Bischofs C - dieses ohne Angabe eines Kündigungsgrundes - erhalten. Er weise diese Kündigungen als sachlich und vertraglich in keiner Weise gerechtfertigt zurück. Er bat in Ziff. 8 dieses Schreibens um umgehende Überweisung bis zum 28. Februar 1974 eines dort errechneten Betrages von 15.217,15 DM auf sein Gehaltskonto bei der Sparkasse der Stadt Köln.

Unter Ziff. a) seiner Forderungen schrieb der Kläger:

"Die am 13.2.1974 ausgesprochene Kündigung des Dienstgebers (Bischof von Gonaïves) ist nach dem Dienstvertrag § 9 Abs. 1 zum 31.3.1974 wirksam, somit steht mir das Gehalt für den Monat März 1974 noch zu = 2.375,-- DM."

- 6 -



- 6 -

Dieses Schreiben des Klägers vom 14. Februar 1974 ging der Beklagten in Köln am 19. Februar 1974 zu.

Mit der vorliegenden Klage wendet sich der Kläger u.a. gegen die ausgesprochenen Kündigungen. Er betrachtet als denjenigen, der die Kündigungen ausgesprochen habe, nicht die Diözese de Gonaives, sondern die Beklagte, die sein eigentlicher Vertragspartner gewesen sei. Keiner der Beteiligten sei je davon ausgegangen, er erbringe seine Tätigkeit für die Diözese. Die Beklagte sei daher für die erhobene Kündigungsschutzklage passivlegitimiert.

Beide Kündigungen sind nach Auffassung des Klägers unwirksam. In den Kündigungsschreiben fehle der Hinweis auf einen der in § 9 des Dienstvertrages genannten zulässigen Kündigungsgründe. Die Kündigung des Bischofs vom 13. Februar 1974 habe keine Rechtswirksamkeit erzielt, da der Bischof überhaupt keine eigene Kündigung habe aussprechen wollen. Außerdem fehle es an dem Nachweis, daß die Beklagte der Kündigungsmaßnahme vorher zugestimmt habe.

Der Kläger hat u.a. beantragt

festzustellen, daß sowohl das Kündigungsschreiben des Paters F P vom 2. Februar 1974 als auch das Kündigungsschreiben des Bischofs von Gonaives, Herr E C vom 13. Februar 1974 unwirksam sind.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist nach ihrer Meinung nicht passivlegitimiert.

Das Arbeitsverhältnis habe nicht zwischen ihr und dem Kläger, sondern zur Diözese de Gonaives bestanden. Selbst aber wenn man ihre Passivlegitimation bejahe, sei die Klage unbegründet, weil auf das Dienstverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anwendbar sei. Der Kläger habe nicht die Drei-Wochen-Frist für die Klageerhebung eingehalten. Die Klage sei erst am 9. Mai 1974 beim Arbeitsgericht eingegangen.

Die Klage ist durch Teilurteil in beiden Vorinstanzen abgewiesen worden. Das Landesarbeitsgericht hat den Streitwert auf 7.287,-- DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt der Kläger das bezeichnete Klageziel weiter.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

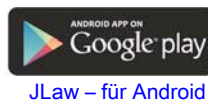
Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis darin beizutreten, daß der Vertrag vom 31. Januar/5. Juni 1973 ein Arbeitsverhältnis im Sinne des deutschen Arbeitsrechts begründet hat; ebenso ist richtig, daß die Diözese de Gonaives als Projektträger Vertragspartner des Klägers nach diesem Vertrag geworden ist. Ist davon auszugehen, so hat die von der Diözese ausgesprochene und mit der Klage bekämpfte Kündigung das durch den Vertrag begründete Arbeitsverhältnis gelöst. Im einzelnen ist hierzu zu sagen:

1. Die Parteien streiten nicht über die Rechtsgültigkeit des § 12 Abs. 2 des Dienstvertrages, wonach die Ansprüche des Klägers ausschließlich nach deutschem Recht zu beurteilen sind und sich auch "im übrigen" die Rechtsbeziehungen der Vertragspartner nach deutschem Recht regeln sollen, soweit sich aus den Gegebenheiten des Projektes nichts Gegenteiliges ergibt. Allgemeine rechtliche Bedenken gegen die Zulässigkeit dieser Vertragsklausel bestehen nicht. Sie bezieht sich auch auf die materiell-rechtliche Beurteilung von Kündigungsmaßnahmen des Dienstherrn. Es ist nichts dafür vorgetragen oder ersichtlich, daß die "Gegebenheiten des Projekts" insoweit zu einer abweichenden Annahme Anlaß gäben.
2. Zu Recht hat auch das Landesarbeitsgericht das durch den Dienstvertrag mit der Diözese de Gonaives begründete Rechtsverhältnis dem materiellen deutschen Arbeitsrecht untergeordnet.
 - a) Zweifelhaft könnte dies deshalb sein, weil die dem Kläger nach § 1 Abs. 3 des Dienstvertrages obliegende Tätigkeit "Entwicklungsdienst im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBI. I, 549)" war. Entwicklungshelfer im Sinne des genannten Gesetzes ist u.a. nur, wer in Entwicklungsländern ohne Erwerbsabsicht Dienst leistet, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen (Entwicklungsdienst), und hierfür nur die nach dem Gesetz vorgesehenen Leistungen erhält. Der Entwicklungsdienstvertrag muß nach § 4 des genannten Gesetzes als Leistungen u.a. Unterhaltsgeld und Sachleistungen zur Sicherung des Lebensbedarfs - also kein eigentliches Gehalt - sowie die Übernahme der Pflichten vorsehen, die nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Mutterschutz-

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



gesetz einem Arbeitgeber obliegen. An diesen Leistungskatalog hält sich auch der vorliegende Dienstvertrag; dem Kläger war danach u.a. vom Dienstherrn neben freier Unterkunft ein monatliches Unterhaltsgeld von 2.195,-- DM zugesagt.

b) Die durch den Dienstvertrag geschaffenen Rechtsbeziehungen sind zu unterscheiden von den rechtlichen Beziehungen zwischen dem Kläger und der Beklagten auf Grund des Garantievertrages, für die das Entwicklungshelfer-Gesetz maßgebend ist. Dieses Gesetz ist eine Regelung, die sich nur an den inländischen sog. Träger des Entwicklungsdienstes im Sinne des § 2 dieses Gesetzes wendet; danach können als Träger nur solche juristischen Personen des privaten Rechts anerkannt werden, die u.a. ausschließlich oder überwiegend Entwicklungshelfer vorbereiten, entsenden und betreuen und ihren Sitz im Geltungsbereich des Grundgesetzes haben. Nach dem Willen des Gesetzgebers ist das Rechtsverhältnis zwischen dem Träger des Entwicklungsdienstes und dem Entwicklungshelfer kein Arbeitsverhältnis (BT-Drucksache V 2696, S. 13 [zu § 16], S. 17 [zu Nr. 12], S. 20 [zu Nr. 12], BT-Drucksache V 3783, Begründung S. 5 zu § 16). Das erklärt sich daraus, daß der Entwicklungshelfer zugunsten des Trägers des Entwicklungsdienstes keine Dienste leistet. Der Wille des Gesetzgebers kommt deutlich auch darin zum Ausdruck, daß die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Entwicklungsdienstverhältnis den Gerichten für Arbeitssachen zugewiesen ist (§ 19 Abs. 1); das wäre entbehrlich gewesen, wenn das Rechtsverhältnis schon seiner Natur nach dem Arbeitsrecht zuzuordnen wäre).

Der Kläger hat offensichtlich Entwicklungsdienst unter den auch sonst geltenden und durch das Entwicklungshelfer-Gesetz bestimmten Bedingungen geleistet. Es ist dabei davon auszugehen, daß die Beklagte zu den anerkannten Trägern des Entwicklungsdienstes gemäß § 2 EntwicklHG zählt. Demnach entspricht der hier geschlossene Garantievertrag dem Entwicklungsdienstvertrag nach § 4 dieses Gesetzes und ist von dem selbständig danebenstehenden Dienstvertrag mit dem Projektträger abzugrenzen.

c) Die durch den Dienstvertrag entstandenen Rechtsbeziehungen sind hingegen nicht nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz,



sondern allein nach den allgemein geltenden und in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ständig angewandten Kriterien daraufhin zu beurteilen, ob sie ein Arbeitsverhältnis darstellen oder nicht. Entwicklungsdienst ist häufig nicht durchführbar, ohne daß der Entwicklungshelfer auch in Rechtsbeziehungen zu der ausländischen Stelle - dem sog. Projektträger - tritt, für die er Aufgaben des Entwicklungsdienstes zu erfüllen hat; dabei können auch weitere Fragen geordnet werden, als sie das Entwicklungshelfer-Gesetz behandelt (Echterhölter, Das Entwicklungshelfer-Gesetz in AR-Blattei [D] Entwicklungshelfer I E IV). Ob diese Rechtsbeziehungen in der Regel ausländischem Recht unterliegen (hierfür i.d.R. Echterhölter, aaO), kann offen bleiben, Deutsches Recht ist jedenfalls anwendbar, wenn es zwischen Projektträger und Entwicklungshelfer vereinbart ist. Dies ist hier, wie unter Nr. 1 gesagt, im Dienstvertrag geschehen, der sich als Regelung zwischen Projektträger und Entwicklungshelfer darstellt und deshalb auch an den anerkannten Regeln des deutschen Arbeitsrechts messen lassen muß.

Diese Regelung erscheint nach dem Gesamtinhalt des Dienstvertrages als Arbeitsverhältnis. Sie enthält die Verpflichtung des Klägers zu Dienstleistungen in typisch arbeitsrechtlicher Gestalt; der Kläger war der dienstlichen Aufsicht des Dienstherrn unterworfen (§ 1 Abs. 2). In welchem Umfang sie ausgeübt wird, ist ebenso wie bei angestellten Chefärzten eines Krankenhauses unerheblich (BAG 11, 225 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche). Der Kläger erhielt Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall wie sonst Arbeitnehmer auch (§ 5 des Vertrages in Verb. mit § 8 EntwicklHG; § 6 des Vertrages). In der Ausübung von Nebentätigkeit war er beschränkt (§ 7 des Vertrages). Das zugesagte Unterhaltsgeld erfüllte offensichtlich die Funktion des Gehalts; das ist insbesondere daraus zu schließen, daß es nach dem Recht von Haiti zu versteuern war und einen zusätzlichen 13. Monatsbetrag umfaßte (§ 3 Abs. 1 e und Abs. 2). Nicht entscheidend gegen die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers spricht, daß er auch gegenüber der Diözese de Gonaives als dem Projektträger versprochen hatte, die Tätigkeit ohne eigentliche Erwerbsabsicht auszuüben (§ 1 Abs. 3



des Vertrages). Die Arbeitnehmereigenschaft kann auch dann vorliegen, wenn die Dienste ohne Lohnversprechen der Gegenseite geleistet werden (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 48 m.w.N. bei Fußnote 29).

d) Der Kläger selbst bejaht für den Dienstvertrag, wie in der Revisionsverhandlung deutlich geworden ist, grundsätzlich seine Eigenschaft als Arbeitnehmer; er meint gleichwohl, daß das Kündigungsschutzgesetz auf ihn nicht anzuwenden sei, weil es den Arbeitsplatz eines Entwicklungshelfers im Ausland nicht sichern könne und die Missionsstation Gros Morne, auf der er tätig war, nicht als Betrieb im Sinne des Arbeitsrechts anzusehen sei. Dies ist jedenfalls für den rechtlichen Rahmen, in den der Entwicklungsdienst des Klägers gestellt war, nicht richtig. Der Kläger konnte danach vor einem deutschen Gericht die Berechtigung jeder Kündigungsmaßnahme mit denselben Rechtsgarantien nachprüfen lassen, wie sie sonst einem deutschen Arbeitnehmer zukommen; der Kündigungsschutz war mit Hilfe des Garantievertrages ggf. auch wirtschaftlich voll realisierbar. Es fehlt daher an einem inneren Grund, das Kündigungsschutzgesetz von der sonst gewollten Anwendung des deutschen Arbeitsrechts auszunehmen. Darauf, ob das genannte Missionshospital wegen seiner von deutschen ärztlichen Einrichtungen möglicherweise abweichenden Organisation als "Betrieb" zu gelten hätte, kann es bei dieser Rechtslage nicht entscheidend ankommen.

e) Aus den vorstehenden Darlegungen ergibt sich zugleich, daß der Dienstvertrag vom 31. Januar/5. Juni 1973 unmittelbare rechtliche Beziehungen zwischen dem Kläger und der Diözese de Gonaives - nicht aber, wie die Revision meint, zwischen den hier streitenden Parteien - begründet hat. Der Entwicklungshelfer tritt nach dem dargelegten gesetzlich begründeten System des Entwicklungsdienstes in doppelte rechtliche Beziehungen, einmal zu dem Träger des Entwicklungsdienstes, sodann zum ausländischen Projektträger. Beide rechtlichen Beziehungen stehen selbständig nebeneinander. Insbesondere das Arbeitsverhältnis zum Projektträger verliert die selbständige Natur nicht dadurch, daß es eng mit dem Rechtsverhältnis zwischen Entwicklungshelfer und Träger des Entwicklungsdienstes verknüpft, vor allem - wie im Streitfalle - nur mit Zustimmung des letzteren kündbar ist.



Vertragspartner des Klägers nach dem Dienstvertrag ist somit die Diözese de Gonaives geworden, der die Kündigungsbefugnis zustand.

3. Zu den auf das Dienstverhältnis des Klägers mit der Diözese de Gonaives anwendbaren Vorschriften gehören auch die §§ 13, 4 und 5 KSchG. Danach war, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, der Kläger gehalten, die Unwirksamkeit der ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung geltend zu machen (§ 13 Abs. 1 Satz 2 in Verb. mit § 4 KSchG). Diese Frist hat der Kläger unstreitig versäumt; einen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage gemäß § 5 KSchG hat er nicht gestellt.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts dahin, daß die Kündigung nicht "aus sonstigen Gründen" im Sinne des § 13 Abs. 3 KSchG unwirksam und auch nicht gemäß § 13 Abs. 2 KSchG nichtig war, lassen keinen Rechtsirrtum erkennen. Ebensowenig ist die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts zu beanstanden, daß die Kündigung in gehöriger Form ausgesprochen worden ist. Inso- weit hat die Revision das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht angegriffen.

4. Aus alledem folgt, daß die von der Diözese de Gonaives ausgesprochene außerordentliche Kündigung den Dienstvertrag aufgelöst hat. Dies allein rechtfertigt die Abweisung der Kündigungsschutzklage, ohne daß es noch weiterer Erörterungen be- dürfte.

Die Revision war somit zurückzuweisen.

gez.: Siara

Florack

Dr. Heither

B. Keller

Dr. Seidensticker

