

Aktenzeichen: 5 AZR 255/00
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 12. Dezember 2001
- 5 AZR 255/00 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 5. November 1998
- 3 Ca 3168/98 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. November 1999
- 4 Sa 463/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Internationales Privatrecht; Arbeitsvertragsstatut; Eingriffsnormen; Entgeltfortzahlung; Zuschuß zum Mutterschaftsgeld

Gesetze:

EGBGB Art. 27, 30, 34; EFZG §§ 3 und 4; MuSchG § 14 Abs. 1; ZPO § 23

Leitsätze:

1. Bei Flugbegleitern im internationalen Flugverkehr kommt zur Bestimmung des Arbeitsvertragsstatuts die Regelanknüpfung an den Arbeitsort nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB grundsätzlich nicht in Betracht. Das für Flugbegleiter im internationalen Flugverkehr zwingende Recht bestimmt sich auch nicht nach dem Recht des Staates, in dem das Flugzeug registriert ist. Gemäß Art. 30 Abs. 2 Nr. 2 EGBGB ist das Recht des Staates maßgebend, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

2. § 3 EFZG und § 14 Abs. 1 MuSchG sind Eingriffsnormen iSv. Art. 34 EGBGB.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 255/00
4 Sa 463/99
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Dezember 2001

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgericht auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hann und Zoller für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. November 1999 - 4 Sa 463/99 - aufgehoben, soweit es die Berufung der Klägerin gegen die Abweisung des Zahlungsantrags im Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 5. November 1998 - 3 Ca 3168/98 - zurückgewiesen hat.



2. Soweit das Urteil aufgehoben ist, wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Beklagte ist eine internationale Fluggesellschaft nach US-amerikanischem Recht mit Sitz in Chicago. Die Klägerin ist deutsche Staatsangehörige mit Wohnsitz in Deutschland. Sie ist seit 1991 bei der Beklagten als Flugbegleiterin (flight attendant) beschäftigt. Die Parteien streiten darüber, ob die nach deutschem Recht geltenden Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Weiterhin begehrt die Klägerin die Feststellung der Fortsetzung ihres sog. seniority-status während des Erziehungsurlaubs.

Zur Betreuung des Personals unterhält die Beklagte außerhalb der Vereinigten Staaten ua. in London-Heathrow eine Niederlassung (Base) sowie seit 1996 eine weitere am Flughafen Frankfurt/Main. Daneben besteht in Frankfurt/Main ein Stadtbüro. Die Klägerin bewarb sich auf eine deutschsprachige Stellenanzeige in einer deutschen Zeitung als Flugbegleiterin für die Base in London-Heathrow. Als Kontaktadresse war das Stadtbüro der Beklagten in Frankfurt/Main angegeben. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch in Frankfurt/Main erfolgte aus Chicago. Die Einstellungsuntersuchung erfolgte in Deutschland.

Während einer Einführungsschulung in Chicago unterschrieb die Klägerin einen Vertrag in englischer Sprache überschrieben mit „Terms and conditions of employment as a United Airlines London Heathrow based Flight Attendant“. Hierin regelten die Parteien die Geltung der Vereinbarung zwischen United Airlines Inc. und der Association of Flight Attendants (AFA-Abkommen). Dieses zwischen der Beklagten und der zuständigen Gewerkschaft in den USA getroffene Abkommen regelt das Gehalt, sonstige Zuwendungen und Arbeitsbedingungen.



Die Klägerin wurde nach ihrer Einstellung zunächst der Base in London zugeordnet. Im Jahre 1997 wurde sie auf ihren Wunsch nach Frankfurt/Main versetzt. Seitdem ist sie als Flugbegleiterin auf den Strecken Frankfurt/Main - Washington bzw. Frankfurt/Main - Chicago und zurück eingesetzt. In der Regel absolviert die Klägerin drei bis vier Interkontinentalflüge pro Monat, wobei jeder Einsatz ca. drei Tage in Anspruch nimmt. Die Klägerin leistet monatlich 70 - 80 Arbeitsstunden. Zu jedem Flug hat sich die Klägerin ca. 1 ¼ Stunden vor dem Start am Flughafen einzufinden. Neben der Zeit für administrative Arbeiten (Urlaubsplanung, Vergütungsangelegenheiten) können die Flugbegleiter das sog. bidding-Verfahren durchführen. Bei diesem Verfahren geben sie ihren nächsten Flugwunsch an. Die endgültige Zuteilung der Einsätze erfolgt über die Zentrale in Chicago. Die Flugzeuge, in denen die Klägerin ihren Dienst leistet, sind ausschließlich in den USA registriert.

Der Base in Frankfurt sind ca. 250 Flugbegleiter verschiedener Nationalitäten zugeordnet, davon sind etwa 80 Deutsche und ca. 100 US-Staatsbürger. Ungefähr die Hälfte der Flugbegleiter hat ihren Wohnsitz in Deutschland. Die Beklagte beschäftigt in ihrer Frankfurter Base neun festangestellte Mitarbeiter zur Betreuung der Flugbegleiter. Geführt wird die Base von einer Managerin. Supervisoren kontrollieren die Einhaltung der Dienstvorschriften für das äußere Erscheinungsbild der Flugbegleiter. Die Befugnisse der Managerin und der Supervisoren sind im einzelnen zwischen den Parteien streitig.

Das Arbeitsentgelt der Klägerin wurde in US-Dollar berechnet. Sie konnte sich die Arbeitsvergütung aber auch in DM auszahlen lassen. Die Klägerin ist seit 1997 in Deutschland sozialversichert.

Nach dem AFA-Abkommen erhalten Flugbegleiter für jeden Monat der Beschäftigung fünf Stunden bis zu einem Höchstbetrag von 950 Stunden auf einem Zeitkonto gutgeschrieben. Bei Erkrankungen, die keine Berufserkrankungen sind, wird die Entgeltfortzahlung auf Antrag der Flugbegleiter durch Anrechnung der Abwesenheitszeiten auf das Zeitkonto gewährleistet. Im Falle einer Schwangerschaft darf eine Flugbegleiterin 90 Tage nach der Entbindung von der Arbeit abwesend sein. Die Vergütungsfortzahlung in dieser Zeit erfolgt unter Verrechnung der Abwesenheitszeiten auf dem Zeitkonto. Weiterhin besteht die Möglichkeit einer Beurlaubung zu Erziehungszwecken für bis zu 270 Tage. Die Beurlaubung steht jedoch unter dem Vorbehalt, daß betriebliche Belange eine solche Abwesenheit erlauben.



Bei den anerkannten Abwesenheitszeiten wegen Krankheit, Mutterschutz und Beurlaubung für Erziehungszwecke wird die sog. Seniority fortgeschrieben. Die Seniority bewirkt ua., daß die jeweils gewünschten Flugeinsätze im Rahmen der Einsatzplanung bevorzugt berücksichtigt werden. Von den Flugrouten hängt auch die zu leistende Stundenzahl ab.

Die Klägerin wurde im Jahr 1996 schwanger. Errechneter Entbindungstermin war der 30. Mai 1997. Ab der 27. Schwangerschaftswoche, dh. dem 28. Februar 1997 durfte die Klägerin nach dem AFA-Abkommen nicht mehr als Flugbegleiterin eingesetzt werden. Vom 4. März 1997 bis zum 14. April 1997 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Für diese Zeit nahm sie kein Zeitguthaben ihres Zeitkontos in Anspruch. Nach der Geburt ihres Sohnes am 16. Juni 1997 war sie weiterhin arbeitsunfähig krank. Am 2. Juli 1997 stellte die Klägerin erfolglos einen Antrag auf Gewährung von Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes.

Die Klägerin ist der Ansicht, auf ihr Arbeitsverhältnis finde das deutsche Arbeitsrecht Anwendung. Sie könne daher von der Beklagten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG und den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 MuSchG verlangen. Die Geltung des deutschen Rechts ergebe sich aus Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 und 2 EGBGB. Erfüllungsort ihres Arbeitsverhältnisses sei Frankfurt/Main. Da die Flugziele für eine Flugbegleiterin nicht maßgeblich sein könnten, komme es darauf an, wo die übrige Arbeit geleistet werde. Insoweit sei zu berücksichtigen, daß bei Bedarf in Frankfurt/Main auch Bodenservice oder Bereitschaftsdienste zu leisten seien. Weiterhin sei sie durch die Frankfurter Niederlassung der Beklagten eingestellt worden. Eine engere Verbindung zu einem anderen Staat als Deutschland bestehe nicht. Das Arbeitsverhältnis werde stärker von Frankfurt als von Chicago geprägt. Ausschlaggebend seien ihre Nationalität, ihr Wohnsitz und die Ausübung des Direktionsrechts in Deutschland. Demgegenüber träten der Ort der Vertragsunterzeichnung, die Vertragssprache und die Währung, in der das Vertragsverhältnis abgewickelt werde, in den Hintergrund. Schließlich seien § 14 MuSchG und § 3 EFZG international zwingendes deutsches Recht iSd. Art. 34 EGBGB.

Im Dezember 1996 habe sie 4.263,65 DM, im Januar 1997 4.623,30 DM und im Februar 1997 3.344,74 DM netto verdient. Hieraus ergebe sich ein kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt in Höhe von 135,90 DM. Nach Abzug von 25,00 DM betrage der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld 110,90 DM pro Tag. Ausgehend von dem errechneten Geburtstermin 30. Mai 1997 ergebe sich für 115 Tage - vom 18. April 1997 bis



zum 11. August 1997 - ein Betrag in Höhe von 12.753,50 DM. Weiterhin könne sie für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit vom 4. März bis zum 14. April 1997 Entgeltfortzahlung in Höhe von 5.565,86 DM verlangen. Die durchschnittliche Arbeitszeit habe 80 Stunden betragen. Davon würden 65 Stunden mit 2.375 \$ vergütet. Für die weiteren 15 Stunden belaufe sich der Stundenlohn auf 36,55 \$. Bei einem durchschnittlichen Umrechnungskurs von 1,70 DM pro Dollar ergebe sich ein Arbeitsentgelt von 6.957,32 DM. Hiervon könne sie gem. § 4 Abs. 1 EFZG in der zur Zeit der Arbeitsunfähigkeit geltenden Fassung 80 % verlangen. Schließlich hat die Klägerin die Auffassung vertreten, ihr müsse während des Erziehungsurlaubs ihr „seniority-status“ erhalten bleiben. Während des Erziehungsurlaubs ruhe nach dem BErzGG das Arbeitsverhältnis, die Betriebszugehörigkeit bestehe weiter.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt

1. festzustellen, daß sich der „seniority-status“ der Klägerin gemäß Section 23 H des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrages (Flight-Attendant-Agreement) während des Erziehungsurlaubs fortgesetzt hat;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 18.319,36 DM nebst 4 % Zinsen aus 5.565,86 DM seit dem 1. Mai 1997 sowie aus 12.753,50 DM seit dem 12. August 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, deutsches Recht finde auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Es liege eine konkludente Vereinbarung des US-amerikanischen Rechts durch die Bezugnahme auf das AFA-Abkommen vor. Auch nach der objektiven Anknüpfung gem. Art. 30 Abs. 2 EGBGB sei deutsches Recht nicht anwendbar. Ein gewöhnlicher Aufenthaltsort gem. Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB könne nicht bestimmt werden. Als solcher scheide Deutschland aus, da die Klägerin hier nur einen Bruchteil ihrer Arbeit leiste. Der Erfüllungsort des Arbeitsverhältnisses liege nicht in Deutschland. Der von der Klägerin angeführte Bodendienst sei nur ausnahmsweise in Notfällen zu leisten. Die Mitarbeiter der Base in Frankfurt/Main hätten nur eine Vermittlerfunktion. Alle personellen und organisatorischen Entscheidungen würden in Chicago getroffen und durch die Mitarbeiter in Frankfurt lediglich den Flugbegleitern mitgeteilt. Einstellende Niederlassung sei die Zentrale in Chicago gewesen. Dort sei die Entscheidung über die Einstellung getroffen und der Vertrag geschlossen worden. Eine Anwendbarkeit des deutschen Rechts ergebe sich auch nicht aus Art. 34 EGBGB. Weder § 14 Abs. 1 MuSchG noch § 3 Abs. 1



EFZG seien zwingende Normen. Die Höhe der geltend gemachten Forderungen werde bestritten. Die Nettoeinkünfte lägen niedriger als von der Klägerin angegeben. So habe die Klägerin im Monat Januar 1997 nur 2.961,30 DM (1.839,32 \$) netto verdient. Die Klägerin habe auch im Monat März 1997 Entgelt erhalten, so daß dieser Monat in den Referenzzeitraum für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld einbezogen werden müsse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag festzustellen, daß sich die Klägerin ab dem 12. August 1997 in Erziehungsurlaub befinde, stattgegeben. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die abgewiesenen Anträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat überwiegend Erfolg. Ob die Zahlungsanträge in der von der Klägerin geltend gemachten Höhe bestehen, kann allerdings nicht abschließend entschieden werden. Der Feststellungsantrag ist nicht begründet, insoweit war die Revision zurückzuweisen.

A. Die Klage ist zulässig.

Das Landesarbeitsgericht hat die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte nach § 23 Satz 1, 1. Alt. ZPO zutreffend bejaht (*ebenso Mankowski Anm. zu Hessisches LAG AR-Blattei ES 920 Nr. 7*). Die Klägerin macht vermögensrechtliche Ansprüche geltend. Die Beklagte unterhält ein Büro in Frankfurt/Main und hat am Frankfurter Flughafen eine Base eingerichtet. Das Vorhandensein eines Büros, unter dessen Anschrift wirtschaftliche Aktivitäten entwickelt werden, reicht für die Darlegung eines Vermögens in Deutschland aus (*BGH 12. November 1990 - II ZR 249/89 - NJW RR 1991, 423, 425*). Die Beklagte ist dem auch nicht mehr entgegengetreten.

Für die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte gemäß § 23 Satz 1, 1. Alt. ZPO ist über die Vermögensbelegenheit hinaus ein hinreichender Inlandsbezug des Rechtsstreits erforderlich (*BAG 17. Juli 1997 - 8 AZR 328/95 - AP ZPO § 38 Inter-*



nationale Zuständigkeit Nr. 13 = EzA ZPO § 23 Nr. 1). Dieser ist hier gegeben. Die Klägerin ist deutsche Staatsangehörige und in Deutschland wohnhaft. Beginn und Ende der jeweiligen Flugeinsätze waren in Frankfurt/Main.

B. Die Klägerin kann von der Beklagten einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG und für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG verlangen.

I. Die Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts auf die erhobenen Ansprüche beurteilt sich nach Art. 27 ff. EGBGB.

1. Nach Art. 27 Abs. 1 EGBGB unterliegt der Vertrag dem von den Parteien gewählten Recht. Ist die Rechtswahl nicht ausdrücklich erfolgt, muß sie sich mit hinreichender Sicherheit aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben. Ein gewichtiges Indiz für eine konkludente Rechtswahl ist die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge und sonstige Regelungen am Sitz des Arbeitgebers (*vgl. Senat 26. Juli 1995 - 5 AZR 216/94 - AP BGB § 157 Nr. 7 = EzA BGB § 133 Nr. 19; MünchArbR/Birk 2. Aufl. § 20 Rn. 11; Junker RIW 2001, 94, 96; Schlachter NZA 2000, 57, 58 f. sowie BGH 14. Januar 1999 - VII ZR 19/98 - NJW RR 1999, 813*).

Die Klägerin und die Beklagte haben keine ausdrückliche Rechtswahl getroffen. Den Bestimmungen des Arbeitsvertrags ist jedoch hinreichend sicher die konkludente Vereinbarung US-amerikanischen Rechts zu entnehmen, weil die Parteien das am Sitz der Beklagten in Chicago geltende AFA-Abkommen arbeitsvertraglich in Bezug genommen haben. In diesem Abkommen sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen für Flugbegleiter geregelt.

2. Die von den Parteien getroffene Rechtswahl ist mit Art. 30 Abs. 1 EGBGB vereinbar. Das US-amerikanische Recht wäre nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 2 EGBGB auch dann das maßgebliche Recht, wenn eine individuelle Rechtswahl nicht erfolgt wäre.

a) Gemäß Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB unterliegt ein Arbeitsverhältnis dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Arbeitsvertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist. Verrichtet der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, unterliegt das Arbeitsverhältnis nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 2 EGBGB dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

Der Arbeitsort wird regelmäßig durch den gewöhnlichen Einsatz- und Tätigkeitsort bestimmt. Der Arbeitsort ist nach dem Wortlaut des Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 EGBGB nicht auf eine bestimmte politische Gemeinde begrenzt, sondern umfaßt bei Einsatz an wechselnden Orten innerhalb eines Landes das gesamte Staatsgebiet (*BAG 29. Oktober 1992 - 2 AZR 267/92 - BAGE 71, 297, 311 f., zu III 4 a der Gründe; MünchArbR/Birk aaO § 20 Rn. 32*).

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die Regelanknüpfung an den Arbeitsort nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB komme bei Flugbegleitern im internationalen Flugverkehr nicht in Betracht (*ebenso Benecke IPRax 2001, 449, 450; Erman/Hohloch BGB 10. Aufl., EGBGB Art. 30 Rn. 17; MünchKomm-Martiny BGB 3. Aufl. EGBGB Art. 30 Rn. 33; noch offengelassen von BAG 29. Oktober 1992 aaO zu III 4 b der Gründe*). Ein gewöhnlicher Arbeitsort kann für diese Arbeitnehmer nicht bestimmt werden. Die Zuordnung zu einer bestimmten Niederlassung und die Eingliederung in die betreffende Organisationsstruktur begründen keinen gewöhnlichen Arbeitsort (*so aber Staudinger/Magnus EGBGB Art. 30 Rn. 100; Soergel/v. Hoffmann BGB 12. Aufl. EGBGB Art. 30 Rn. 36*). Das Gesetz knüpft nach seinem Wortlaut gerade nicht an eine organisatorische Zuordnung, sondern an den Ort der tatsächlichen Ausführung der geschuldeten Arbeitsleistung an.

Die Klägerin verrichtet ihre Arbeit gewöhnlich nicht in Deutschland. Hier beginnt und endet lediglich der jeweilige Arbeitseinsatz. Die im Zusammenhang mit den Startvorbereitungen in Frankfurt/Main erbrachten Arbeitsleistungen von etwa 1 $\frac{3}{4}$ Stunden fallen entgegen der Auffassung der Klägerin bei einer Gesamtdauer je Flugeinsatz von etwa drei Tagen nicht ins Gewicht. Im übrigen hat die Beklagte zutreffend darauf hingewiesen, daß vor dem Start des Rückflugs in den USA eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht wird.

bb) Zur Bestimmung des für Flugbegleiter im internationalen Flugverkehr zwingenden Rechts kann auch nicht nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB auf das Recht des Staates abgestellt werden, in dem das Flugzeug registriert ist (*ebenso Benecke IPRax 2001, 449, 450; Palandt/Heldrich BGB 60. Aufl. EGBGB Art. 30 Rn. 7; aA Franzen AR-Blattei SD 920 Rn. 102 f.; Mankowski Anm. AR-Blattei ES 920 Nr. 7; Junker Internationales Arbeitsrecht im Konzern S 188*). Hiergegen spricht, daß Flugzeugbesatzungen in verschiedenen Maschinen eingesetzt werden, wobei diese Maschinen auch von einer anderen Fluggesellschaft ausgeliehen sein können. Insoweit handelt es sich um ein zufälliges Zusammentreffen von dem Ort der Registrierung und dem Schwerpunkt des



Arbeitsverhältnisses. Das Flugzeug ist nur das „Arbeitsgerät“ der Flugzeugbesatzung, welches sich in verschiedenen Staaten befinden kann.

cc) Verrichtet der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, ist nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 2 EGBGB das Recht des Staates maßgebend, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. Im Schrifttum ist umstritten, was die einstellende Niederlassung ist. Teilweise wird die Auffassung vertreten, unter Einstellung sei der Vertragsschluß zu verstehen (*MünchArbR/Birk aaO § 20 Rn. 49; Benecke IPRax 2001, 449, 450; Heilmann AR-Blattei SD 340 Rn. 81; Franzen AR-Blattei SD 920 Rn. 79; Schlachter NZA 2000, 57, 60; KR-Weigand 5. Aufl. Art. 27 ff. EGBGB Rn. 52*). Nach anderer Auffassung ist der Ort des Vertragsschlusses nicht maßgeblich, wenn der Arbeitnehmer sofort nach Abschluß des Vertrags bei einer anderen Niederlassung zum Einsatz kommt. Die einstellende Niederlassung bestimme sich dann nach dem Ort der tatsächlichen organisatorischen Eingliederung des Arbeitnehmers (*Erman/Hohloch aaO EGBGB Art. 30 Rn. 18; Gamillscheg ZfA 1983, 307, 334; Mankowski Anm. zu Hessisches LAG AR-Blattei ES 920 Nr. 7; MünchKomm-Martin aaO EGBGB Art. 30 Rn. 42; Soergel/v. Hoffmann aaO EGBGB Art. 30 Rn. 44*).

Welcher Auffassung zu folgen ist, bedarf hier keiner Entscheidung. Nach beiden Auffassungen ist deutsches Recht nicht anwendbar. Die Klägerin hat ihren Arbeitsvertrag in Chicago unterzeichnet. Die Vertragsurkunde wurde von einem zeichnungsberechtigten Mitarbeiter der Hauptniederlassung in Chicago unterzeichnet. In Deutschland fand nur die Anbahnungsphase des Vertragsverhältnisses statt. Nach der Vertragsunterzeichnung wurde die Klägerin zunächst von der Base in London aus tätig. Auch nach der Arbeitsaufnahme in London bestand allerdings weiterhin eine enge Verbindung zu der Hauptniederlassung in Chicago. Da beide Parteien für die Geltung britischen Arbeitsrechts nichts vorgetragen haben und auch keine weiteren Anhaltspunkte für dessen Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB ersichtlich sind, unterliegt das Arbeitsverhältnis gemäß Art. 30 Abs. 2 Nr. 2 EGBGB US-amerikanischem Recht.

dd) Diese objektive Regelanknüpfung ist auch nicht nach Art. 30 Abs. 2 2. Halbs. EGBGB ausgeschlossen. Nach dieser Vorschrift gilt die nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 und 2 EGBGB getroffene Zuordnung des Arbeitsverhältnisses nicht, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist. In diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden (*vgl. dazu BAG 24. August 1989 - 2 AZR 3/89 - BAGE 63, 17, 25, zu A II 3 a*

aa der Gründe mwN). Es muß eine Mehrzahl von Einzelfällen vorliegen, die auf eine bestimmte Rechtsordnung hinweisen. Die Verbindung zu dem anderen Staat muß stärker sein, als die durch die Regelanknüpfung zu dem Recht des Arbeitsorts oder der einstellenden Niederlassung hergestellte Beziehung. Dies beurteilt sich in erster Linie nach der Staatsangehörigkeit der Vertragsparteien, dem Sitz des Arbeitgebers und dem Wohnort des Arbeitnehmers. Ergänzend sind die Vertragssprache und die Währung, in der die Vergütung bezahlt wird, zu berücksichtigen (vgl. BAG 29. Oktober 1992 - 2 AZR 267/92 - aaO).

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat keine engere Verbindung zu einem anderen Staat als den Vereinigten Staaten. Ein deutliches Überwiegen der Anknüpfungskriterien für das deutsche Recht kann nicht festgestellt werden. Gerade der Wohnsitz hat nur eine geringe Bedeutung für die Tätigkeit als Flugbegleiterin. Dies zeigt sich schon darin, daß die Klägerin ihren Wohnsitz in Deutschland während der Zeit, als sie der Londoner Base zugeordnet war, beibehalten hat. Auch die weiteren bei der Base in Frankfurt eingesetzten Flugbegleiter haben nur zum Teil einen deutschen Wohnsitz. Die Staatsangehörigkeit ist nur dann ein wesentliches Kriterium, wenn beide Parteien der gleichen Nationalität angehören. Dies trifft hier nicht zu, weil die Beklagte ein Unternehmen US-amerikanischen Rechts ist. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht weiterhin darauf hingewiesen, daß wesentliche Teile des Direktionsrechts in den Vereinigten Staaten verblieben sind. Die Einsatzplanung wird zentral aus den Vereinigten Staaten gesteuert. Auch die generellen Anweisungen über die Kleiderordnung usw. kommen aus den USA. Ob die Leiterin der Base in Frankfurt abmahnungs- oder kündigungs-berechtigt ist, kann offenbleiben. Diese Befugnisse führten, selbst wenn sie in Frankfurt bestünden, nicht zu einer engeren Verbindung zu Deutschland.

II. Die sich aus Art. 27 und 30 EGBGB ergebende grundsätzliche Geltung US-amerikanischen Rechts schließt gemäß Art. 34 EGBGB nicht die Anwendung des § 3 EZFG sowie des § 14 Abs. 1 MuSchG auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus.

1. Nach Art. 34 EGBGB lassen die Kollisionsnormen des vertraglichen Schuldrechts die Anwendung derjenigen Bestimmungen des deutschen Rechts unberührt, die ohne Rücksicht auf das auf den Vertrag anzuwendende Recht den Sachverhalt zwingend regeln (sog. Eingriffsnormen). Nicht alle nach deutschem Recht zwingenden Rechtsnormen sind zugleich nach Art. 34 EGBGB unabdingbar. Dies folgt für arbeitsrechtliche Vorschriften aus Art. 30 Abs. 1 EGBGB. Danach darf die vereinbarte Rechtswahl dem Arbeitnehmer nicht den Schutz zwingenden deutschen Arbeitsrechts



entziehen, sofern dieses ohne Rechtswahl nach den objektiven Anknüpfungen des Art. 30 Abs. 2 EGBGB anzuwenden wäre. Diese Vorschrift wäre, soweit es die Anwendung deutschen Rechts angeht, überflüssig, wenn jede vertraglich unabdingbare arbeitsrechtliche Norm über Art. 34 EGBGB auf das Arbeitsverhältnis einwirken würde. Inländische Gesetze sind deshalb nur dann Eingriffsnormen im Sinne des Art. 34 EGBGB, wenn sie entweder ausdrücklich (so zB § 98 Abs. 2 Satz 1 GWB) oder nach ihrem Sinn und Zweck ohne Rücksicht auf das nach den deutschen Kollisionsnormen anwendbare Recht gelten sollen (*BAG 24. August 1989 aaO; 29. Oktober 1992 aaO; Senat 3. Mai 1995 - 5 AZR 15/94 - BAGE 80, 84, 92; MünchKomm-Martiny aaO EGBGB Art. 34 Rn. 6 f.; Erman/Hohloch aaO EGBGB Art. 34 Rn. 13*). Erforderlich ist, daß die Vorschrift nicht nur auf den Schutz von Individualinteressen der Arbeitnehmer gerichtet ist, sondern mit ihr zumindest auch öffentliche Gemeinwohlinteressen verfolgt werden.

2. In Anwendung dieser Grundsätze sind § 14 Abs. 1 MuSchG und § 3 EFZG Eingriffsnormen iSv. Art. 34 EGBGB.

a) Mit dem in § 14 Abs. 1 MuSchG geregelten Zuschuß des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld werden bedeutende Gemeinwohlbelange verfolgt. So ist nach der Senatsrechtsprechung die den Arbeitgebern durch § 14 Abs. 1 MuSchG auferlegte Pflicht, an Frauen während der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt einen Teil des Entgelts fortzuzahlen, gerade durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt (*Senat 1. November 1995 - 5 AZR 273/94 - BAGE 81, 222, 226*). Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die im Arbeitsverhältnis stehende Mutter und das werdende Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung zu schützen. Für die Mutter soll jeder Anreiz entfallen, entgegen den gesetzlichen Verboten die Arbeit zu ihrem oder des Kindes Schaden fortzusetzen.

Der in § 14 Abs. 1 MuSchG geregelte Zuschuß zum Mutterschaftsgeld dient der Verwirklichung des Verfassungsgebots aus Art. 6 Abs. 4 GG und damit einem besonders wichtigen Gemeinschaftsgut. Dem steht nicht entgegen, daß die wirtschaftliche Sicherung der (werdenden) Mutter nicht als Gemeinschaftsaufgabe voll aus den Mitteln der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. des Bundes verwirklicht wird, sondern dem Arbeitgeber größtenteils als Individuallast aufgegeben wird. Die mit dem Schutz der Mutter verbundenen Kosten müssen nicht ausschließlich vom Staat getra-



gen werden, sondern können auf mehrere Kostenträger (Bund, gesetzliche Krankenversicherung und Arbeitgeber) verteilt werden (vgl. *Senat 1. November 1995 aaO; BVerfG 23. April 1974 - 1 BvL 19/73 AP MuSchG 1968 § 14 Nr. 1*). Soweit die durch § 14 Abs. 1 MuSchG bewirkte Abwälzung von Kosten auf den Arbeitgeber zur Entlastung der gesetzlichen Krankenkassen führt, dient auch dies Gemeinwohlinteressen. § 14 Abs. 1 MuSchG ist deshalb Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB (ebenso *MünchKomm-Martiny aaO EGBGB Art. 30 Rn. 73; Soergel/v. Hoffmann aaO EGBGB Art. 30 Rn. 23; Mankowski Anm. AR-Blattei ES 920 Nr. 7 S 24 f.; Benecke IPRax 2001, 449, 453; aA Heilmann AR-Blattei SD 340 Rn. 265 ff.; Junker RIW 2001, 94, 103; ErfK/Schlachter 2. Aufl. MuSchG § 1 Rn. 5*).

b) § 3 Abs. 1 EFZG verfolgt gleichfalls öffentliche Interessen und ist deshalb Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB. Wie § 14 Abs. 1 MuSchG dient auch die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht nur Individualinteressen des Arbeitnehmers. Ohne den gegen den Arbeitgeber gerichteten Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG könnte der Arbeitnehmer von der Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld verlangen. Deren Verpflichtung zur Zahlung des Krankengelds bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ruht, solange der Versicherte Zahlungen vom Arbeitgeber erhält (§ 49 Abs. 1 SGB V). § 3 EFZG dient damit ganz wesentlich der Entlastung der gesetzlichen Krankenkassen (*MünchArbR/Boecken aaO § 82 Rn. 32 sowie bereits BGH 19. Juni 1952 - III ZR 295/51 - BGHZ 7, 30 zu § 616 Abs. 2 BGB aF*) und damit mittelbar aller Beitragszahler. Deren Entlastung liegt im gesamtgesellschaftlichen Interesse (*Benecke IPRax 2001, 449, 453; Soergel/v. Hoffmann aaO EGBGB Art. 30 Rn. 23; MünchKomm-Martiny aaO EGBGB Art. 30 Rn. 54; Staudinger/Magnus EGBGB Art. 30 Rn. 199; Mankowski Anm. AR-Blattei ES 920 Nr. 7; aA Franzen AR-Blattei SD 920 Rn. 141; Junker RIW 2001, 94, 103; Heilmann AR-Blattei SD 340 Rn. 236 ff.*).

c) Für die Anwendung von § 14 Abs. 1 MuSchG und § 3 Abs. 1 EFZG ist auch der nötige Inlandsbezug des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gegeben (vgl. hierzu *Schlachter NZA 2000, 57, 61*). Die Klägerin unterliegt dem deutschen Sozialversicherungsrecht, besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit, hat einen Wohnsitz in Deutschland und beginnt und beendet ihre Arbeitseinsätze in Deutschland.

III. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen läßt sich die genaue Höhe der geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht bestimmen.

1. Die Voraussetzungen für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG liegen vor. Die Klägerin war in der streitgegenständlichen Zeit vom 4. März bis zum 14. April 1997 arbeitsunfähig krank. Die Arbeitsverhinderung war Folge der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Dem steht nicht entgegen, daß für die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft ab dem 28. Februar 1997 ein Beschäftigungsverbot als Flugbegleiterin bestand. Besteht neben der Arbeitsunfähigkeit ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, geht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vor (vgl. Senat 22. März 1995 - 5 AZR 874/93 - BAGE 79, 307).

Die Höhe des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs betrug im Anspruchszeitraum gem. § 4 Abs. 1 EFZG aF 80 % des Arbeitsentgelts, das der Klägerin bei der für sie geltenden maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustand. Zur maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit hat das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen. In dem erstinstanzlichen Urteil, auf welches das Berufungsurteil Bezug nimmt, ist nur eine Größenordnung von 70 - 80 Stunden im Monat festgestellt worden. Weiterhin fehlen auch Feststellungen zur Entgelthöhe. Diese ist zwischen den Parteien jedenfalls für Januar 1997 streitig.

2. Die Höhe des Anspruchs auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld kann nach den getroffenen Feststellungen ebenfalls nicht bestimmt werden. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die Differenz zwischen dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgelt und 25,00 DM zu zahlen. Maßgeblich für die Berechnung ist nach Satz 2 das durchschnittliche Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate. Daneben sind Arbeitsausfalltage nicht zu berücksichtigen. Feststellungen, wie hoch der Nettoverdienst in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten lag, hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Über die Höhe des in der Vergangenheit gezahlten Arbeitsentgelts besteht zwischen den Parteien Streit. Zudem müßte angegeben werden, ob während des Referenzzeitraums Arbeitsausfalltage lagen. Ob die Nettosummen Einmalzahlungen oder Aufwendungsersatz enthalten, die herauszurechnen sind, muß ebenfalls festgestellt werden.

C. Der Antrag auf Fortschreibung der Seniority ist unbegründet. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren AFA-Abkommen ist nur in den dort aufgeführten Fällen eine Fortschreibung der Seniority möglich. Ein dreijähriger Erziehungsurlaub, wie ihn die Klägerin in Anspruch genommen hat, ist in dem Abkommen nicht vorgesehen. Ob der Anspruch auf Fortschreibung der Seniority als Rechtsfolge des Erziehungsurlaubs angesehen werden kann, mit der Folge, daß insoweit deutsches Recht



Anwendung findet, kann offenbleiben. Das BErzGG kennt keine Fortschreibung der Seniority.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Hann

Zoller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)