

Aktenzeichen: 5 AZR 627/84

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 4. Dezember 1985

- 5 AZR 627/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 12. Juli 1984

Oberhausen

- 1 Ca 450/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. September 1984

Düsseldorf

- 8 Sa 1140/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Welches Recht ist auf in Jugoslawien abgeschlossenen
Arbeitsvertrag anwendbar?

Gesetz:

Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht;
EGBGB Art. 30

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](#)

5 AZR 627/84

8 Sa 1140/84 Düsseldorf

Verkündet am
4. Dezember 1985

Clobes,

Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Krems und Schumacher für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. September 1984 - 8 Sa 1140/84 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist von der Beklagten, einer jugoslawischen Firma, in Jugoslawien mit Vertrag vom 28. April 1972 zum 1. Mai 1972 als kaufmännischer Angestellter eingestellt worden. Der Arbeitsvertrag ist in kroatischer Sprache abgefaßt. Der Kläger besaß zu diesem Zeitpunkt ausschließlich die jugoslawische Staatsangehörigkeit, er ist Inhaber eines jugoslawischen Arbeitspasses. Der Kläger wurde sodann von der Beklagten auf ihren Baustellen in Deutschland als Dolmetscher eingesetzt. Seit 1976 besitzt er auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Er erhält sein Gehalt in deutscher Währung auf Stundenlohnbasis.

Der jugoslawischen Firmengruppe Ingra, zu der die Beklagte gehört, war auf ihren Antrag vom 21. Mai 1970 durch den Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen am 7. Juli 1970 der Betrieb eines Gewerbes in der Bundesrepublik Deutschland nach § 12 GewO auf Widerruf genehmigt worden. Die Genehmigung wurde erteilt für die Durchführung von Montage- und ähnlichen metallverarbeitenden Tätigkeiten sowie die Ausführung von Hoch- und Tiefbauarbeiten als Subunternehmerin.



Mit Beschluß des Arbeiterrates der Arbeitsorganisation Montage vom 30. Dezember 1983 wurden mit Wirkung ab 1. Januar 1984 "alle Werte für Arbeiten und Aufgaben" aus "Spezifische Arbeits- und andere Bedingungen auf den Baustellen in der BRD" gekürzt, teilweise um 2 %, teilweise um 15 %. Dadurch verringerte sich der Stundenlohn des Klägers von 21,81 DM brutto auf 18,54 DM brutto. Dieser war bereits aufgrund eines entsprechenden Beschlusses ab 1. Januar 1983 um 2 % von 22,26 DM brutto auf 21,81 DM brutto gekürzt worden. Dies hatte der Kläger nicht beanstandet.

Mit der am 29. Februar 1984 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, auf das Arbeitsverhältnis sei deutsches Recht anwendbar, zumal da die Beklagte hinsichtlich der Sozialversicherung ebenfalls deutsches Recht zugrundelege. Die Beklagte betreibe auch einen Gewerbebetrieb mit Sitz in Oberhausen. Im übrigen gehe die Beklagte selbst davon aus, daß deutsches Recht anwendbar sei; dies ergebe sich aus einem Schreiben an seinen Prozeßbevollmächtigten vom 17. November 1983, das u. a. folgenden Wortlaut hat:

- "1. Wir sind eine jugoslawische entsandte Arbeitsorganisation was bedeutet, daß unsere Arbeitnehmer hier nur vorübergehend tätig sind und können in unser Land zurückgeschickt werden abhängig von unserer Beschäftigung auf diesem Markt, ihrem Benehmen usw.
2. Als entsandte Arbeitsorganisation halten wir uns in allem und arbeiten nach deutschen und jugoslawischen Vorschriften. Das heißt, wenn es sich um Arbeitsverhältnisse oder Höhe der Löhne handelt, wenden wir Ihre Vorschriften an und rechnen danach die Löhne ab und zahlen diese aus, aber alle unsere Satzungen, die diese Materie regeln, werden mit unseren Ge-



setzen, die unsere höchsten Organe bringen, in Einklang gebracht, also auf eine demokratische Art. Das heißt weiterhin, daß niemand nicht mehr und nicht weniger von dem erhalten kann was vorgeschrieben ist. Was in einer solchen Satzung vorgeschrieben wird, das bestimmen alle unsere Arbeitnehmer im Einklang mit unseren Gesetzen und das ist ihr unenteigenbares Recht."

Das gleiche folge aus einem Schreiben der Beklagten vom 29. Oktober 1979 an das Arbeitsamt Oberhausen mit folgendem Wortlaut:

"Wir erklären uns grundsätzlich bereit, sich anbietende Arbeitskräfte vom deutschen Arbeitsmarkt für die Durchführung unseres Werkvertrages einzustellen, zu beschäftigen nach der Bestimmung des Manteltarifvertrages zu bezahlen."

Der Kläger hat vorgetragen, nach deutschem Recht sei die Kürzung des Stundenlohnes ab 1. Januar 1984 aufgrund des Beschlusses des Arbeiterrates unzulässig.

Der Kläger hat dementsprechend die Differenz für Januar 1984 geltend gemacht und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 457,37 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen ab dem 1. Februar 1984 zu zahlen (Gehaltsdifferenz für Januar 1984).

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und widerklagend



festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien jugoslawischem Arbeitsrecht unterliegt und der Gehaltsanspruch des Klägers durch Beschluß des Arbeiterrates der Arbeitsorganisation Montage der Beklagten vom 30. Dezember 1983 festgesetzt worden ist.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat - insoweit unbestritten - vorgetragen, sie betreibe in Deutschland keine selbständige Niederlassung. Sämtliche Entscheidungen würden von der Betriebsführung in Jugoslawien getroffen. Aus dem Wechsel der Staatsangehörigkeit des Klägers ergebe sich keine Änderung des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden materiellen Rechts. Ebenso wenig folge die Anwendbarkeit deutschen Rechts aus der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen an die deutschen Sozialversicherungsträger durch die Beklagte. Im übrigen seien die Gehaltsansprüche des Klägers schon immer - unstreitig - durch Beschlüsse des dafür zuständigen Arbeiterrates beschlossen worden. Diese Regelung sei vom Kläger zuvor niemals angegriffen worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und der Widerklage entsprochen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf ein höheres Gehalt, da auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien jugoslawisches Arbeitsrecht anwendbar ist.

I.1. Arbeits- und Landesarbeitsgericht sind zu Recht davon ausgegangen, daß im vorliegenden Rechtsstreit die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte gegeben ist. Da die Parteien keine besondere Zuständigkeitsvereinbarung getroffen haben, richtet sich die internationale Zuständigkeit nach der örtlichen Zuständigkeit. Ist ein deutsches Gericht nach den §§ 11 ff. ZPO örtlich zuständig, ist damit im Regelfall auch die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gegeben (vgl. BAG Urteil vom 10. April 1975 - 2 AZR 128/74 - BAG 27, 99 = AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, m. w. N.). Erfüllungsort für die hier streitige Gehaltsforderung ist aber, wie schon das Arbeitsgericht festgestellt hat, Oberhausen (§ 29 ZPO). Damit ist die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Oberhausen gegeben und dadurch gleichzeitig die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei jugoslawisches Recht anwendbar.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die mit der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. z. B. BGH Urteil vom 28. November 1980 - I ZR 122/78 - AP Nr. 20 zu



Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht) und der Rechtslehre (vgl. Gamillscheg. Internationales Arbeitsrecht, 1959, S. 101, Nr. 91) übereinstimmt, gilt für Arbeitsverträge mit Auslandsberührung grundsätzlich Parteiautonomie. Die jeweiligen Vertragsparteien können das für ihr Rechtsverhältnis maßgebliche Recht selbst bestimmen, wobei sich diese Wahlfreiheit nicht nur auf das nachgiebige Recht beschränkt, sondern sogar eine kollisionsrechtliche Verweisung gestattet (vgl. Urteile vom 20. Juli 1967 - 2 AZR 372/66 -; vom 18. Dezember 1967 - 3 AZR 458/66 -; vom 10. April 1975 - 2 AZR 128/74 - und vom 9. November 1977 - 5 AZR 132/76 - AP Nr. 10 bis 13, jeweils zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht).

2. Der Kläger war bei Abschluß des Arbeitsvertrages jugoslawischer Staatsangehöriger, die Beklagte ist ein jugoslawisches Unternehmen, der Vertrag wurde in Jugoslawien und in kroatischer Sprache abgefaßt. Die erforderliche Auslandsberührung ist damit gegeben. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Parteien weder ausdrücklich noch stillschweigend das jugoslawische oder ein anderes Recht vereinbart haben. Da diese Feststellung des Willens der Parteien eine Tatsachenfeststellung ist, ist der Senat an sie gebunden (BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB; BAG Urteil vom 10. April 1975 - 2 AZR 128/74 - AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, zu II 2 der Gründe). Zulässige Verfahrensrügen hat der Kläger nicht erhoben.

3. Da es danach an einer ausdrücklichen oder stillschweigenden



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



Bestimmung des anzuwendenden Rechts durch die Parteien fehlt, ist es Aufgabe des mit dem Rechtsstreit befaßten Gerichts, anstelle der Parteien das anzuwendende Recht zu bestimmen, indem es den hypothetischen oder mutmaßlichen Willen der Parteien ermittelt (Gamillscheg, aaO, S. 103; BAG Urteil vom 26. Februar 1985 - 3 AZR 1/83 - AP Nr. 23 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß die Überwiegenden Merkmale des Arbeitsverhältnisses der Parteien für die Anwendung jugoslawischen Rechts sprechen.

a) Der Kläger besaß bei Abschluß des Vertrages die jugoslawische Staatsangehörigkeit; die Beklagte war eine nach jugoslawischem Recht gestaltete Gesellschaft. Es ist aber anerkannt, daß dies ein Indiz dafür ist, daß die Parteien das Recht des gemeinsamen Heimatstaates gewählt hätten (BAG 13, 121 = AP Nr. 6 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht; Gamillscheg, aaO, S. 129 f., Nr. 109).

b) Für die Anwendung jugoslawischen Rechts spricht auch, daß die Beklagte ihren Hauptsitz in Jugoslawien hat, auch der Kläger bei Vertragsabschluß in Jugoslawien seinen Wohnsitz hatte und der Vertrag in Jugoslawien abgeschlossen worden ist (vgl. Gamillscheg, aaO, S. 130). Darüber hinaus war für keine der Vertragsparteien die Dauer der beabsichtigten Beschäftigung des Klägers in der Bundesrepublik bei Abschluß des Arbeitsvertrages absehbar, insbesondere daß dies über Jahre geschehen sollte.



c) Weiter spricht für die Anwendung jugoslawischen Rechts, daß der Arbeitsvertrag in kroatischer Sprache abgeschlossen worden ist und für den Kläger ein jugoslawischer Arbeitspaß ausgestellt wurde.

4. Demgegenüber treten die Anknüpfungspunkte, die für eine Anwendung deutschen Rechts sprechen, zurück.

a) Zwar stellt der Einsatz- oder Arbeitsort in der Regel ein wichtiges Indiz bei der Wahl des anzuwendenden Rechts dar. Dieses Anknüpfungsmerkmal ist aber für sich allein genommen nicht so schwerwiegend, daß es allein auf jeden Fall ausschlaggebend sein müßte. Es kann hinter anderen Umständen zurücktreten, insbesondere dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, gemeinsame Staatsangehörigkeit, Sitz des Arbeitgebers und Abschlußort in dem Heimatstaat zusammenfallen mit der Verwendung der Heimatsprache. Diese Kriterien verdrängen häufig den Arbeitsort als Anknüpfungspunkt.

b) Entgegen der Auffassung des Klägers spricht die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Arbeitsverhältnisses nach deutschem Recht angesichts des öffentlich-rechtlichen Charakters dieser Rechtsgebiete nicht für die Anwendung deutschen Rechts (vgl. BAG Urteil vom 10. April 1975 - 2 AZR 128/74 - AP Nr. 12 zu Internat. Privatrecht, Arbeitsrecht, zu II 5 b der Gründe).

c) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch dem Schreiben der



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



Beklagten vom 17. November 1983 an den Prozeßbevollmächtigten des Klägers keine entscheidende Bedeutung beigemessen. Abgesehen davon, daß die Beklagte mit diesem Schreiben ihren Rechtsstandpunkt, jugoslawisches Recht sei anwendbar, gerade verteidigen wollte und deshalb aus sprachlichen Unzulänglichkeiten keine Rückschlüsse auf eine Aufgabe des Rechtsstandpunktes gezogen werden können, hat die Beklagte immerhin betont, "alle unsere Satzungen, die diese Materie (Lohnhöhe) regeln, werden mit unseren Gesetzen, die unsere höchsten Organe bringen, in Einklang gebracht ...". Dadurch hat die Beklagte aber genügend deutlich gemacht, daß sie sich an jugoslawisches Recht gebunden fühlt und dieses anwendet.

d) Ebensowenig kann der Kläger etwas daraus herleiten, daß er nach Vertragsabschluß die deutsche Staatsangehörigkeit erworben hat. Dies folgt schon daraus, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, daß dies lange nach Vertragsabschluß war, auf den hypothetischen Parteiwillen bei Abschluß des Vertrages also keinen Rückschluß zuläßt und darüber hinaus einseitig, allein vom Kläger und ohne Mitwirkung der Beklagten erfolgte.

5. Daß die Anwendung jugoslawischen Rechts dem mutmaßlichen Parteiwillen auch des Klägers entspricht, folgt schließlich aus folgendem Umstand: Der Kläger hat, sogar nach Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit, über elf Jahre nicht beanstandet, nach jugoslawischem Recht behandelt zu werden. Dabei hat er sowohl ihm günstige wie ihm nachteilige Regelungen hingenommen.



III. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das im Rechtsstreit anzuwendende jugoslawische Recht verstoße nicht gegen Art. 30 EGBGB. Dem ist beizutreten.

Nach Art. 30 EGBGB ist die Anwendung eines ausländischen Gesetzes ausgeschlossen, wenn seine Anwendung gegen die guten Sitten oder gegen den Zweck eines deutschen Gesetzes verstoßen würde. Beide Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Dies folgt schon daraus, daß auch nach deutschem Recht ein Tarifvertrag eine Kürzung der bis zu seinem Inkrafttreten geltenden Mindestlöhne und -gehälter vorsehen kann.

IV. Da nach alledem auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis jugoslawisches Recht anwendbar ist, ist die Klage unbegründet, gleichzeitig folgt hieraus, daß die Widerklage zulässig und begründet ist.

Der Widerklageantrag geht über den vom Kläger mit der Klage geltend gemachten Gehaltsanspruch für Januar 1984 hinaus. Die Widerklage ist damit zulässig. Nachdem auf das Arbeitsverhältnis jugoslawisches Recht anzuwenden ist, wird - unbestritten - die Höhe der Löhne und Gehälter jeweils durch Beschluß des jeweiligen Arbeiterrates festgesetzt. Der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, daß der Beschluß des Arbeiterrates der Arbeitsorganisation Montage der Beklagten vom 30. Dezember 1983 unwirksam oder aus anderen Gründen auf sein Arbeitsverhältnis nicht anwendbar wäre.

Dr. Thomas

Michels-Holl

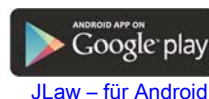
Schneider

Dr. Krems

Schumacher



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)