

## **Ausländisches Arbeitsrecht ist nicht revisibel**

VO (EU) Nr. 1215/2012: Art. 1 I 1, Art. 20 I, Art. 21 Ia, Art. 63 I; BEEG § 15, § 18 I; ZPO § 293, § 545 I; ArbGG § 73

**1. Hinsichtlich des Ortes, „an dem“ Flugpersonal gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, ist von einer indiziengestützten Methode auszugehen, mit der in Zweifelsfällen der Ort, „von dem aus“ der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt, zu bestimmen ist. Dabei ist der Begriff der Heimatbasis ein wichtiges Indiz.**

**2. Inländische Gesetze sind nur dann Eingriffsnormen iSd. Art. 34 EGBGB (aF), wenn sie entweder ausdrücklich oder nach ihrem Sinn und Zweck ohne Rücksicht auf das nach deutschen Kollisionsnormen anwendbare Recht gelten sollen. 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.**

**3. Bei § 18 Abs. 1 BEEG handelt es sich jedenfalls dann nicht um eine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB (aF), wenn der die Elternzeit beanspruchende Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Arbeitsort nicht im Inland hat.**

**4. Soweit ausländisches Recht anzuwenden ist, hat das Tatsachengericht dieses gemäß § 293 ZPO von Amts wegen zu ermitteln. Eine Entscheidung nach den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast kommt nicht in Betracht .**

**5. Der Senat hält nicht mehr an seiner Auffassung fest, wonach ausländisches Recht revisibel ist. (Leitsätze des Gerichts)**

---

BAG, Urteil vom 7.5.2020 – 2 AZR 692/19 (LAG Hessen; BeckRS 2020, 16354)

---

Rechtsanwältin Nicola S. Hösl, LL. M. Fachanwältin für Arbeitsrecht, Kanzlei Hösl • Hösl • Dr. Hösl, Miesbach

### **Sachverhalt**

Die Beklagte ist eine Fluggesellschaft mit Sitz in Deutschland. Der Kläger ist indischer Staatsbürger und arbeitete bei der Beklagten als Flugbegleiter mit Heimatbasis in Delhi, Indien. Wie arbeitsvertraglich vereinbart, begannen und endeten alle Flug-/ Arbeitseinsätze des Klägers in Delhi. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag regelte die Anwendbarkeit indischen Rechts. Gehalt, Steuern und Sozialversicherungsabgaben wurden in Indien entrichtet. Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 1.6.2017 Elternzeit. Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 23.8.2017 das Arbeitsverhältnis fristlos. Hiergegen wandte sich der Kläger mit seiner beim ArbG Frankfurt/Main eingereichten Klage. Das ArbG hat nur dem Bestandsschutzantrag entsprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das LAG Hessen hat die Klage insgesamt abgewiesen.

### **Entscheidung**

Die Revision war unbegründet. Nach Ansicht des BAG hat das LAG zwar zutreffend angenommen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien indisches Recht anwendbar sei. Eine Anwendbarkeit deutschen Rechts eröffne auch § 18 BEEG nicht, der hauptsächlich die Individualinteressen und nicht die für eine Eingriffsnorm erforderliche Gemeinwohlinteressen schütze. Ferner nimmt der Senat in seiner Entscheidung Abstand von der bisherigen Auffassung, ausländisches Recht sei revisibel. Ausländisches Recht stellte für deutsche Gerichte Rechtssätze, nicht Tatsachen dar. Über

seinen Inhalt könne in der Revisionsinstanz nicht von deutschen Gerichten verbindlich entschieden werden. Diese hätten ausländisches Recht vielmehr so anzuwenden, wie es die Gerichte des betreffenden Landes auslegen und anwenden. Allerdings könne in Fällen, in denen das Berufungsgericht das ausländische Recht weder ermittelt noch angewendet hat, eine solche Rechtsermittlung und Anwendung durch das Revisionsgericht in Betracht kommen. Dies gelte auch dann, wenn ausländisches Recht nicht revisibel wäre, da es sich hierbei nicht um die unzulässige Nachprüfung einer Entscheidung des Berufungsgerichts handelte. Aus diesem Grund war die Sache an das LAG zurückzuverweisen, da beiden Parteien die Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag gegeben werden muss.

### **Praxishinweis**

Grenzüberschreitende Fälle gewinnen immer mehr an Bedeutung. Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug stellt sich stets die Frage, welches Recht anwendbar und ob ausländisches Recht revisibel ist. In der hier zitierten Entscheidung hat der Senat von seiner bisherigen Ansicht, ausländisches Recht sei im Arbeitsrecht revisibel, Abstand genommen. Diese Änderung der Rechtsauffassung ist zu begrüßen. Die Klärung ausländischer Rechtsfragen ist der ausländischen Rechtspraxis vorbehalten. Eine Einmischung deutscher Revisionsgerichte würde allenfalls zu weiteren Problemen und Streitigkeiten führen. Zudem könnte eine Divergenz (§ 72 II Nr. 2 ArbGG) nicht durch das Bundesarbeitsgericht aufgelöst werden, da auch insoweit die Rechtspraxis des ausländischen Staates maßgeblich wäre.