Verfahrensgang
ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 17.06.2021 – 10 Ca 7826/20
LAG Hessen, Urt. vom 16.11.2023 – 11 Sa 1130/21
BAG, Urt. vom 18.06.2025 – 2 AZR 97/24 (B), IPRspr 2025-138

Rechtsgebiete
Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht
Allgemeine Lehren → Rechtswahl
Allgemeine Lehren → Eingriffsnormen
Rechtsgeschäft und Verjährung → Form

Leitsatz

Nach der „Employment-at-will-Doktrin“ im US-amerikanischen Recht kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag von jeder Partei jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Für die Auslegung als Kündigungsschreiben ist danach ausreichend, dass der Beendigungswille erkennbar ist.

Vornahmeort einer einseitigen Willenserklärung i.S.d. Art. 11 EGBGB ist der Ort, von dem die E-Mail mit dem Kündigungsschreiben abgesandt wurde, und nicht der Ort, an dem diese geöffnet wird. Somit ist auf ein von Chicago abgesandtes Kündigungsschreiben US-amerikanisches Recht anzuwenden, wonach es keiner Form bedarf.

Das Schriftformerfordernis nach § 623 BGB stellt keine Eingriffsnorm i.S.v. Art. 34 EGBGB aF dar. Zwar soll die Norm auch ein größtmögliches Maß an Rechtssicherheit gewährleisten und gleichzeitig die Arbeitsgerichte entlasten. Sie dient jedoch keinem so gewichtigen öffentlichen Gemeinwohlinteresse, dass es auf alle in Betracht kommenden Sachverhalte angewandt werden müsste.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 GewO ist eine international zwingende Norm i.S.v. Art. 30 Abs. 1 EGBGB a.F., jedoch nicht i.S.d. Art. 34 EGBGB a.F. Denn die Norm dient nur dem Schutz von Individualinteressen der Arbeitnehmer und verfolgt nicht zumindest auch öffentliche Gemeinwohlinteressen. [LS der Redaktion]

Rechtsnormen
AEntG **§ 2**
AEUV **Art. 267**
ArbGG **§ 73**
BGB **§ 134**; BGB **§ 242**; BGB **§ 397**; BGB **§ 622**; BGB **§ 623**; BGB **§ 630**
EGBGB **Art. 11**; EGBGB **Art. 27 ff.**; EGBGB **Art. 29**; EGBGB **Art. 30**; EGBGB **Art. 32**; EGBGB **Art. 34**
GewO **§ 109**
Klausel-RL 93/13/EWG **Art. 2**
Rom I-VO 593/2008 **Art. 3**; Rom I-VO 593/2008 **Art. 6**; Rom I-VO 593/2008 **Art. 8**; Rom I-VO 593/2008 **Art. 9**; Rom I-VO 593/2008 **Art. 28**
ZPO **§ 286**; ZPO **§ 562**; ZPO **§ 563**; ZPO **§ 564**

Sachverhalt

[Siehe auch die Parallelentscheidung des BAG, Beschl. vom 18.06.2025 – 2 AZR 96/24 (B) (IPRspr 2025-176).]

Die Parteien streiten darüber, ob und gegebenenfalls zu welchem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis - insbesondere durch eine Kündigung der Beklagten vom 29. September 2020 zum 1. Oktober 2020 - aufgelöst wurde, damit in Zusammenhang stehende Annahmeverzugslohnansprüche sowie hilfsweise geltend gemachte Zeugniserteilungs-, Weiterbeschäftigungs- und Wiedereinstellungsansprüche. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag eine Rechtswahl zugunsten des US-amerikansichen Rechts getroffen. Die Vorinstanz hat unter Klageabweisung im Übrigen das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum

31. Mai 2021 festgestellt. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger insbesondere seine Bestandsschutz-, Zeugniserteilungs- und Zahlungsanträge weiter. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision eine vollständige Abweisung der Klage.

Aus den Entscheidungsgründen:

[6] Die Revisionen des Klägers und der Beklagten sind hinsichtlich des Bestandsschutzbegehrens des Klägers unbegründet und daher zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die von beiden Parteien eingelegten Berufungen im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat aufgrund der mit Schreiben vom 29. September 2020 erklärten, aber erst im Oktober 2020 zugegangenen Kündigung mit Ablauf des 31. Mai 2021 geendet. Die Revision des Klägers betreffend seinen Antrag auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses hat hingegen Erfolg. Die vom Kläger für den Zeitraum Oktober 2020 bis Mai 2021 geltend gemachten Annahmeverzugsansprüche (Revisionsanträge des Klägers zu 5. a) bis h)) sind nicht Gegenstand des vorliegenden Teilurteils. Die übrigen (Hilfs-)Anträge sind nicht zur Entscheidung angefallen.

[7] I. Die Revision des Klägers ist hinsichtlich seines über den 31. Mai 2021 hinausgehenden Bestandsschutzbegehrens unbegründet.

[8] 1. ... [9] 2. Die Revision des Klägers ist auch nicht deshalb unbegründet, weil seine Klage unzulässig wäre. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für die Klage gegeben ist. Diesbezüglich nimmt der Senat Bezug auf seine Ausführungen im Urteil vom 22. August 2024 (- 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 21 bis 25). Anders als im vorstehend zitierten Verfahren hat der Kläger seinen Wohnort in Deutschland und ist deutscher Staatsangehöriger, wodurch ersichtlich keine engere Verknüpfung der Bestandsschutzanträge zu den Vereinigten Staaten von Amerika begründet wird.

[10] 3. Die Revision des Klägers ist unbegründet, weil die Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 29. September 2020, zugegangen im Oktober 2020, das Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls mit Ablauf des 31. Mai 2021 aufgelöst hat. Weder ist eine generelle Unwirksamkeit der Kündigung ersichtlich noch ein späteres Beendigungsdatum. Dabei ist es im Ergebnis ohne Bedeutung, ob deutsches oder US-amerikanisches Recht (gegebenenfalls des Bundesstaats Illinois) gilt. Eines Sachgruppenvergleichs zwischen beiden Rechtsordnungen bedarf es nicht.

[11] a) Das anwendbare materielle Recht bestimmt sich nach Art. 27 ff. EGBGB in der bis 16. Dezember 2009 geltenden Fassung (aF). Die Rom I-VO findet keine Anwendung, weil der Arbeitsvertrag der Parteien vor dem 17. Dezember 2009 (vgl. Art. 28 Rom I-VO) geschlossen wurde und es in der Folgezeit keine umfangreiche Vertragsänderung gab, die der Sache nach zu einer Ersetzung des bisherigen Vertrags geführt hätte (vgl. EuGH 18. Oktober 2016 - C-135/15 - [Nikiforidis] Rn. 35 ff.; BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 *(IPRspr 2020-142)* - Rn. 20). Im Übrigen stellte sich die Rechtslage im Streitfall gemäß Art. 3, 8 und 9 Rom I-VO nicht anders dar als nach Art. 27 ff. EGBGB aF (vgl. BAG 2. März 2017 - 2 AZR 698/15 *(IPRspr 2017-103)* - Rn. 20).

[12] b) Hinsichtlich der Rechtswahl nach den Art. 27 ff. EGBGB aF und insbesondere nach Art. 30 EGBGB aF nimmt der Senat auf seine Ausführungen im Urteil vom 22. August 2024 (- 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 28 und 29) Bezug.

[13] c) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass die Parteien gemäß Art. 27 Abs. 1 EGBGB aF in ihrem Arbeitsvertrag das Recht der Vereinigten Staaten von Amerika einschließlich des Railway Labor Act und der AFA-Vereinbarung gewählt haben (vgl. BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 30).

[14] d) Das Landesarbeitsgericht hat ferner ohne revisiblen Fehler angenommen, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ohne Rechtswahl objektiv deutsches Vertragsstatut Anwendung gefunden hätte, ohne dass eine engere Verbindung zu den Vereinigten Staaten von Amerika bestand (vgl. BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 32 bis 34).

[15] e) Vorliegend bedurfte es keines Sachgruppenvergleichs bezüglich der Günstigkeit der jeweiligen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften für den Kläger. Weder bei Anwendung US-amerikanischen Rechts noch bei Anwendung deutschen Rechts würde sich eine Unwirksamkeit der Kündigung mit Schreiben vom 29. September 2020 oder eine spätere Beendigung als zum 31. Mai 2021 ergeben.

[16] aa) Das gilt zunächst für das gewählte US-amerikanische Recht.

[17] (1) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass nach der „Employment-at-will-Doktrin“ im US-amerikanischen Recht ein unbefristeter Arbeitsvertrag von jeder Partei jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann und es an einem (Sach-)Vortrag des Klägers fehlt, wonach gegen etwaige Ausnahmen von dieser Doktrin im Hinblick auf Diskriminierungsverbote verstoßen wurde, unabhängig davon, dass dies nur zu Schadensersatzansprüchen, nicht aber zur Unwirksamkeit der Kündigung und zur - antragsgemäßen - Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen könnte, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (vgl. BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 37 bis 47). Anders als in dem dem vorstehend genannten Revisionsverfahren vorhergehenden Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht vorliegend ein Sachverständigengutachten zum US-amerikanischen Recht eingeholt, das diese Auffassung bestätigt.

[18] (2) Der Kläger meint zu Unrecht, es habe zumindest ein Ergänzungsgutachten zu der Frage eingeholt werden müssen, ob sich aus der AFA-Vereinbarung eine Kündigungsbeschränkung ergebe, die dazu noch - nach deutschem Verständnis - zu einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und nicht bloßen Wiedereinstellungs- oder Entschädigungsansprüchen bei einem etwaigen Verstoß führe, wobei die Prüfungskompetenz deutscher Gerichte durch den Spruch des System Board of Adjustment nicht eingeschränkt werde. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht als selbständig tragenden Grund zutreffend ausgeführt, dass ein sich so etwaig ergebender (kollektivrechtlicher) Kündigungsschutz jedenfalls durch die Vereinbarungen der Beklagten mit der Gewerkschaft AFA vom September und Oktober 2020 wieder aufgehoben worden wäre. In diesem Zusammenhang hat das Berufungsgericht unter Bezugnahme auf das Sachverständigengutachten und ein Schrifttumszitat auf die weitreichende, gegebenenfalls sogar rückwirkende Dispositionsbefugnis der Kollektivparteien im US-amerikanischen Recht abgestellt, die einen tariflichen Kündigungsschutz auch wieder aufheben können. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

[19] (3) Der Kläger beruft sich in der Revisionsinstanz zu Unrecht darauf, das Schreiben vom 29. September 2020 könne nicht - jedenfalls nach US-amerikanischem Recht - als Kündigung zum nächstzulässigen Termin ausgelegt werden, da es an einem unbedingten Beendigungswillen der Beklagten fehle und das Berufungsgericht nicht festgestellt habe, ob eine entsprechende Auslegung nach US-amerikanischem Recht möglich sei (vgl. dazu BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 49 bis 53).

[20] (a) Die Auslegungsnormen folgen allerdings dem jeweiligen Vertragsstatut (vgl. Art. 32 Abs. 1 Nr. 1 EGBGB aF; BGH 24. November 1989 - V ZR 240/88 (IPRspr. 1989 Nr. 3) - zu I 2 der Gründe). Das Arbeitsgericht, dessen Entscheidung vom Landesarbeitsgericht als zutreffend in Bezug genommen wurde, ist davon ausgegangen, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis wegen Stilllegung der Basis auf jeden Fall beenden wollen, wobei es sich bei der amerikanischem Recht folgenden Angabe „1. Oktober 2020“ um nicht mehr als eine Wissenserklärung handele.

[21] (b) Vor diesem Hintergrund ist die Annahme, es gebe keine Umstände des Einzelfalls aus denen sich ein Wille der Beklagten ergebe, die Kündigung ausschließlich zum erklärten, nicht aber zu einem späteren Zeitpunkt gegen sich gelten zu lassen (vgl. BAG 6. Juli 2006 - 2 AZR 215/05 - Rn. 15), revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch wenn man im US-amerikanischen Privatrecht eher den objektiven Erklärungswert einer Willenserklärung in den Vordergrund stellte - wie eine vernünftige Person die Erklärung unter den gegebenen Umständen verstehen würde (vgl. Reimann Einführung in das US-amerikanische Privatrecht 2. Aufl. S. 44) - ergibt sich nichts anderes, da angesichts der „Employment-at-will-Doktrin“ und im US-amerikanischen Recht fehlender Kündigungsfristen die Frage der „richtigen“ Kündigungsfrist nicht aufgeworfen wird, sondern nur die des Beendigungswillens. Dieser ist aber auch nach objektivem Maßstab bei einem Schreiben, mit welchem ein Arbeitsverhältnis „für beendet“ erklärt wird, nicht in Zweifel zu ziehen, auch wenn dabei ein konkretes Datum genannt wird. Eine vernünftige

Person konnte daraus nicht schließen, die Beklagte wolle das Arbeitsverhältnis ausschließlich zu diesem Termin beenden und es anderenfalls lieber fortbestehen lassen (vgl. BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 49, 53). Auch der Kläger zeigt insoweit keine entscheidungserheblichen Rechtsfehler auf, sondern setzt allein seine Meinung gegen die der Vorinstanzen.

[22] bb) Vorliegend ergibt sich kein anderes Ergebnis, wenn trotz der Wahl US-amerikanischen Rechts - jedenfalls in Teilbereichen - deutsches Recht zur Anwendung käme. Auch bei Anwendung deutschen Rechts würde sich die Kündigung mit Schreiben vom 29. September 2020 weder als unwirksam erweisen noch zu einem späteren Zeitpunkt als dem 31. Mai 2021 wirken.

[23] (1) Die Rechtswahl der Parteien darf nicht iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF dazu führen, dass dem Kläger der Schutz entzogen würde, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB aF mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre. Das wäre deutsches Recht (vgl. oben Rn. 14).

[24] (2) Der Kläger kann sich allerdings nicht auf die fehlende Schriftform der Kündigung nach § 623 BGB berufen.

[25] (a) Die Frage der „Günstigkeit“ der Norm oder ob diese zwingend iSv. Art. 30 Abs. 2 Halbs. 1 EGBGB aF ist, stellt sich dabei nicht. Dem steht Art. 11 Abs. 1 Alt. 2 EGBGB entgegen. Für Formerfordernisse von Rechtsgeschäften ist auf das Recht des Staats abzustellen, in dem sie vorgenommen werden. Ein von Chicago abgesandtes Kündigungsschreiben bedarf nach den - ua. das Sachverständigengutachten in Bezug nehmenden - nicht zu beanstandenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum US-amerikanischen Recht keiner Form. Der Umstand, dass (nur) in Art. 29 Abs. 3 EGBGB aF für Verbraucherverträge eine Ausnahmeregelung zu Art. 11 EGBGB besteht, nicht aber in Art. 30 EGBGB aF lässt mit der gebotenen Eindeutigkeit erkennen, dass diese Einschränkung des Art. 11 EGBGB für den Bereich von Arbeitsverträgen nicht gilt (vgl. Staudinger/Hausmann [2021] Rom I-VO Art. 11 Rn. 37; MHdB ArbR/Oetker 6. Aufl. § 13 Rn. 66; Erman/Stürner 17. Aufl. Rom I-VO Art. 8 Rn. 8; KR/Horcher 14. Aufl. Int. ArbvertragsR Rn. 92; aA EuArbRK/Krebber 5. Aufl. VO (EG) 593/2008 Art. 11 Rn. 2).

[26] (b) Anders als der Kläger meint, gilt Art. 30 EGBGB aF nur für den Inhalt von Rechtsgeschäften, aber gerade nicht für die Form. Art. 30 EGBGB aF ist nicht die speziellere Norm im Vergleich zu Art. 11 EGBGB, sondern regelt einen anderen Bereich. Ein etwaiges Schriftformgebot für ein Rechtsgeschäft ist schon nach seinem Wortlaut und entgegen der Ansicht des Klägers ein „Formerfordernis“ iSv. Art. 11 Abs. 1 EGBGB. Nach Überschrift und Inhalt ist § 623 BGB eine Formvorschrift und nicht - wie der Kläger annimmt - eine materiellrechtliche Kündigungsschutzbestimmung. Der vom Kläger für erforderlich gehaltenen Vorlage nach Art. 267 AEUV an den Gerichtshof der Europäischen Union bedarf es nicht. Dass Arbeitsverträge keine Verbraucherverträge iSv. Art. 29 Abs. 3 Satz 1 EGBGB aF sind, ist schon durch die normative Regelung selbst klar. Nach Art. 29 Abs. 1 EGBGB aF sind Verbraucherverträge nur solche, die nicht der beruflichen Tätigkeit des Berechtigten zugerechnet werden können. Das entspricht der Regelung in Art. 2 Buchst. b der Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen. Nach Erwägungsgrund 10 dieser Richtlinie sind von ihr insbesondere Arbeitsverträge ausgenommen. Darüber hinaus ist es in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt, dass Arbeitnehmer als abhängig Beschäftigte keine „Verbraucher“ iSv. Art. 6 Abs. 1 Rom I-VO - der insoweit Art. 29 Abs. 1 EGBGB aF entspricht - sind (vgl. EuGH 20. Oktober 2022 - C-604/20 - [ROI Land Investments] Rn. 55). Die vorgenannte Entscheidung, die eine „abhängige Beschäftigung“ als „berufliche Tätigkeit“ und damit gerade als Ausschluss der „Verbrauchereigenschaft“ einordnet (vgl. auch Heiderhoff in Rauscher Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht 5. Aufl. Art. 6 EGV 593/2008 Rn. 37), wird vom Kläger offenkundig missverstanden.

[27] (c) Entgegen der Ansicht des Klägers ist „Vornahmeort“ der einseitigen Willenserklärung iSv. Art. 11 Abs. 1 EGBGB klar der Ort, von dem die E-Mail mit dem Kündigungsschreiben abgesandt wurde (vgl. BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 57; Staudinger/Schäuble [2024] EGBGB Art. 11 Rn. 161; von Hein in Rauscher Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht 5. Aufl. Art. 11 EGV 593/2008; MüKoBGB/Kleinschmidt 9. Aufl. Rom I-VO Art. 11 Rn. 46; BeckOGK/Gebauer Stand 1. Juli 2024 Rom I-VO Art. 11 Rn. 143), und nicht der Ort, an dem diese geöffnet wird, der vom Erklärenden, dem die einzuhaltenden Formvorschriften bei seiner Erklärung bekannt sein müssen, regelmäßig nicht

vorausgesehen werden kann. Ob dem Arbeitgeber die Berufung auf die für den Arbeitnehmer ungünstigere Formvorschrift im Fall eines bewussten Unterlaufens der inländischen Regeln nach § 242 BGB zu verwehren ist (vgl. MHdB ArbR/Oetker 6. Aufl. § 13 Rn. 66), bedarf vorliegend keiner abschließenden Entscheidung. Eine Treuwidrigkeit des Versendens des Kündigungsschreibens vom Sitz der Beklagten in den Vereinigten Staaten von Amerika ist nicht erkennbar.

[28] (d) Zu dem Umstand, dass die E-Mail aus den Vereinigten Staaten von Amerika abgesandt wurde, hat sich das Landesarbeitsgericht nach § 286 Abs. 1 ZPO eine rechtlich nicht zu beanstandende Überzeugung gebildet. Anders als vom Kläger angenommen, hat der Umstand, dass die E-Mail vom 22. Oktober 2020 die Absenderangabe „... Admin <... @[Luftfahrtunternehmen].com>“ beinhaltet und nicht wie die ursprünglich an seine Arbeitskollegen gerichtete E-Mail vom 29. September 2020 „HR Communication <HR.Communication@[Luftfahrtunternehmen].com>“, keine maßgebende Bedeutung. Im erstinstanzlichen Urteil, das vom Landesarbeitsgericht der Sache nach hinsichtlich der Kündigung als zutreffend angesehen wurde, hat das Arbeitsgericht den abweichenden Geschehensablauf zur Kenntnis genommen und beschieden. Dabei folgen aus den unterschiedlichen E-Mail-Absendeadressen keine wesentlichen Unterschiede. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts befand sich die Abteilung „Inflight Base Operations“ in Chicago. Es gibt insoweit keine Anzeichen dafür, dass die E-Mail von einem anderen Ort versandt worden sein könnte. Auch der Kläger stellt in diesem Zusammenhang keine konkreten Behauptungen auf, sondern weist nur darauf hin, dass das „Flight Attendant Support Team Inflight“ nach Angaben der Beklagten auch über eine Abteilung in Manila verfüge, was aber für die Anwendbarkeit des (deutschen) § 623 BGB erkennbar ohne Bedeutung ist. Im Übrigen setzt der Kläger nur seine Ansicht gegen die des Berufungsgerichts, ohne einen revisiblen Fehler aufzuzeigen. Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung nicht aus den Vereinigten Staaten von Amerika, sondern von Deutschland versandt wurde, trägt der Kläger nicht vor.

[29] (e) Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass keine Prüfung durchzuführen ist, ob § 623 BGB eine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF darstellt. Die Ausnahmeregelung des Art. 34 EGBGB aF gilt nur für „diesen Unterabschnitt“, in dem Art. 11 EGBGB aber nicht verortet ist. Unbeschadet dessen handelt es sich bei § 623 BGB nicht um eine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF (vgl. Staudinger/Oetker [2022] BGB § 623 Rn. 27; zum Begriff der Eingriffsnorm vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 *(IPRspr 2020-142)* - Rn. 46 ff.). Das Schriftformerfordernis für Kündigungen soll zwar auch ein größtmögliches Maß an Rechtssicherheit gewährleisten und gleichzeitig die Arbeitsgerichte entlasten. Es dient jedoch keinem so gewichtigen öffentlichen Gemeinwohlinteresse, dass es auf alle in Betracht kommenden Sachverhalte angewandt werden müsste.

[30] (3) ... [31] (4) ... [32] (5) ... [33] (a) ... [34] (aa) ... [35] (bb) ... [36] (cc) ... [37] (dd) ... [38] (ee) ... [39] (ff) ... [40] (b) ... [41] (6) ... [42] (a) ... [43] (b) ... [44] (c) ... [45] (d) ... [46] (aa) ... [47] (bb) ... [49] 4. Soweit der Kläger mit seiner Revision Verfahrensrügen erhoben hat, insbesondere betreffend eine Verletzung des Gebots fairen Verfahrens, des rechtlichen Gehörs, der fehlerhaften Zuordnung von streitigem und unstreitigem Vorbringen, der notwendigen Einholung weiterer Gutachten und der ausreichenden Ermittlung US-amerikanischen Rechts, hat der Senat diese geprüft, aber nicht für durchgreifend erachtet. Von einer Begründung wird gemäß § 564 Satz 1 ZPO abgesehen.

[50] 5. Das Landesarbeitsgericht verletzt eine Rechtsnorm iSv. § 73 Abs. 1 ArbGG, indem es den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 GewO abgewiesen hat. Das Berufungsurteil ist insoweit auf die Revision des Klägers aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO), ohne dass es einer Zurückverweisung bedarf, da der Senat selbst in der Sache entscheiden kann (§ 563 Abs. 3 ZPO).

[51] a) Allerdings ist das Berufungsgericht zu Recht unter Bezugnahme auf die ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen aus dem Schrifttum davon ausgegangen, dass dem Kläger ein Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nach dem von den Parteien gewählten US-amerikanischen Recht, insbesondere dem Recht des Bundesstaats Illinois, nicht zusteht (vgl. auch Reimann Einführung in das US-amerikanische Privatrecht 2. Aufl. S. 313). Insoweit erhebt die Revision keine Einwendungen.

[52] b) Es besteht aber ein Anspruch des Klägers auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 GewO als international zwingende Norm iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF.

[53] aa) Dabei spielt es keine Rolle, dass § 109 Abs. 1 GewO keine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF ist. Die Maßstäbe von Art. 30 Abs. 1 und Art. 34 EGBGB aF sind nicht identisch (vgl. hierzu und zum Folgenden: BAG 22. August 2024 - 2 AZR 251/23 *(IPRspr 2024-131)* - Rn. 76 ff.; 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 *(IPRspr 2020-142)* - Rn. 46 ff.).

[54] (1) Nach Art. 34 EGBGB aF bleiben ohne Rücksicht auf eine nach Art. 27 ff. EGBGB aF getroffene Rechtswahl und das hiernach auf den Vertrag anzuwendende Recht diejenigen Bestimmungen des deutschen Rechts unberührt, die den Sachverhalt zwingend regeln. Nach Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO, der zwar auf den Streitfall nicht anwendbar ist, aber zur Orientierung insoweit herangezogen werden kann (vgl. BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 *(IPRspr 2017-104)* - Rn. 67, BAGE 158, 266), sind „Eingriffsnormen“ zwingende Vorschriften, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie auf alle in Betracht kommenden Sachverhalte angewendet werden müssen (vgl. BAG 1. Juli 2010 - 2 AZR 270/09 *(IPRspr 2010-179b)* - Rn. 31). Art. 34 EGBGB aF will zwingende Bestimmungen des deutschen Rechts ohne Rücksicht auf ihren Schutznormcharakter und „ohne Rücksicht auf das auf den Vertrag anwendbare Recht“ durchsetzen (vgl. BAG 18. April 2012 - 10 AZR 200/11 *(IPRspr 2012-65)* - Rn. 14, BAGE 141, 129).

[55] (a) Nicht alle nach deutschem Recht zwingenden Bestimmungen sind Eingriffsnormen. Dies folgt für arbeitsrechtliche Vorschriften aus Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF. 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 aF anzuwenden wäre. Diese Vorschrift wäre überflüssig, wenn jede vertraglich unabdingbare arbeitsrechtliche Norm über Art. 34 EGBGB aF auf das Arbeitsverhältnis einwirken würde (BAG 13. November 2007 - 9 AZR 134/07 *(IPRspr 2007-50)* - Rn. 78, BAGE 125, 24). Es reicht nicht aus, dass die betreffende Norm als Arbeitnehmerschutznorm einseitig zwingend und günstiger als die nach dem an sich anwendbaren ausländischen Recht einschlägige Vorschrift ist.

[56] (b) Inländische Gesetze sind daher nur dann Eingriffsnormen iSd. Art. 34 EGBGB aF, wenn sie entweder ausdrücklich (zB § 2 AEntG; vgl. ErfK/Schlachter 25. Aufl. Rom I-VO Art. 9 Rn. 21) 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 (BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 *(IPRspr 2020-142)* - Rn. 48; 18. April 2012 - 10 AZR 200/11 *(IPRspr 2012-65)* - Rn. 14, BAGE 141, 129).

[57] (c) Bei der Bestimmung einer innerstaatlichen Norm als international zwingende Eingriffsnorm ist Zurückhaltung geboten, wie sich auch aus Erwägungsgrund 37 zur Rom I-VO ergibt, nach dem der Begriff „Eingriffsnormen“ eng ausgelegt werden soll (EuGH 18. Oktober 2016 - C-135/15 - [Nikiforidis] Rn. 43 f.; BAG 18. April 2012 - 10 AZR 200/11 *(IPRspr 2012-65)* - Rn. 14, BAGE 141, 129).

[58] (2) Nach diesem Maßstab ist § 109 Abs. 1 GewO keine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF, da sie nur auf den Schutz von Individualinteressen der Arbeitnehmer gerichtet ist, und mit ihr nicht zumindest auch öffentliche Gemeinwohlinteressen verfolgt werden.

[59] bb) Der Senat hat aber bereits in seinem Urteil vom 7. Mai 2020 (- 2 AZR 692/19 *(IPRspr 2020-142)* - Rn. 47, 51 aE) darauf hingewiesen, dass die Regelung in Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF betreffend „zwingende Bestimmungen“ gegenüber Art. 34 EGBGB aF eine eigenständige Bedeutung hat und insoweit ein abgesenkter Maßstab anzunehmen ist. „Zwingende Bestimmungen“ iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF sind solche, die vertraglich nicht abbedungen werden können und dem Schutz des Arbeitnehmers dienen (BAG 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 *(IPRspr 2017-104)* - Rn. 83, BAGE 158, 266; 10. April 2014 - 2 AZR 741/13 *(IPRspr 2014-70b)* - Rn. 39; ErfK/Schlachter 25. Aufl. Rom I-VO Art. 9 Rn. 19; vgl. auch Art. 27 Abs. 3 EGBGB aF sowie Erwägungsgrund 35 zur Rom I-VO). Die Frage, ob Vorschriften Bestimmungen darstellen, von denen nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf, ist nach dem Recht zu beurteilen, das mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre (vgl. EuArbRK/Krebber 5. Aufl. VO (EG) 593/2008 Art. 8 Rn. 18). Dabei hat das Gericht die betreffende nationale Vorschrift selbst auszulegen (vgl. zu Art. 8 Abs. 1 Rom I-VO EuGH 15. Juli 2021 - C-152/20, C-218/20 - [SC Gruber Logistics] Rn. 29).

[60] cc) Bei der Regelung des § 109 Abs. 1 GewO handelt es sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts um eine zwingende Bestimmung iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF, jedenfalls soweit die Nichtabdingbarkeit des Zeugnisanspruchs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses betroffen ist.

[61] (1) Allerdings hat das Reichsarbeitsgericht in einer frühen Entscheidung - ohne nähere Begründung und entgegen der schon damals herrschenden Lehre im Schrifttum - den Zeugnisanspruch aus § 630 BGB als dispositiv und einen Verzicht hierauf schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags als wirksam angesehen (RAG 4. Dezember 1929 - RAG 243/29 - ARS 8, 45 mit abl. Anm. Hueck). Soweit in diesem Zusammenhang auch im aktuellen Schrifttum zuweilen auf eine weitere Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts abgestellt wird (RAG 18. Februar 1933 - RAG 440/32 - ARS 17, 465 mit abl. Anm. Hueck), betrifft dieses Urteil nur den nachträglichen Verzicht auf ein Zeugnis in einem Abfindungsvergleich.

[62] (2) Soweit sich die neuere Rechtsprechung mit der Frage befasst hat, besteht Einigkeit darüber, dass auf das Zeugnis jedenfalls nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft wirksam verzichtet werden kann (vgl. BAG 4. Dezember 1985 - 5 AZR 607/84 - zu I 3 der Gründe; LAG Rheinland-Pfalz 24. August 2022 - 7 Sa 395/21 - zu B II 4 b aa der Gründe; LAG Köln 17. Juni 2010 - 7 Ta 352/09 - zu I 1 der Gründe; LAG Hamm 10. April 2002 - 3 Sa 1598/01 - zu B I 2 c der Gründe; soweit im aktuellen Schrifttum auch die Entscheidung BAG 16. September 1974 - 5 AZR 255/74 - zu 1 der Gründe zitiert wird, betraf der Fall allein einen nachträglichen Verzicht, wobei die Rechtsfrage vom Fünften Senat außerdem offengelassen wurde). Auch das aktuelle Schrifttum vertritt diese Auffassung (vgl. Staudinger/Temming [2022] BGB § 630 Rn. 7; ErfK/Müller-Glöge 25. Aufl. GewO § 109 Rn. 52; Schaub ArbR-HdB/Linck 20. Aufl. § 147 Rn. 14; MüKoBGB/Henssler 9. Aufl. § 630 Rn. 63; Gäntgen in Henssler/Willemsen/ Kalb Arbeitsrecht Kommentar 11. Aufl. § 109 GewO Rn. 18; AR/Kolbe 10. Aufl. § 109 GewO Rn. 17; MHdB ArbR/Francke 6. Aufl. § 138 Rn. 16; BeckOGK/Novak Stand 1. April 2025 GewO § 109 Rn. 58; Grüneberg/Weidenkaff BGB 84. Aufl. Anh. zu § 630 Rn. 2). Dem schließt sich der erkennende Senat an. Das Arbeitszeugnis ist, allen evidenten Mängeln zum Trotz, für den Stellenwechsel des Arbeitnehmers in der Praxis von größter Bedeutung und erleichtert sein Fortkommen im Berufsleben. Angesichts dieser den Arbeitnehmer letztlich schützenden Norm kann nicht eine Dispositivität zu einem Zeitpunkt angenommen werden, zu dem der Arbeitgeber hinsichtlich des vom Arbeitnehmer gewünschten Abschlusses oder der Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses in der Lage ist, Druck auf ihn auszuüben. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegebene Verzichtserklärungen, Erlassverträge gemäß § 397 BGB oder den Zeugnisanspruch ausschließende Vereinbarungen sind nichtig (§ 134 BGB).

[63] dd) Das Berufungsurteil ist deshalb aufzuheben, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und den Antrag des Klägers auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses abgewiesen hat. Der Senat kann über diesen Antrag selbst entscheiden und das Zeugnis zusprechen. Dem Kläger steht nach § 109 Abs. 1 GewO ein Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis zu. Der Kläger war Arbeitnehmer der Beklagten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist beendet. Der Kläger hat von der Beklagten die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses verlangt.

[64] 6. ... [65] a) ... [66] b ... [67] c) ... [68] 7. ... [69] II. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend § 622 Abs. 2 BGB als zwingende Norm iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF angesehen und eine Wirksamkeit der Kündigung erst zum 31. Mai 2021 mit der Frist des § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB angenommen.

[70] 1. Die Revision der Beklagten ist nicht deshalb begründet, weil die Klage mangels internationaler Zuständigkeit der deutschen Gerichte unzulässig ist. Insoweit wird auf die Ausführungen oben zu Rn. 9 verwiesen.

[71] 2. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, neben dem von den Parteien gewählten Recht sei im Rahmen des Art. 30 Abs. 2 EGBGB aF zu berücksichtigen, dass das objektive Vertragsstatut deutsches Recht sei. Auf die Ausführungen oben zu Rn. 14 wird Bezug genommen. Gegenteiliges wird von der Beklagten in der Revisionsinstanz auch nicht geltend gemacht.

[72] 3. Entgegen der Auffassung der Beklagten stellt § 622 Abs. 2 BGB eine zwingende Bestimmung des Rechts iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF dar, die bei fehlender Rechtswahl anzuwenden wäre. Dies hat das

Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Da die Beklagte, die bereits im Verfahren - 2 AZR 251/23 - beteiligt war, im vorliegenden Verfahren der Sache nach denselben Vortrag gehalten und keine weiteren Rügen oder Argumente vorgetragen hat, nimmt der Senat zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf seine Ausführungen im Urteil vom 22. August 2024 (- 2 AZR 251/23 - Rn. 76 bis 87) Bezug. Das Landesarbeitsgericht hat dementsprechend § 622 Abs. 2 BGB zu Recht als eine zwingende Regelung angesehen und ist nach § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien von einer Wirksamkeit der Kündigung erst zum 31. Mai 2021 ausgegangen.

[73] III. ...

Fundstellen

LS und Gründe
AP, Nr. 14 zu Art. 30 EGBGB
NZA, 2025, 1407
ZIP, 2025, 2651
GWR, 2026, 39, mit Anm. *Eufinger*
ZInsO, 2026, 665
ZIP, 2026, 283, mit Anm. *Wypych*

Volltext
Link, Rechtsinformationen des Bundes
Link, BAG (bundesarbeitsgericht.de)
Link, openJur

nur Leitsatz
BB, 2025, 2163

Bericht
Benkert, NJW-Spezial, 2025, 692
GWR, 2026, 134

Permalink
https://iprspr.mpipriv.de/2025-138

Lizenz
Copyright (c) 2024 Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht
Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.