

Verfahrensgang

ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 17.06.2021 – 10 Ca 7906/20

ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 01.03.2022 – 10 Ca 5080/21

LAG Hessen, Urt. vom 16.11.2023 – 11 Sa 794/22

BAG, Beschl. vom 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (A), [IPRspr 2025-139](#)

BAG, Teilurt. vom 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (B), [IPRspr 2025-294](#)

BAG, Beschl. vom 28.01.2026 – 5 AS 4/25, [IPRspr 2026-31](#)

BAG, Urt. vom 30.07.2026 – 2 AZR 91/24, [IPRspr 2026-53](#)

Rechtsgebiete

Zuständigkeit → Versicherungs-, Verbraucher-, Arbeitsgerichtsstand

Allgemeine Lehren → Ermittlung, Anwendung und Revisionsfähigkeit ausländischen Rechts

Allgemeine Lehren → Rechtswahl

Allgemeine Lehren → Eingriffsnormen

Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht

Arbeitsrecht → Kollektives Arbeitsrecht

Leitsatz

Bei Arbeitsverträgen, die vor dem 17.12.2009 abgeschlossen wurden und keinen umfangreichen Vertragsveränderungen unterlagen, ergibt sich das anzuwendende Recht nicht aus der Rom I-VO, sondern aus den Art. 27 ff. EGBGB in der bis 16.12.2009 geltenden Fassung (aF).

Gemäß Art. 27 Abs. 1 EGBGB aF können die Parteien das anzuwendende Recht frei wählen [hier: Recht der USA, einschließlich des Railway Labor Act und der AFA-Vereinbarung]. Jedoch darf die Rechtswahl nach Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch zwingende Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das mangels Rechtswahl nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB aF anzuwenden wäre [hier: deutsches Recht].

Eines Sachgruppenvergleichs bezüglich der Günstigkeit der jeweiligen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften bedarf es nicht, wenn die beiden Rechtsordnungen zum selben Ergebnis kommen.

Der Günstigkeitsvergleich des Art. 30 EGBGB aF umfasst nur den Inhalt von Rechtsgeschäften. Für Formerfordernisse von Rechtsgeschäften gilt ausschließlich Art. 11 EGBGB. Der „Vornahmeort“ im Sinne des Art. 11 Abs. 1 EGBGB ist der Ort, von dem aus die E-Mail mit dem Kündigungsschreiben abgesendet wurde [hier: USA] und nicht der Ort, an dem die E-Mail geöffnet wird.

§ 623 BGB ist eine Formvorschrift und keine materiell-rechtliche Kündigungsschutzbestimmung. Bei § 623 BGB handelt es sich auch nicht um eine Eingriffsnorm im Sinne von Art. 34 EGBGB aF.

Für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes darf bei der Bestimmung des Erfordernisses eines Betriebes in Deutschland im Sinne des § 24 Abs. 2 KSchG nicht ausschließlich auf das den Arbeitsvertrag regelnde Statut abgestellt werden. [LS der Redaktion]

Rechtsnormen

AEUV **Art. 267**

BGB **§ 242**; BGB **§ 622**; BGB **§ 623**

EGBGB **Art. 11**; EGBGB **Art. 27**; EGBGB **Art. 27 ff.**; EGBGB **Art. 29**; EGBGB **Art. 30**; EGBGB **Art. 32**;

EGBGB **Art. 34**

Klausel-RL 93/13/EWG **Art. 2**

KSChG **§ 1**; KSChG **§ 17**; KSChG **§ 24**

Massenentlassungs-RL 98/59/EG **Art. 1**

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 **§ 564**

Sachverhalt

[Siehe auch die Parallelentscheidung des BAG vom 18.06.2025 – 2 AZR 102/24 (B).]

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 Weiterbeschäftigungs- und Wiedereinstellungsansprüche.

Die Klägerin hat zuletzt – nachdem die Vorinstanzen unter Klageabweisung im Übrigen das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. April 2021 festgestellt haben – beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch über den 30. April 2021 hinaus fortbesteht;

2. hilfsweise und vorsorglich zu 1.: a) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. September 2020 nicht aufgelöst wurde; [und] b) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch durch die Kündigung der Beklagten vom 5. Januar 2021 nicht aufgelöst wurde;

3. hilfsweise für den Fall des vollständigen Unterliegens mit den ursprünglichen Klageanträgen zu 1. und 2.: die Beklagte zu verurteilen, dem Antrag der Klägerin vom 22. Januar 2021 auf Wiedereinstellung als Flight Attendant (Flugbegleiterin) gemäß den Bedingungen des 2016-2021 Flight Attendant Agreement mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2020 zuzustimmen;

4. hilfsweise für den Fall des vollständigen Obsiegens mit dem Antrag zu 1. oder mit den Anträgen zu 2. sowie mit den Anträgen zu 6.: die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Flugbegleiterin im Umfang von durchschnittlich 20 Stunden in der Woche gemäß den Bedingungen des 2016-2021 Flight Attendant Agreement bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen;

5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin a) ... Euro brutto abzüglich ... Euro netto zu zahlen; ... [und] h) hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. oder den Anträgen zu 2.: ... Euro brutto abzüglich ... Euro netto zu zahlen; [und] 6. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.: a) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19. Juli 2021 nicht aufgelöst wurde; [und] b) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 31. Juli 2021 hinaus fortbesteht.

Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin insbesondere ihre Bestandsschutz- und Zahlungsanträge weiter. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision eine vollständige Abweisung der Klage.

Aus den Entscheidungsgründen:

[6] Die Revisionen der Klägerin und der Beklagten sind hinsichtlich des Bestandsschutzbegehrens der Klägerin unbegründet und daher zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die von beiden Parteien eingelegten Berufungen im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat aufgrund der mit Schreiben vom 29. September 2020 erklärten Kündigung mit Ablauf des 30. April 2021 geendet. ...

[7] I. Die Revision der Klägerin ist hinsichtlich ihres über den 30. April 2021 hinausgehenden Bestandsschutzbegehrens unbegründet.

[8] 1. ... [9] 2. Die Revision der Klägerin ist auch nicht deshalb unbegründet, weil ihre 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 die Klägerin ihren Wohnort in Deutschland und ist deutsche

Staatsangehörige, wodurch ersichtlich keine engere Verknüpfung der Bestandsschutzanträge zu den Vereinigten Staaten von Amerika begründet wird.

[10] 3. Die Revision der Klägerin ist unbegründet, weil die Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 29. September 2020 das Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls mit Ablauf des 30. April 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 der Klägerin 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 die Klägerin. 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 30. April 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 der Klägerin 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) Die Klägerin 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) Die Klägerin 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 amerikanischen 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 die Klägerin zeigt insoweit keine entscheidungserheblichen Rechtsfehler auf, sondern setzt allein ihre 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 30. April 2021 wirken.

[23] (1) Die Rechtswahl der Parteien darf nicht iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF dazu führen, dass der Klägerin der Schutz entzogen würde, der ihr 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) ... [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/Krebbler 5. Aufl. VO (EG) 593/2008 Art. 11 Rn. 2).

[26] (b) Anders als die Klägerin 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 der Klägerin ein „Formerfordernis“ iSv. Art. 11 Abs. 1 EGBGB. Nach Überschrift und Inhalt ist § 623 BGB eine Formvorschrift und nicht - wie die Klägerin annimmt - eine materiellrechtliche Kündigungsschutzbestimmung. Der von der Klägerin 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 von der Klägerin offenkundig missverstanden.

[27] (c) Entgegen der Ansicht der Klägerin 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 Rn. 25; 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, die insbesondere darauf abstellt, dass sich die HR-Abteilung, von deren E-Mail-Adresse die Kündigung versandt wurde, in Chicago (Illinois) befindet und es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die E-Mail von einem anderen Staat versandt worden sein könnte. Insoweit setzt die Klägerin nur ihre Ansicht gegen die des Berufungsgerichts, ohne einen revisiblen Fehler aufzuzeigen. Ihr lapidarer Hinweis, dass es ein - nicht näher bestimmtes - „Team auf den Philippinen“ gegeben habe, vermag die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht in Frage zu stellen, unabhängig davon, dass auch ein Versand der Kündigung von den Philippinen nicht zur Anwendung des § 623 BGB führen würde. Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung nicht aus den Vereinigten Staaten von Amerika, sondern von Deutschland versandt wurde, trägt die Klägerin 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) Die Klägerin rügt zu Unrecht, die Kündigung sei durch einen vollmachtlosen Vertreter ausgesprochen worden. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass Herr S als zuständiger Geschäftsführer für die Planung und Verwaltung der Bordbesatzung keine Vollmacht für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehabt haben könnte, zumal der Executive Vice President & Chief Financial Officer and Director of the Board of A, Inc., Herr L, dies nach den Feststellungen des Berufungsgerichts mit Schreiben vom Juli 2021 bestätigt hat. Hinsichtlich der Überzeugungsbildung setzt die Klägerin auch hier nur ihre Ansicht gegen die des Berufungsgerichts. Auf die Ausführungen der Klägerin zu einer rückwirkenden Genehmigung nach US-amerikanischem Recht kommt es insoweit nicht an.

[31] (4) Die Kündigung ist nicht mangels sozialer Rechtfertigung iSv. § 1 KSchG unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig erkannt. Allerdings hat das Berufungsgericht zu Unrecht angenommen, dass es überhaupt einer sozialen Rechtfertigung der Kündigung bedürfe und eine diesbezügliche Prüfung mit für die Klägerin negativem Ergebnis durchgeführt. Der betriebliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist schon nicht eröffnet. Die Beklagte hatte in Deutschland keinen Betrieb iSv. § 24 Abs. 2 KSchG (vgl. BAG 29. Mai 2024 - 2 AZR 325/22 - Rn. 9 ff.; 1. Juni 2023 - 2 AZR 150/22 [\(IPRspr 2023-293\)](#) - Rn. 33 ff., BAGE 181, 161).

[32] (a) ... [33] (aa) ... [34] (bb) ... [35] (cc) ... [36] (dd) ... [37] (ee) Zur Bestimmung des betrieblichen Geltungsbereichs des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes kann nicht ausschließlich auf das Vertragsstatut des fliegenden Personals abgestellt werden. Dieser Sichtweise steht schon der Wortlaut von § 24 Abs. 2 KSchG entgegen, der das Vertragsstatut des fliegenden Personals für die Bestimmung des Betriebsbegriffs nicht in den Blick nimmt. Im Übrigen wären dann vom Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes auch Arbeitsverhältnisse erfasst, in denen das fliegende Personal einer ausländischen Fluggesellschaft mit deutschem Vertragsstatut auf sog. „Point-to-point“-Verbindungen ausschließlich zwischen Flughäfen im Ausland eingesetzt wird.

[38] (ff) ... [39] (b) Die Beklagte hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Inland keine Flugzeuge stationiert, sondern ausschließlich in den USA. Mangels eines inländischen Betriebs der Beklagten iSv. § 24 Abs. 2 KSchG kommt es auf eine soziale Rechtfertigung der Kündigung gemäß § 1 KSchG nicht an. ...

[40] (5) ... [41] (a) ... [42] (b) ... [43] (c) ... [44] (d) ... [45] (aa) ... [46] (bb) Die Ansicht der Klägerin, der „Local Council 20 F“ sei als solche Arbeitnehmervertretung anzusehen, kann weder aus § 17 KSchG noch aus der MERL abgeleitet werden. Zwar muss nicht nur der Betriebsrat, sondern jedes nach nationalem Recht gewählte Gremium, das (auch) die Arbeitnehmer des Betriebs iSd. § 17 KSchG repräsentiert, durch den Arbeitgeber beteiligt werden (vgl. BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 60, BAGE 169, 362). Dazu gehört der nach US-amerikanischem Recht gebildete „Local Council“ aber nicht, was das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt. Die Ansicht der Klägerin, es spiele keine Rolle, dass der „Local Council“ nicht nach deutschem Recht errichtet worden ist, findet in § 17 KSchG keine Stütze. Auch die MERL sieht als „Arbeitnehmervertreter“ nur solche an, die es „nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten“ sind (vgl. Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b der MERL). Dabei handelt es sich um eine abschließende Legaldefinition (vgl. EuGH 16. Juli 2009 - C-12/08 - [Mono Car Styling] Rn. 39). Die Vereinigten Staaten von Amerika, auf Grundlage derer rechtlichen Vorschriften der „Local Council“ gebildet wurde, sind hingegen nicht Mitglied der Europäischen Union. Das ist so eindeutig klar, dass es keines Vorlageverfahrens nach Art. 267 AEUV bedarf. Unabhängig davon wäre die Frage des Bestehens einer Arbeitnehmervertretung nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten allein von den nationalen Gerichten und nicht vom Gerichtshof der Europäischen Union zu klären (vgl. EuArbRK/Spelge 5. Aufl. RL 98/59/EG Art. 1 Rn. 138).

[47] f) Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - spätestens mit Ablauf des 30. April 2021 beendet. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts ist der Klägerin das Kündigungsschreiben am 29. September 2020 zugegangen. Wie bereits ausgeführt (vgl. oben Rn. 17) sind im US-amerikanischen Recht keine Kündigungsfristen geregelt. Bei einer Beendigung zum 30. April 2021 wäre die längste Kündigungsfrist nach deutschem Recht (§ 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB: sieben Monate zum Monatsende) eingehalten.

[48] 4. Soweit die Klägerin mit ihrer 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.

[49] 5. ... [50] a) ... [51] aa) ... [52] bb) ... [53] cc) ... [54] b) [55] 6. ... [56] 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 30. April 2021 mit der Frist des § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB angenommen.

[57] 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.

[58] 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.

[59] 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 ([IPRspr 2024-131](#)) – 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 ([IPRspr 2024-131](#)) – 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 30. April 2021 ausgegangen.

60 III. [...]

Fundstellen

LS und Gründe

AP, Nr. 15 zu Art. 30 EGBGB n.F.
NZA, 2026, 272

Volltext

Link, [openJur](#)

Permalink

<https://iprspr.mpipriv.de/2025-294>

Lizenz

Copyright (c) 2024 [Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht](#)



Dieses Werk steht unter der [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](#).