

flikte zum Gegenstand hat⁵³. Zum anderen spielen "Policy" und „Interest“-Erwägungen eine erhebliche Rolle bei der Abwägung⁵⁴. Dagegen scheint im D.C. eine Tendenz gegen die häufig angegriffene Regel zu bestehen, im Zweifel die *lex fori* anzuwenden⁵⁵.

In einem solchen Fall ist es gerechtfertigt, die Gewichtung der Abwägungskriterien des berufenen Rechts, wenn sie wie hier denjenigen der Kollisionsregeln des Forumstaates ähnlich sind, aus der Sicht des verweisenden Staates vorzunehmen, und auf diese Weise das Interesse dieses Staates bei der Anwendung der fremden Kollisionsnorm mit zu berücksichtigen.

Im Ergebnis ist daher von einer Annahme der Verweisung durch das Recht des District of Columbia auszugehen.

53 S. dazu *Jayme*, Albert A. Ehrenzweig, *Leben und Werk – Zum Unterschied zwischen internationalem und interlokalem Privatrecht*, in: Albert A. Ehrenzweig und das internationale Privatrecht (1986) 19–34, 24 ff.; v. *Bar* (N. 1) 583.

Eine in einigen Punkten mit der hier besprochenen ähnliche Fallkonstellation findet sich in *Challoner v. Day and Zimmermann, Inc.*, 512 F. 2d 77 (1975), 81 f.: Zwischen amerikanischen Soldaten war in Kambodscha Haubitzenmunition explodiert. Im Schadensersatzprozeß gegen den Hersteller kam der US Court of Appeals aus völkerrechtlichen und politischen Gründen zur Anwendung des texanischen Sachrechts: die *lex loci delicti*-Anknüpfung des texanischen Kollisionsrechts könne nicht gelten, da Kambodscha durch die Bewilligung des Aufenthalts ausländischer Streitkräfte auf seinem Gebiet in seiner Souveränität eingeschränkt sei und kein Interesse an der Anwendung seines Rechts habe; eine Kollision verschiedener Rechte finde daher nicht statt („false conflict“, s. *de Boer*, N. 47, 233 f.); dazu auch *Jayme*, a.a.O., 30 f.

54 *de Boer* (N. 47) 203 f., 212.

Italienisches Arbeitsrecht in Bayern

(zu LAG München, 22. 8. 1990 – 8 Sa 766/83, unten S. 97, Nr. 18)

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Die Ausgangssituation

Der Kl., ein italienischer Staatsangehöriger, war seit 1970 zunächst in der Schweiz, ab 1973 in München bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Diese hatte ihren Sitz in Rom und war bis 1980 als Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert; ihre Aufgabe bestand darin, italienische Arbeitnehmer im Ausland zu betreuen. Mit Schreiben v. 22. 4. 1977 wurde der Kl. – wie er meint: zu Unrecht – gekündigt; vor dem ArbG München machte er die Ansprüche geltend, die das italienische Recht für einen solchen Fall vorsieht. Außerdem verlangte er eine nachträgliche Anpassung seiner Vergütung an die eines deutschen Gewerkschaftssekretärs. Schließlich sollten die Zahlungsansprüche um einen „Inflationsausgleich“ ergänzt werden, den Art. 459 Abs. 3 Codice di procedura civile für alle Arbeitnehmeransprüche vorsieht. Nach rund 6 Jahren gab das ArbG München der Klage teilweise statt¹; bis zur Entscheidung des LAG² vergingen weitere 7 Jahre.

Der Fall weckt Interesse nicht nur wegen der hierzulande so gut wie unbekannt Besonderheiten des italienischen Arbeitsrechts. Viel wichtiger ist, daß im Grunde dieselbe Konstellation wie bei entsandten Arbeitskräften vorliegt, die ihr Arbeitsrecht gewissermaßen in das Gastland mitbringen³. Wie groß ihre Zahl ist, läßt sich kaum exakt bestimmen⁴; daß sie in Zukunft steigen wird, unterliegt keinem Zweifel. Dafür spricht nicht nur die Ausweitung des Welthandels, sondern auch die immer enger werdende technische Verknüpfung von Produktionsvorgängen, etwa die Entstehung grenzüberschreitender Logistiksysteme⁵.

Entsante Arbeitskräfte sind allerdings keine juristischen Enklaven. Nicht nur, daß die Gerichte des Arbeitsorts in vielen Fällen ihre Zuständigkeit beanspruchen – es ergeben sich Notwendigkeiten der „Einpassung“ des materiellen Rechts in die veränderte Umwelt. Meist wird dies im Wege der Sonderanknüpfung bewerkstelligt – so wenn etwa die deutsche Betriebsverfassung auch auf Arbeitnehmer unter ausländischem Arbeitsstatut erstreckt wird⁶. Bisweilen muß sich das anwendbare materielle Recht aber auch inhaltliche Korrekturen gefallen lassen – man entwickelt spezifische Anwendungsgrundsätze oder Sachnormen, die auf die veränderte „Umwelt“ reagieren. Die Entscheidung des LAG München⁷ wirft gerade zu diesem letzten Punkt eine Reihe wichtiger Fragen auf, doch lagen auf dem Weg dorthin noch eine ganze Reihe von Zwischenstationen.

II. Zulässigkeit des Rechtswegs und Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte

Das LAG München geht zu Recht davon aus, daß die Zulässigkeit des (ordentlichen) Rechtswegs vor der internationalen Zuständigkeit zu prüfen sei. Ob der Kl. in einem bürgerlich-rechtlichen oder einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis gestanden habe, sei nach deutschem Recht zu beurteilen. Keine Rolle spiele, ob die Arbeitgeberin auch nach deutschem Recht eine Körperschaft des öffentlichen Rechts wäre und ob der Kl. durch Verwaltungsakt ernannt worden sei: beides stehe der Annahme einer privatrechtlichen Beziehung nicht entgegen. Das Beschäftigungsverhältnis habe weitgehend denselben materiellrechtlichen Vorschriften wie die Arbeitsverhältnisse von Angestellten privater Unternehmen unterlegen; auch habe der Kl. keine Aufgaben i. S. des § 2 Abs. 2 Beamtenrechtsrahmengesetz wahrgenommen.

Die Argumentation des Gerichts leidet ein wenig darunter, daß nicht geklärt wird, was „Beurteilung nach deutschem Recht“ eigentlich bedeutet. Verlegt man den Sachverhalt einfach ins Inland und versucht dann nach den hiesigen Maßstäben eine Qualifizierung vorzunehmen? Oder geht man umgekehrt hypothetisch davon aus, das deutsche Recht sei über die Italiener gekommen? Sinnvoller ist vermutlich der zweite Weg, da er in dem Fall weniger Unsicherheiten bringt, daß vergleichbare Aufgaben im Inland gar nicht vom Staat wahrgenommen werden. Ob etwa die Arbeitgeberin auch im Inland öffentlich-rechtlich organisiert wäre, läßt sich allenfalls spekulativ beantworten. Die (hypothetische) Anwendung des deutschen Rechts läßt es andererseits zu, daß man den gesamten „Kontext“ des Rechtsverhältnisses unberührt läßt, also die eigenen Maßstäbe nur soweit unabdingbar auf einen Sachverhalt mit Auslandsberührung erstreckt. Im Ergebnis wird man dem LAG deshalb sicherlich beipflichten können.

Die Zuständigkeit machte geringere Probleme: Statt auf Art. 5 Nr. 1 EuGVÜ hätte das Gericht auch auf Art. 5 Nr. 5 EuGVÜ zurückgreifen können. Daß nach Art. 2 i. V. m. Art. 53 des Über-

1 Urteil v. 28. 4. 1983 – 12 Ca 6347/77, abgedruckt in: *Di Majo-Kindler-Hausmann*, Produkthaftung – Handelsvertreter – Arbeitsrecht, Jahrbuch für italienisches Recht, Bd. 4, Heidelberg 1991, S. 173 ff.

2 Urt. v. 22. 8. 1990, abgedruckt unten Nr. 18

3 *Gamillscheg ZfA* 1983, 340; *Kronke DB* 1984, 405; *Däubler RIW* 1987, 252 (zum heute geltenden IPR).

4 Siehe jedoch *Kronke*, Rechtsstatsachen, kollisionsrechtliche Methodenentfaltung und Arbeitnehmerschutz im internationalen Arbeitsrecht, Tübingen 1980, S. 54, der 10384 mit entsandten Arbeitnehmern und deutschen Ortskräften abgeschlossene Arbeitsverträge analysierte.

5 Dazu insbesondere *Klebe-Roth* (Hrsg.), Informationen ohne Grenzen. Computernetze und internationale Arbeitsteilung, Hamburg 1987; *Mendius/Wendeling-Schröder* (Hrsg.), Zulieferer im Netz. Neustrukturierung der Logistik am Beispiel der Automobilzulieferung, Köln 1991.

6 BAG AP Nr. 13 und 16 zu IPR Arbeitsrecht.

7 Siehe Fn. 2.

einkommens auch die italienischen Gerichte zuständig gewesen wären, sei nur am Rande vermerkt.

III. Das anwendbare Arbeitsrecht

Das LAG hat mit der Vorinstanz italienisches Arbeitsrecht angewandt. Dabei war das bis 1986 gültige IPR zugrunde zu legen; nach neuem Recht wäre genauso zu entscheiden: Die engere Verbindung bestand zu Italien⁸.

Bedenken erweckt demgegenüber die These des Gerichts, das ausländische Recht sei immer so anzuwenden, wie es von der jeweiligen ausländischen Rechtsprechung gehandhabt werde. Diese gewinnt so höhere Verbindlichkeit als vergleichbare Aussagen unserer obersten Bundesgerichte. Eine solche Haltung dient zwar normalerweise dem Entscheidungseinklang, geht jedoch zu Lasten der richterlichen Unabhängigkeit. Mit Recht hat *Kegele*⁹ darauf hingewiesen, der deutsche Richter besitze bei der Anwendung ausländischen Rechts dasselbe Maß an Freiheit, das sein ausländischer Kollege genieße. In aller Regel wird man schon aus Gründen der Arbeitsökonomie und weil man sich nicht als „Besserwisser“ aufspielen will, den ausländischen Autoritäten zustimmen, doch sollte man sich die Möglichkeit vorbehalten, im Einzelfall auch mal anders zu entscheiden. So wirkt es nicht völlig überzeugend, wenn Art. 18 des italienischen Arbeitnehmerstatuts nur deshalb nicht angewandt wird, weil ihn die italienische Rechtsprechung auf Industrie- und Handelsunternehmen beschränkt.

IV. Die Behandlung der Einspruchsfrist

Nach italienischem Recht muß die Kündigung binnen 60 Tagen angefochten werden¹⁰. Dies kann im Wege einer Klage, aber auch durch privatschriftliche Erklärung erfolgen; beide müssen nach einer Entscheidung des Kassationshofs v. 18. 10. 1982 dem Arbeitgeber noch während der Frist zur Kenntnis gebracht werden. Im konkreten Fall hatte sich der Kl. zunächst an das für Arbeitssachen zuständige Gericht in Rom gewandt, das ihm den Rat gegeben hatte, in München zu klagen¹¹. Dem trug er vor Ablauf der 60-Tages-Frist Rechnung, doch erfolgte die Zustellung erst später. Das LAG München sah sich deshalb nicht in der Lage, in eine inhaltliche Prüfung der Frage einzutreten, ob die Kündigung nach italienischem Recht gerechtfertigt war oder nicht. § 270 Abs. 3 ZPO, der eine „demnächstige“ Zustellung für die Fristwahrung ausreichen läßt, sei unanwendbar, da es sich um eine materiellrechtliche Vorschrift handle. Andererseits sei es unschädlich, wenn die Arbeitgeberseite entgegen dem italienischen Prozeßrecht die Versäumung der Frist nicht bereits mit der Klagerwiderrung gerügt hätte; ein verspätetes Vorbringen i. S. des deutschen Zivilprozeßrechts lag offensichtlich nicht vor.

Eine solche Argumentation weckt zunächst Bedenken vom Ergebnis her. Die Arbeitgeberin kann in gewissem Umfang die Vorteile des italienischen wie des deutschen Rechts kumulieren: Das italienische Recht begünstigt sie durch das Erfordernis der Kenntnisnahme, das deutsche Recht durch die Möglichkeit, sich auch noch nach längerer Zeit auf die Fristversäumung berufen zu können. Wie wenig eine solche „Rosinentheorie“ zu angemessenen Resultaten führt, wird dann deutlich, wenn man ihr das Gegenstück, gewissermaßen eine „Schlethentheorie“, entgegensetzt: Wäre deutsches materielles Recht und italienisches Prozeßrecht anzuwenden, könnte es sehr lange dauern, bis der beklagte Arbeitgeber Kenntnis erhält, gleichwohl müßte er in der Klagerwiderrung sofort alle Karten auf den Tisch legen.

Auch wenn man davon einmal absieht, erweist sich die Argumentation des LAG München nicht als wirklich hieb- und stichfest. Die 60-Tages-Frist des italienischen Rechts wird ohne viel Aufhebens als materiellrechtliche Frist qualifiziert, während

das BAG bei § 4 KSchG eine prozessuale Frist annimmt¹². Die unterschiedliche Beurteilung ließe sich wohl damit rechtfertigen, daß in Italien eben auch ein privatschriftlicher Einspruch ausreicht. Ein weiteres Problem liegt jedoch darin, daß die für maßgebend erachtete Entscheidung des Kassationshofs v. 18. 10. 1982 stammte; die Kündigung war jedoch 1977 ausgesprochen worden. Kann man der Rechtsprechung in solchen Fragen Rückwirkung beimessen? Im deutschen Recht wurde dies in einem ähnlich gelagerten Fall vom BAG abgelehnt: Der Arbeitgeber hatte versäumt, von sich aus den Betriebsrat über die Einzelheiten der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG zu informieren, da dies nach der damaligen Rechtsprechung nur auf Verlangen des Betriebsrats notwendig war. Das BAG änderte seine Ansicht und nahm deshalb einen Verfahrensmangel an, der an sich nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zur Unwirksamkeit der Kündigung führen mußte¹³. Aus Gründen der Rechtssicherheit zog es diese Konsequenz im zu entscheidenden Fall allerdings nicht, sondern sprach seiner Auffassung nur für die Zukunft Verbindlichkeit zu¹⁴. Überträgt man diesen Ansatz auf den vorliegenden Fall, wäre zu prüfen, ob der Kl. nach der 1977 bestehenden Rechtslage Anlaß hatte, seinen Einspruch innerhalb der 60-Tages-Frist dem Arbeitgeber auch wirklich zur Kenntnis zu bringen. Weiter hat *Hausmann*¹⁵ zu Recht auf das Bedenken hingewiesen, daß im italienischen Prozeßrecht die Klage im Parteibetrieb zugestellt wird: Der Kl. kann also das Seine tun, um dem Arbeitgeber die nötigen Informationen zu verschaffen, während das deutsche Arbeitsgericht von Amts wegen zustellt. Sieht man § 270 Abs. 3 ZPO als notwendige Konsequenz des „Amtsbetriebs“, muß der prozessuale Charakter der Vorschrift überwiegen mit der Folge, daß sie im vorliegenden Fall anzuwenden ist. Schließlich findet sich in der Entscheidung keinerlei Hinweis darauf, ob das italienische Recht bei schuldloser Versäumung der Frist eine nachträgliche Klagezulassung entsprechend § 5 KSchG oder eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand kennt. Angesichts der unrichtigen Auskunft des römischen Gerichts, das den Kl. entgegen Art. 2 EuGVÜ nach München verwiesen hatte, läge eine derartige Prüfung nahe.

V. Die nachträgliche Anhebung der Vergütung

Das LAG München wendet ohne größeres Zögern Art. 36 der italienischen Verfassung an, der jedem Arbeitnehmer ein einklagbares Recht auf einen angemessenen und gerechten Lohn garantiert. Dabei werden in der Regel Tarifverträge oder vergleichbare Lohnordnungen zugrunde gelegt. Im vorliegenden Fall führte dies dazu, daß die Differenz zur Vergütung eines vergleichbaren deutschen Gewerkschaftssekretärs bezahlt werden mußte. Bemerkenswert sind dabei insbesondere zwei Dinge:

Eine Verfassungsnorm wird ohne Zögern als Teil des Arbeitsstatuts angesehen. Angesichts der immer stärkeren verfassungsrechtlichen Durchstrukturierung des Arbeitsrechts kann man dies nur unterstützen; es würde zu wenig einsichtigen Ergebnissen führen, wollte man unterschiedliche Kollisionsregeln anwenden je nachdem, ob der Anspruch auf Urlaub, der Anspruch auf angemessenen Lohn oder gar der Kündigungsschutz in der

8 Zur Anwendung des Rechts des Entsendungsstaats auf entsandte Arbeitskräfte siehe oben Fn. 3.

9 Internationales Privatrecht, 6. Aufl., München 1987, S. 319.

10 Näher *Hausmann*, Arbeitnehmerschutz nach italienischem Recht vor deutschen Arbeitsgerichten, in: *Di Majo* u.a. (Fn. 1), S. 73 f.

11 Mitgeteilt in der erstinstanzlichen Entscheidung des ArbG München (oben Fn. 1), S. 173.

12 BAG EzA § 4 KSchG n.F. Nr. 25; zum Diskussionsstand siehe *Friedrich*, in: *Becker-Etzel* u.a., Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 3. Aufl., Neuwied 1989, § 4 Rn. 136.

13 BAG NZA 1984, 169.

14 BAG NZA 1984, 169, 171.

15 A.a.O. (oben Fn. 10), S. 81.

Verfassung oder im einfachen Gesetzesrecht steht. Allerdings muß man sich darüber im klaren sein, daß man auf diese Weise die Verfassung in viele Teile zerlegt und möglicherweise für ein eigenständiges Verfassungskollisionsrecht dann kein Raum mehr bleibt¹⁶.

Zum zweiten hat das Gericht wie selbstverständlich die Vergütungssätze deutscher Arbeitnehmer in vergleichbarer Position herangezogen. Dies läßt sich mit der Erwägung rechtfertigen, wer im Ausland arbeite und wohne, trage auch die dortigen Lebenshaltungskosten und könne sich nur dann einigermaßen gleichberechtigt im Gastland bewegen, wenn er nicht von vornherein wirtschaftlich diskriminiert werde. Bei Arbeitskräften, die nur vorübergehend ins Ausland entsandt sind oder die sich bewußt nicht integrieren wollen, könnte man die Frage anders entscheiden. Dann würde sich allerdings das Problem stellen, ob es nicht zwingende wirtschaftspolitische Erwägungen wie die Vermeidung eines sozialen Dumpings gibt, die auch in solchen Fällen für eine „Allgemeinverbindlichkeit“ der im Gastland bezahlten höheren Löhne sprechen¹⁷.

VI. Die Dynamisierung der Arbeitnehmeransprüche

Anders als das deutsche gewährt das italienische Recht auch bei rechtmäßigen Kündigungen eine nicht unbeträchtliche Abfindung¹⁸. Sie beträgt im Regelfall ein Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit und erreicht daher ein Niveau, das selbst bei „guten“ Sozialplänen in der Bundesrepublik die Ausnahme ist. Der Kl. machte neben seiner Lohnerhöhung auch diese Ansprüche geltend, so daß sich ein ganz erklecklicher Betrag ergab. Angesichts der langen Prozeßdauer hatte der durch Art. 459 Abs. 3 c.p.c. vorgesehene Inflationausgleich daher besondere Bedeutung.

In Übereinstimmung mit der italienischen Rechtsprechung qualifizierte das LAG den Inflationausgleich als materiellrechtliche Regelung. Die gesetzessystematische Stellung in der italienischen ZPO ist in der Tat ohne Bedeutung. Das eigentliche Problem lag deshalb auch in zwei anderen Punkten:

Das ArbG München hatte den Inflationausgleich als einen Verstoß gegen den deutschen *ordre public* gewertet und deshalb außer Anwendung gelassen¹⁹. In der Literatur wurde darüber hinaus auf § 3 Währungsgesetz verwiesen, der die Vereinbarung von Wertsicherungsklauseln nur mit Genehmigung der Deutschen Bundesbank zuläßt²⁰. Das LAG München hat sich dem mit guten Gründen nicht angeschlossen. Bei Art. 459 Abs. 3 c.p.c. handle es sich um eine schadensrechtliche Vorschrift, die für einen Ausgleich eines effektiv entstandenen Nachteils Sorge. Dies sei nicht vergleichbar mit einer vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel. Dem wäre noch hinzuzufügen, daß sich auch das deutsche Recht nicht immer konsequent zum Nominalismus bekennt; so müssen z. B. nach § 16 BetrAVG alle drei Jahre die Betriebsrenten angepaßt werden. Auch in der Sozialversicherung existiert eine faktische Dynamisierung – ganz zu schweigen von langfristigen Verbindlichkeiten wie der Vergütung für ein Erbbaurecht, die in Abhängigkeit von den Grundstückspreisen festgesetzt werden kann²¹. Die italienische Regelung als Verstoß gegen zwingendes deutsches Recht nach Art. 34 EGBGB oder gar als Verstoß gegen den *ordre public* nach Art. 6 EGBGB zu werten, erschiene deshalb einigermaßen widersprüchlich.

Nicht weniger kompliziert war das zweite Problem: Welche Inflation war maßgebend, die italienische oder die deutsche? Der Kl. hatte sich in der Berufungsinstanz nur noch auf letztere berufen; da sie anerkanntermaßen unter dem italienischen Niveau lag, konnte sich das LAG auf die deutschen Daten beschränken. Müßte man wirklich in der Sache entscheiden, wäre vom Sinn der Vorschrift her auf den Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers abzustellen. Wohnte er in Deutschland, war er

auch nur durch die hier vorhandene Inflation geschädigt, lebte er in Italien, wäre die dortige Entwicklung maßgebend gewesen. Zu überlegen ist, ob man es bei einer solchen Standardlösung beläßt oder ob man dem einzelnen den Nachweis ermöglicht, er hätte mit Sicherheit das geschuldete Geld in dem Land mit der höheren Inflationsrate angelegt.

VII. Gesamtschätzung

Denkt man sich die Auslandsberührung einmal weg, lag im Grunde ein kündigungsschutzrechtlicher Standardfall vor: Es ging um die Einspruchsfrist und die inhaltliche Rechtfertigung der Kündigung. Daß daneben rückständige Lohnansprüche geltend gemacht werden, ist auch in der Bundesrepublik nichts Ungewöhnliches. Den Inflationausgleich kennen wir nicht; in Italien gehört er zum täglichen Brot des Richters.

Die Entscheidung zeigt, wie wenig wir sogar auf solche „Normalsituationen“ vorbereitet sind, sobald sie eine grenzüberschreitende Dimension annehmen. Dem Gericht steht in der Regel weder die ausländische Rechtsprechung noch die ausländische Literatur zur Verfügung; auch verfügt es normalerweise nicht über die Sprach- und Rechtskenntnisse, um sich in angemessener Zeit ein einigermaßen verlässliches Bild von der ausländischen Rechtslage zu machen. Im vorliegenden Fall wurden deshalb mehrere Gutachten eingeholt – im Ergebnis führte dies zu einer erschreckenden Länge des Verfahrens. Was uns für solche Fälle fehlt, ist eine Art „*Ferid-Firsching*“ oder „*Bergmann*“. Sollten vergleichbare Fälle häufiger auftreten, müßten Wissenschaft und Praxis im Interesse eines wirksamen Rechtsschutzes mehr als bisher Arbeitsrechtsvergleichung betreiben.

16 Ein ähnliches Phänomen zeigt sich beim Datenschutz, den man gleichfalls – je nach Sachgebiet – als Teil des Verbraucherrechts, des Strafprozeßrechts, des Arbeitsrechts usw. behandeln kann. Näher dazu *Däubler*, Arbeitsrecht und Auslandsbeziehungen, AuR 1990, 1, 11.

17 Siehe weiter EuGH EuZW 1990, 256, wonach die Mitgliedstaaten der EG das Recht haben, ihr Arbeitsrecht samt der dazugehörigen Tarifverträge auch auf diejenigen EG-Ausländer zu erstrecken, die nur vorübergehend im Inland tätig sind.

18 Siehe *Hausmann*, a.a.O., S. 64 f. m.w.N.

19 Siehe oben Fn. 1.

20 *Hausmann*, a.a.O., S. 63.

21 *Palandt-Heinrichs*, BGB, 50. Aufl., München 1991, § 245 Rn. 24 ff.

Kollisionsrechtliche Fragen zum Geschiedenen-Unterhalt

(zu BGH, 27. 3. 1991 – XII ZR 113/90, unten S. 101, Nr. 19)

von Prof. Dr. Dieter *Henrich*, Regensburg

Ein deutsches Ehepaar wurde 1975 in der Dominikanischen Republik geschieden. Die Ehefrau kehrte nach der Scheidung in die Bundesrepublik zurück. Der Ehemann ging in die Vereinigten Staaten. Das Ehescheidungsurteil wurde in Deutschland anerkannt. 1981 machte die geschiedene Frau nachehelichen Unterhalt in Höhe eines Teilbetrages geltend und erwirkte gegen ihren früheren Ehemann ein entsprechendes Versäumnisurteil. Nunmehr begehrt sie höheren Unterhalt. Der frühere Ehemann ist zu Mehrzahlungen nicht bereit.

Dieser Sachverhalt wirft eine Reihe interessanter Fragen auf: Welches Recht ist auf den Unterhaltsanspruch anwendbar? Gilt das Haager Übereinkommen über das auf Unterhaltspflichten anwendbare Recht von 1973 (Übk. 1973) auch für Altfälle? Gibt es Ausnahmen von der Regelanknüpfung a) für Deutsche, b) wegen Verletzung des deutschen *ordre public*?

Der Kl. beantragt nunmehr: 1. Der Rechtsstreit ist hinsichtlich des Klagantrages Ziff. 2 b) in der Hauptsache erledigt.

2. Der Bekl. wird verurteilt, an den Kl. z. Hd. seiner Prozeßbevollmächtigten DM 638,97 nebst 4 % Zins ab 24. 2. 1990 zu bezahlen.

3. Der Bekl. wird weiter verurteilt, in bezug auf die Person des Kl. und/oder dessen Tätigkeit als Trainer des weiblichen Basketball-Teams der Heidelberg American High School die Behauptung zu unterlassen, der Kl. habe von ihm gesammelte bzw. ihm anvertraute Spendengelder nicht korrekt abgerechnet und die Veruntreuung der Gelder durch den Kl. zu suggerieren.

Der Bekl. stimmt der teilweisen Erledigungserklärung des Kl. nicht zu und beantragt, die Klage abzuweisen.

Er beruft sich auf das Recht, bei einem bestimmten Verdacht eine Anzeige bei den zuständigen Behörden zu erstatten. Die amerikanische Regierung ermutige alle Angestellten, Fälle von Amtsmißbrauch und sexueller Belästigung zu melden. Der Brief des Bekl. sei an die für Anzeigen zuständige dienstliche Stelle gegangen und nicht für die Öffentlichkeit bestimmt gewesen. Es sei der Kl. gewesen, der die Angelegenheit in die Öffentlichkeit getragen habe.

Im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes wurde der Antrag des Kl. durch Urteil v. 12. 6. 1990 zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist unbegründet.

I. Anwendbares Recht

Der Rechtsstreit zwischen den beiden amerikanischen Staatsangehörigen ist nach deutschem Recht zu entscheiden. Das NATO-Truppenstatut [NTS] steht einer Anwendung der Regeln des deutschen IPR nicht entgegen. Nach Art. 8 Abs. 5 a) des NTS richtet sich die Geltendmachung und gerichtliche Entscheidung deliktischer Ansprüche, die Mitglieder einer NATO-Truppe oder deren zivilen Gefolges in Ausübung ihres Dienstes verursacht haben, nach den Gesetzen, die für die Streitkräfte des Aufnahmestaates gelten, hier also nach deutschem Recht. Die Vorschriften für Delikte, die nicht in Ausübung des Dienstes begangen werden, lassen die Geltung des deutschen internationalen Deliktsrechts bestehen. Das deutsche internationale Deliktsrecht wird somit nicht durch Sonderregelungen des NTS verdrängt.

Für den vorliegenden Sachverhalt verweist das deutsche IPR auf das US-amerikanische Recht. Zwar gilt im internationalen Deliktsrecht, dem auch Ansprüche aus Verletzungen des Persönlichkeitsrechts unterfallen (MünchKomm-Kreuzer, Art. 38 EGBGB Rdnr. 204), grundsätzlich die sog. Tatortregel. Ausnahmen von diesem Grundsatz kommen jedoch in Betracht, wenn engere gemeinsame Beziehungen der Beteiligten zu einer anderen Rechtsordnung die Anknüpfung an den Tatort als unangemessen erscheinen lassen (BGHZ 87, 95, 98). Allein die Tatsache, daß beide Parteien die amerikanische Staatsangehörigkeit besitzen, kann freilich als Anknüpfung für das Heimatrecht nicht ausreichen, zumal sich beide Parteien nicht nur zufällig und vorübergehend in der Bundesrepublik aufhalten, sondern seit längerer Zeit hier leben und beruflich tätig sind. Gerade die berufliche Tätigkeit beider Parteien begründet im vorliegenden Fall jedoch engere Beziehungen zum US-amerikanischen Recht. Mit den streitgegenständlichen Behauptungen hat der Bekl. das Verhalten des Kl. als Sportlehrer einer Schule angegriffen, die der amerikanischen Schulverwaltung untersteht. Der Bekl. ist Offizier der US-Armee. Der soziale Kontakt zwischen den Parteien beschränkt sich auf den Bereich der amerikanischen Streitkräfte und den diesen zuzurechnenden Institutionen. Dieser Bereich stellt nicht nur eine räumlich abgegrenzte und verwaltungsmäßig völlig selbständige Sphäre dar, sondern schafft auch gegenüber der deutschen Rechtsordnung eine eigenständige gemeinsame Rechtsumwelt der Parteien. Deren Eigenständigkeit wird dadurch unterstrichen, daß innerhalb der amerikanischen Streitkräfte ein System von Regelungsmechanismen existiert, das auch den sozialen Bereich erfaßt. Innerhalb dieser Sphäre wurden die behaupteten Ehrverletzungen begangen und aus-

schließlich innerhalb dieser abgrenzbaren Sphäre äußerten sie auch ihre Wirkung. Mit der Untersuchung der erhobenen Vorwürfe waren allein amerikanische Behörden befaßt – deutsche Stellen hätten gar nicht tätig werden dürfen. Die zunächst fehlenden Berührungspunkte des Streitgegenstands zum deutschen Recht wurden erst durch die Klageerhebung vor einem deutschen Gericht geschaffen.

Aus diesen Gründen hält die Kammer für den vorliegenden Rechtsstreit eine Auflockerung der strengen Tatortregel über die anerkannten Ausnahmefälle hinaus (vgl. MünchKomm-Kreuzer, Art. 38 EGBGB Rdnr. 35 ff.) für geboten. Gleichwohl ist im Ergebnis deutsches Deliktsrecht anzuwenden, da das Kollisionsrecht der in Frage kommenden US-Bundesstaaten auf deutsches Recht zurückverweist. Zur Begründung wird auf die Ausführungen im Rechtsgutachten des Instituts für ausländisches und internationales Privat- und Wirtschaftsrecht der Universität Heidelberg verwiesen, dem sich die Kammer anschließt.

II. Unter Anwendung deutschen Rechts kann die Klage keinen Erfolg haben.

[. . .]

Wie bereits in den Entscheidungsgründen des im einstweiligen Verfügungsverfahren ergangenen Urteils dargelegt, steht dem Kl. wegen der streitgegenständlichen Behauptungen ein Unterlassungsanspruch nicht zu. [Wird ausgeführt.]

Nr. 18 LAG München – EuGVÜ Art. 5 Nr. 1; EGBGB Art. 30 a.F.; ZPO § 270 Abs. 3; ital. Codice della procedura civile Artt. 416 Abs. 1, 429 Abs. 3; ital. Codice civile Artt. 1282, 2099 Abs. 2, 2119; ital. Kündigungsschutzgesetz Nr. 604 v. 15. 7. 1966 Artt. 1, 8, 10; Statuto dei Lavoratori Art. 18

(8. Kammer, Urteil v. 22. 8. 1990 – 8 Sa 766/83)

Der unterschiedliche Schutz von Arbeitnehmern gegen eine ungerechtfertigte Kündigung im italienischen Recht verstößt nicht gegen den deutschen ordre public.

Ist italienisches Recht anwendbar, so findet § 270 Abs. 3 ZPO insoweit keine Anwendung, als die Wahrung materiellrechtlicher Fristen geregelt ist.

Zur Festsetzung einer angemessenen Vergütung nach italienischem Arbeitsrecht durch deutsche Gerichte.

Die Vorschrift des Art. 459 Abs. 3 ital C.p.c. über den Inflationsausgleich ist eine materiellrechtliche und nicht eine Verfahrensvorschrift.

Der Kl., der die italienische Staatsangehörigkeit besitzt, war seit dem 1. 10. 1970 aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages v. 29. 9. 1970 bei der Bekl., einer Unterabteilung der italienischen Gewerkschaft ITAL, der die Betreuung der im Ausland beschäftigten italienischen Arbeitnehmer obliegt, angestellt. Seit 1973 war er für die Bekl. in München tätig, zuletzt als Leiter der Münchener Dienststelle.

Mit Schreiben v. 22. 4. 1977, das dem Kl. am 26. 4. 1977 zugeht, kündigte die Bekl. das Arbeitsverhältnis zum 30. 4. 1977. Sie begründete dies damit, es sei eine Schließung der Niederlassung in München erforderlich.

Mit Schriftsatz vom 21. Juni 1977, beim Arbeitsgericht München eingegangen am 22. Juni 1977, hat der Kläger gegen diese Kündigung Klage zum Arbeitsgericht München erhoben, nachdem ihm das Arbeitsgericht Rom, an das er sich zunächst gewandt hatte, einen entsprechenden Rat erteilt hatte.

Das ArbG München hat am 28. 4. 1983 folgendes Urteil verkündet: 1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung v. 22. 4. 1977 nicht aufgelöst wurde.

2. Die Bekl. hat an den Kl. DM 3.999,50 (i.W.: dreitausendneuhundertneunundneunzig 50/100 Deutsche Mark) Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Voranzeigefrist zuzüglich 5 % Zinsen seit 15. 6. 1977 zu bezahlen.

3. Die Bekl. wird verurteilt, den Kl. binnen drei Tagen nach Rechtskraft des Urteils wieder einzustellen. Kommt die Bekl. dieser Verpflich-

tung nicht nach, so hat sie an den Kl. DM 21.288,- (i.W.: einundzwanzigtausendzweihundertachtundachtzig Deutsche Mark) Entschädigung zu zahlen.

4. Die Bekl. hat an den Kl. DM 12.868,- netto (i.W.: zwölftausendachthundertachtundsechzig Deutsche Mark) sowie DM 47.370,- brutto (i.W.: siebenundvierzigtausenddreihundertsiebzig Deutsche Mark) nebst 5 % Zinsen aus den Nettobetragen seit 15. 6. 1977 zu bezahlen.

5. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

6. Von den Kosten trägt der Kl. 4/5, die Bekl. 1/5.

7. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf DM 425.164,06 festgesetzt.

Bei dem zugesprochenen Betrag von DM 12.868,- netto handelt es sich um den Auslagensatz nebst Zinsen. Bei dem zugesprochenen Betrag von DM 47.370,- handelt es sich um die Differenz zwischen der vom Gericht festgesetzten und der bezahlten Vergütung. Außerdem hat das Gericht ausgeführt, der Kl. habe einen Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von DM 2.661,-.

Gegen dieses Urteil wenden sich beide Parteien mit ihren Berufungen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässigen Berufungen sind teilweise begründet.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gegeben. Die Zulässigkeit des Rechtswegs ist vor der internationalen Zuständigkeit zu prüfen (*Zöller-Geimer*, 14. Aufl., IZPR Rz. 631). Sie ist nicht Gegenstand des EG-Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (GVÜ) v. 27. 9. 1968 (*Geimer-Schütze*, Internationale Urteilsanerkennung Band 1, 1. Halbband S. 46). Die Frage, ob es sich um eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis i. S. des § 2 Abs. 1a-c ArbGG handelt oder um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit, ist nach deutschem Recht zu beurteilen (*Stein-Jonas-Schumann*, ZPO, 20. Aufl., Einleitung XV D Rz. 737 ff.). Nach deutschem Recht liegt eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor, es handelt sich nicht um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit.

Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob die Bekl., die bis zum Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 112 v. 27. 3. 1980 eine nicht-kommerzielle Körperschaft des öffentlichen Rechts war, auch nach deutschem Recht eine Körperschaft des öffentlichen Rechts wäre, da auch öffentlich-rechtliche Körperschaften bürgerlich-rechtliche Verträge abschließen können. Nicht entscheidend ist auch, ob der Kl. tatsächlich durch Verwaltungsakt bestellt wurde, denn ein Rechtsverhältnis ist nicht schon deshalb öffentlich-rechtlich, weil es durch Verwaltungsakt begründet worden ist (*Kissel*, GVG, Rz. 13 zu § 13). Ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis liegt auf jeden Fall dann vor, wenn der Staat oder eine Körperschaft des öffentlichen Rechts dem anderen Streitteil als Hoheitsträger mit Gebot und Verbot gegenübertritt, also eine Regelungsbefugnis kraft staatlicher Zuständigkeit oder Verleihung in Anspruch nimmt (*Kissel* a.a.O. Rz. 110 zu § 13). Diese Voraussetzung ist hier nicht gegeben, denn soweit die Bekl. gegen den Kl. eine einseitige Regelungsbefugnis hatte, ergab sich diese aus der freiwilligen Unterordnung des Kl. unter diese Regelungsbefugnis, indem er in die Dienste der Bekl. getreten ist. Wird das Rechtsverhältnis von Rechtsnormen geregelt, die überwiegend dem Interesse der Allgemeinheit bzw. der Angehörigen einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft dienen, gehört es dem öffentlichen Recht an. Berücksichtigen hingegen die das Rechtsverhältnis bestimmenden Normen überwiegend die Interessen der einzelnen, so ist der Streit bürgerlich-rechtlich (*Kissel* a.a.O. Rz. 110 zu § 13). Hiernach kann es nicht zweifelhaft sein, daß nach deutschem Recht zwischen den Parteien ein bürgerlich-rechtliches Arbeitsverhältnis bestand, denn, wie sich aus dem Gutachten des Sachverständigen Dr. *Hausmann* v. 7. 9. 1981 ergibt, unterliegt das Arbeitsverhältnis weitgehend denselben materiellrechtlichen Vorschriften wie die Arbeitsverhältnisse von Angestellten privater Unternehmen. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien kann nicht etwa einem Beamtenverhältnis i. S. des deutschen Beamtenrechts gleichgestellt werden, da der Kl. keine hoheitsrechtlichen Aufgaben oder sonstige in § 2 Abs. 2 Beamtenrechtsrahmengesetz genannten Aufgaben wahrnimmt.

b) Das ArbG München ist für die Entscheidung des Rechtsstreits international zuständig. Bei dem Rechtsstreit handelt es sich um eine Zivil- und Handelssache i. S. des Art. 1 GVÜ v. 27. 9. 1968.

Wie der Sachverständige Dr. *Hausmann* in seinem Gutachten v. 27. 7. 1988 ausgeführt hat, hat die Bekl. nach dem Gesetz Nr. 112 v. 27. 3. 1980 jetzt die Rechtsstellung einer juristischen Person des Privatrechts, während sie früher als nicht-kommerzielle Körperschaft des öffentlichen Rechts qualifiziert wurde. Der italienische Kassationshof hat klargestellt, daß das Gesetz v. 27. 3. 1980 rückwirkend anzuwenden ist, wenn ein Arbeitnehmer eine ihm gegenüber vor Inkrafttreten des Gesetzes ausgesprochene Kündigung angegriffen hat und mit seiner Klage die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes Nr. 112 v. 27. 3. 1980 erreichen will. Diese Voraussetzung ist hier gegeben. Das ordentliche Gericht hat daher nach Maßgabe privatrechtlicher Regeln zu entscheiden. Dem Einwand der Bekl., es handle sich nicht um eine Zivil- und Handelssache i. S. des GVÜ, weil jedenfalls nach italienischem Recht eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit vorliege, ist daher jedenfalls seit Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 112 v. 27. 3. 1980 der Boden entzogen.

Die Zuständigkeit des ArbG München ergibt sich aus Art. 5 Nr. 1 GVÜ. Nach dieser Bestimmung kann eine Person, die ihren Wohnsitz in dem Hoheitsgebiet eines Vertragsstaates hat, in einem anderen Vertragsstaat vor dem Gericht des Orts, an dem die Verpflichtung erfüllt werden muß oder zu erfüllen war, verklagt werden. Die maßgebliche Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis ist nach dem Urteil des EuGH v. 26. 5. 1982 (auszugsweise abgedruckt bei *Geimer-Schütze* a.a.O. S. 460) die Arbeitsleistung, die die für den Vertrag charakteristische Leistung darstellt, so daß das Gericht des Ortes, an dem die Arbeitsleistung zu erbringen war, zuständig ist. Dies war hier unstreitig München.

Wenn das GVÜ keine Anwendung finden würde, weil es sich nicht um eine Zivil- und Handelssache handeln würde, wäre das ArbG München nach § 23 GVG zuständig, da die Bekl. zur Zeit der Klageerhebung in München Vermögen in Form der Büroeinrichtungen hatte.

2. Die Klage ist nur teilweise begründet.

a) Entgegen der Auffassung des Erstgerichts wurde das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung v. 22. April 1977 aufgelöst.

Auf die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien findet das italienische Kündigungsschutzgesetz Nr. 604 v. 15. 7. 1966 Anwendung, denn nach den zutreffenden Ausführungen des Erstgerichts, auf die Bezug genommen wird, ist auf die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien italienisches materielles Recht anzuwenden. [. .]

Für die Entscheidung der Frage, ob die Kündigung wirksam ist, kann es dahingestellt bleiben, ob die Ausschlussfrist für den Widerspruch gegen die Kündigung eingehalten wurde und ob ein die Kündigung rechtfertigender Grund vorlag oder nicht. Zwar kann nach Art. 1 des Gesetzes in unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit privaten Arbeitgebern oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften, für welche die Unkündbarkeit nicht durch Gesetz, Verordnung, Kollektiv- oder Einzelvertrag festgelegt ist, die Kündigung durch den Arbeitgeber nur wegen eines wichtigen Grundes i. S. von Art. 2119 des Zivilgesetzbuchs oder wegen eines berechtigten Motivs ausgesprochen werden. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, ist die Kündigung jedoch nicht unwirksam.

Nach Art. 8 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966 ist der Arbeitgeber, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen für eine Kündigung wegen eines wichtigen Grundes oder wegen eines berechtigten Motivs nicht vorliegen, verpflichtet, den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Tagen wieder einzustellen; kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so hat er Schadenersatz in Höhe von mindestens fünf und höchstens zwölf Monats-

betragen der zuletzt gezahlten Vergütung zu leisten, wobei die Größe des Unternehmens, die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und das Verhalten der Parteien zu berücksichtigen sind.

Aus dem Umstand, daß in Art. 8 des Gesetzes nicht von einer Nichtigkeit der unberechtigten Kündigung die Rede ist, entnimmt der italienische Kassationshof in ständiger Rechtsprechung, daß die Kündigung des Arbeitgebers trotz Fehlens eines wichtigen Grundes oder eines berechtigten Motivs voll wirksam ist und bleibt. Die Feststellung des Gerichtes, daß ein berechtigter Grund zur Kündigung nicht vorgelegen hat, führt lediglich zu den Ansprüchen des Arbeitnehmers nach Maßgabe von Art. 8 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966.

Kommt der Arbeitgeber daher seiner Verpflichtung zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers nach, so wird hierdurch nicht das – wirksam gekündigte – frühere Arbeitsverhältnis fortgesetzt, sondern ein neues Arbeitsverhältnis begründet. Der Wiedereinstellung kommt also keine Rückwirkung auf den Zeitpunkt der Kündigung zu (Gutachten des Sachverständigen Dr. Hausmann).

Etwas anderes würde allerdings dann gelten, wenn auf die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 v. 20. 5. 1970, des sog. „Statuto dei Lavoratori“, Anwendung finden würde. Nach dieser Bestimmung ist eine Kündigung, die ohne wichtigen Grund oder ohne berechtigtes Motiv ausgesprochen wird, für nichtig zu erklären, der Arbeitgeber ist zur Wiedereinstellung des Arbeitnehmers zu verpflichten. Kommt der Arbeitgeber dieser Anordnung nach, so wird durch die Wiedereinstellung des zu Unrecht gekündigten Arbeitnehmers anders als im Anwendungsbereich des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966 kein neues Arbeitsverhältnis begründet, sondern es wird das frühere – durch die nichtige Kündigung nicht aufgelöste – Arbeitsverhältnis fortgesetzt (Sachverständigengutachten).

Entgegen der Ansicht des Kl. findet diese Vorschrift jedoch auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien keine Anwendung. Nach Art. 35 des genannten Gesetzes ist nämlich der Anwendungsbereich des Art. 18 eingeschränkt. Die entsprechende Vorschrift lautet: „Für Industrie- und Handelsunternehmen finden die Vorschriften des Art. 18 . . . dieses Gesetzes auf jeden selbständigen Unternehmenssitz und jede selbständige Niederlassung oder Zweigniederlassung, jedes selbständige Büro oder jede selbständige Abteilung Anwendung, die mehr als fünfzehn Beschäftigte zählen. Die gleichen Vorschriften finden auf landwirtschaftliche Unternehmen Anwendung, soweit sie mehr als fünfzehn Personen beschäftigen. Die genannten Vorschriften finden ferner auf Industrie- und Handelsunternehmen Anwendung, die im Bereich derselben Gemeinde mehr als fünfzehn Personen beschäftigen, und auf landwirtschaftliche Betriebe, die auf demselben Areal mehr als fünf Personen beschäftigen, auch wenn jede einzelne Produktionseinheit für sich gesehen diese Grenze nicht erreicht.“

Aus dieser Vorschrift folgt nach der italienischen Lehre und Rechtsprechung, daß der Anwendungsbereich des Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 v. 20. 5. 1970 enumerativ sowohl hinsichtlich des Unternehmenszweiges als auch hinsichtlich der Betriebsgröße aufgezählt wurde. Die Anwendung des Art. 18 des genannten Gesetzes ist daher, abgesehen von landwirtschaftlichen Betrieben, im wesentlichen auf Industrie- und Handelsunternehmen beschränkt. Notwendige Voraussetzung für die Anwendung der besonderen Schutzvorschrift des Art. 18 außerhalb der Landwirtschaft ist es mithin, daß es sich bei dem Arbeitgeber um ein Industrie- oder Handelsunternehmen handelt. Auf Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitgebern, die keine Unternehmer im Bereich der Industrie oder des Handels und keine landwirtschaftlichen Unternehmen sind, findet Art. 18 des genannten Gesetzes daher keine Anwendung (Sachverständigengutachten).

Da die Bekl., gleich, ob sie eine Körperschaft des öffentlichen Rechts oder eine juristische Person des Privatrechts ist, weder ein landwirtschaftlicher Betrieb noch ein Industrie- oder Handelsunternehmen mit gewinnorientierter Unternehmenseigenschaft ist, fehlt es an den Voraussetzungen für die Anwendung des Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 v. 20. 5. 1970. Es findet daher allein das Gesetz Nr. 604 v. 15. 7. 1966 Anwendung.

Soweit der Kl. im Schriftsatz v. 23. 10. 1989 ausführt, eine solche Auslegung des Art. 35 des Gesetzes Nr. 300 v. 20. 5. 1970 widerspreche Art. 37 des gleichen Gesetzes, Art. 35 bringe nicht zum Ausdruck, daß Art. 18 des genannten Gesetzes nur auf Industrie- und Handelsunternehmen Anwendung finde, sondern normiere für die Industrie- und Wirtschaftsunternehmen nur eine

zusätzliche Einschränkung, so muß ihm entgegengehalten werden, daß das deutsche Gericht das ausländische Recht so anzuwenden hat, wie es die Richter des entsprechenden Landes auslegen und anwenden. Eine eigene Interpretation ist ihm verwehrt (Zöller-Geimer, ZPO 15. Aufl., Rz. 24 zu § 293).

Der unterschiedliche Schutz von Arbeitnehmern gegen eine ungerechtfertigte Kündigung nach Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 v. 20. 5. 1970 einerseits und Art. 8 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966 andererseits verstößt nach Ansicht der italienischen Gerichte auch nicht gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz, da die Beschränkung des Schutzes nach Art. 18 des Gesetzes Nr. 300 v. 20. 5. 1970 auf Industrie- und Handelsunternehmen vom Gesetzgeber nicht willkürlich, sondern aus verfassungsrechtlich nicht zu beanstandenden Erwägungen heraus gewählt wurde (Sachverständigengutachten).

Art. 8 des Gesetzes Nr. 604 verstößt auch nicht gegen Art. 30 EGBGB in der bis zum 30. 8. 1986 geltenden Fassung, wonach die Anwendung einer ausländischen Rechtsnorm dann ausgeschlossen ist, wenn sie gegen die guten Sitten oder den Zweck eines deutschen Gesetzes verstoßen würde.

Dies ist hier nicht der Fall. Es ist nicht Sinn und Zweck des Art. 30 EGBGB, die deutsche Ansicht über das Verhältnis von Freiheit im wirtschaftlichen Handeln zur Sicherung des Arbeitsplatzes Ausländern aufzuzwingen, für die nach ihrem Parteiwillen das Recht ihrer Heimat gilt (BAG, Urt. v. 20. 7. 1967, AP Nr. 10 Internationales Privatrecht – Arbeitsrecht; v. 10. 4. 1975, AP Nr. 12 Internationales Privatrecht – Arbeitsrecht).

b) Der Kl. hat auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Voranzeitfrist und auf Wiedereinstellung nach Art. 8 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966, da er der Kündigung nicht rechtzeitig widersprochen hat. Dies wäre aber Voraussetzung für beide Ansprüche (Sachverständigengutachten). Nach Art. 6 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966 muß die Kündigung innerhalb einer Ausschlussfrist von sechzig Tagen seit Empfang des Kündigungsschreibens in einer schriftlichen, auch außergerichtlichen Urkunde angefochten werden, die geeignet ist, den auf die Anfechtung gerichteten Willen des Arbeitnehmers kenntlich zu machen, was auch durch Einschaltung der Gewerkschaftsorganisation geschehen kann. Die genannte Frist läuft von der Zustellung der Kündigung oder von der Zustellung der Begründung an, wenn die Gründe im Kündigungsschreiben nicht mitgeteilt worden sind. Wie der Sachverständige Dr. Hausmann in seinem Gutachten v. 30. 1. 1987 auf S. 5 ausgeführt hat, muß die Anfechtung nach der Entscheidung des italienischen Kassationshofs v. 18. 10. 1982 Nr. 5396 innerhalb der Sechzigtagfrist auch dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht werden.

Dies ist hier nicht geschehen, denn die am 22. 6. 1977 eingereichte Klage ist der Bekl. erst am 30. 9. 1977 zugestellt worden. Entgegen der Auffassung des Erstgerichts findet § 270 Abs. 3 ZPO, wonach die fristwahrende Wirkung der Klagezustellung bereits mit der Einreichung oder Anbringung des Antrags eintritt, sofern die Zustellung demnächst erfolgt, keine Anwendung. Soweit mit dieser Vorschrift die Wahrung materiellrechtlicher Fristen geregelt ist, handelt es sich um eine materiellrechtliche Vorschrift, auch wenn sie in der Zivilprozeßordnung enthalten ist. Materiellrechtliche Vorschriften der deutschen Zivilprozeßordnung finden aber keine Anwendung, da italienisches materielles Recht zugrunde zu legen ist.

Die Auslegung des Art. 6 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966 durch das höchste italienische Gericht ist für das erkennende Gericht maßgebend. Dem kann auch nicht mit dem Hinweis entgegengetreten werden, daß der Kl. auf den Zeitpunkt der Zustellung der Klage keinen Einfluß hat, da er die Sechzigtagfrist auch durch ein außergerichtliches Schreiben an die Bekl. hätte wahren können.

Die Bekl. hat die Nichteinhaltung der Sechzigtagfrist ausdrücklich gerügt. Rechtlich unerheblich ist, daß diese Rüge nicht bereits in der ersten Einlassung zur Sache enthalten war. Zwar muß nach der italienischen Rechtsprechung die Rüge bereits mit der Klageerwiderung erhoben werden (Sachverständigengut-

achten). Diese Rechtsprechung gründet sich jedoch auf Art. 416 Abs. 1 der italienischen ZPO (c.p.c.), wonach sich der Bekl. mindestens zehn Tage vor der Verhandlung in den Rechtsstreit einzulassen hat. Die Einlassung erfolgt durch Hinterlegung einer Klagebeantwortungsschrift in der Kanzlei, darin sind bei sonstigem Ausschluß etwaige Widerklagen und jene Einreden und Einwendungen vorzunehmen, die nicht von Amts wegen wahrgenommen werden können. In demselben Schriftsatz hat der Bekl. zu den vom Kl. zur Stützung des Begehrens vorgebrachten Tatsachen genau Stellung zu nehmen, ohne sich auf ein allgemeines Bestreiten derselben zu beschränken, alle tatsächlichen und rechtlichen Verteidigungsmittel anzugeben und die Beweismittel, von denen er Gebrauch machen will, sowie die Urkunden, die er gleichzeitig zu hinterlegen hat, bei sonstigem Ausschluß im einzelnen bestimmt zu bezeichnen.

Art. 416 c.p.c. ist eindeutig eine prozessuale Vorschrift, die regelt, bis zu welchem Zeitpunkt Angriffs- und Verteidigungsmittel vorgebracht werden können. Vor deutschen Gerichten ist jedoch unabhängig davon, welches sachliche Recht anzuwenden ist, nach deutschem Prozeßrecht zu entscheiden (*Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann*, ZPO, 48. Aufl., Einl. III 8). Das deutsche Zivilprozeßrecht enthält jedoch keine Vorschrift, wonach alle Einwendungen, die nicht von Amts wegen zu beachten sind, bereits in der Klageerwiderung enthalten sein müssen.

c) Auf den Hilfsantrag des Kl. ist ihm eine Abfindung gem. Art. 9 des Gesetzes Nr. 604 v. 15. 7. 1966 zuzusprechen. Diese Abfindung wird auch dann gewährt, wenn die Kündigung wirksam ist (Sachverständigengutachten).

Die Höhe der Abfindung bemißt sich nach Art. 1 des Gesetzes Nr. 1825 v. 13. 11. 1924, wonach die Abfindung wegen Betriebszugehörigkeit in ihrem Umfang einem Betrag von mindestens einem Monatslohn für jedes geleistete Dienstjahr entsprechen muß. Bruchteile eines Jahres werden nach Zwölfteln gerechnet, wobei als ganzer Monat auch der Bruchteil eines Monats von mehr als fünfzehn Tagen zählt. Als Dienstzeit dient auch die Voranzeigefrist nach Art. 2118 Abs. 1 c.c. (Sachverständigengutachten). Bei der Bemessung der Abfindung sind auch Zuwendungen wie Weihnachtsg Gratifikationen zu berücksichtigen (Sachverständigengutachten).

Der Kl. hatte im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie unten noch näher ausgeführt werden wird, einen Gehaltsanspruch in Höhe von DM 2.661,-. Die Bekl. hat nicht bestritten, daß dem Kl. auch ein dreizehntes und ein vierzehntes Monatsgehalt zustanden. Unter Berücksichtigung dieser Umstände hält das Gericht eine Abfindung

in Höhe von DM 21.000,-
für angemessen.

Die Zinsforderung ergibt sich aus Ziff. 1282 c.c. (Sachverständigengutachten). Die Abfindungsforderung war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig (Sachverständigengutachten). Der Kl. begehrt jedoch Zinsen erst seit dem 21. 6. 1977.

e) Das ArbG hat zutreffend ausgeführt, daß der Kl. einen Anspruch auf Neufestsetzung der Vergütung und Nachzahlung der Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten und der vom Gericht festzusetzenden Vergütung hat.

Nach Art. 36 der italienischen Verfassung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung, die dem Umfang und der Qualität seiner Arbeit entspricht und in jedem Fall ausreicht, um ihm und seiner Familie ein freies und würdiges Dasein zu sichern. Nach gefestigter italienischer Rechtsprechung enthält Art. 36 der Verfassung nicht nur einen unverbindlichen Programmsatz, sondern eine die Gerichte unmittelbar bindende Norm (Sachverständigengutachten). Entspricht die vereinbarte Vergütung nicht dem von Art. 36 gewährleisteten Mindestlohn, so ist sie vom Gericht gem. Art. 2099 Abs. 2 c.c. durch eine

angemessene Vergütung zu ersetzen. Die Angemessenheit der Vergütung, die vom Gericht festgesetzt wird, ist nach der Rechtsprechung der italienischen Gerichte am Maßstab der für die betreffende Berufssparte abgeschlossenen Tarifverträge zu prüfen.

Die Bekl. kann sich nicht darauf berufen, der Kl. habe keinen Gehaltszahlungsanspruch, weil er gegen die Bescheide, in denen seine Vergütung bereits jeweils festgesetzt wurde, nicht innerhalb der in Art. 21 des Gesetzes über die Einrichtung regionaler Verwaltungsgerichte v. 6. 12. 1971 Nr. 1034 vorgesehenen sechzig-tägigen Frist Anfechtungsklage erhoben hatte. Zwar gehen die italienischen Gerichte überwiegend davon aus, daß die fristgerechte Anfechtung der Festsetzungsbescheide vor dem zuständigen Verwaltungsgericht die notwendige Prozeßvoraussetzung für die Neufestsetzung der angemessenen Vergütung nach Art. 36 ist (Sachverständigengutachten). Es muß jedoch auch hier berücksichtigt werden, daß italienische Verfahrensvorschriften von deutschen Gerichten nicht anzuwenden sind, es ist deutsches Prozeßrecht maßgebend. Demgemäß ist auch die Frage, ob die Prozeßvoraussetzungen vorliegen, nach der *lex fori* und nicht nach dem italienischen Verwaltungsverfahrensgesetz zu beurteilen.

Zutreffend führt der Sachverständige in seinem Gutachten v. 30. 1. 1987 auch aus, daß es mit dem privatrechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses nicht vereinbar ist, die Durchsetzung von Ansprüchen von der Anrufung italienischer Verwaltungsgerichte abhängig zu machen.

Der vom ArbG zugesprochene Betrag ist auch der Höhe nach nicht zu beanstanden.

Die Angemessenheit der Vergütung des Kl. ist an dem zu messen, was ein deutscher Arbeitnehmer in vergleichbarer Position erhalten hätte, da der Kl. in Deutschland tätig war. Da die Bekl. die Aufgaben wahrnimmt, die in Deutschland von Gewerkschaften wahrgenommen werden, hat das ArbG zutreffend die Gehaltsregelungen des DGB als Vergleichsmaßstab herangezogen. Die vom Kl. in der Berufungsbegründung geschilderten Aufgaben sind die Aufgaben eines Gewerkschaftssekretärs. Das ArbG hat daher zu Recht den Kl. mit einem Gewerkschaftssekretär der Gehaltsgruppe 7 (Gewerkschaftssekretär in den ersten sechs Jahren seiner Tätigkeit) verglichen. Ohne Erfolg beruft sich die Bekl. darauf, der Kl. habe bei seinen Aufgaben versagt und habe sich eine geradezu mutwillige Faulenzerei zu Schulden gemacht. Nach dem Tätigkeitskatalog des DGB i.V.m. den Gehaltstabellen kommt es für die Höhe der Vergütung lediglich darauf an, ob der Arbeitnehmer das im Tätigkeitskatalog näher beschriebene Aufgabengebiet erfüllt oder nicht, es kommt für die Gehaltshöhe nicht darauf an, ob die Leistungen gut oder schlecht erfüllt werden.

[. . .]

h) Die Bekl. ist verpflichtet, dem Kl. einen Inflationsausgleich nach Art. 459 Abs. 3 c.p.c. zu zahlen. Nach dieser Bestimmung muß der Richter, wenn er eine Verurteilung zur Zahlung einer Geldsumme wegen einer Forderung aus dem Arbeitsverhältnis ausspricht, außer den Zinsen auch den weitergehenden Schaden bestimmen, den der Arbeitnehmer infolge des Geldwertverlustes erlitten hat und die Verurteilung zur Zahlung der entsprechenden Geldsumme mit Wirkung vom Fälligkeitstag des Rechts aussprechen. Bei dieser Vorschrift handelt es sich, wie der Sachverständige in seinem Gutachten zu Recht ausführt, um eine materielle rechtliche und nicht um eine Verfahrensvorschrift. Sie ist daher auch von den deutschen Gerichten zu beachten. Sie gilt nach den Ausführungen im Sachverständigengutachten auch für Arbeitsverhältnisse mit öffentlich-rechtlichen Körperschaften, so daß es keine Rolle spielt, daß die Bekl. seit Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 112 v. 27. 3. 1980 eine juristische Person des Privatrechts ist. Entgegen der Auffassung des

Erstgerichts kann der Inflationsausgleich nicht unter Hinweis auf Art. 30 EGBGB in der bis zum 30. 8. 1986 geltenden Fassung, wonach die Anwendung eines ausländischen Gesetzes ausgeschlossen ist, wenn die Anwendung gegen die guten Sitten oder gegen den Zweck eines deutschen Gesetzes verstoßen würde, aberkannt werden. Die Zubilligung eines Inflationsausgleichs widerspricht weder den guten Sitten noch dem Zweck eines deutschen Gesetzes. Es ist zwar richtig, daß das deutsche Recht einen Inflationsausgleich nicht kennt und der Grundsatz Mark = Mark ein tragendes Ordnungsprinzip der geltenden Währungsordnung und Wirtschaftspolitik ist.

Dies gilt insbesondere im Bereich des Steuerrechts, das unmittelbare Eingriffe in die Einkommens- oder Vermögenssphäre der Staatsbürger normiert, weil es eine eindeutige und einfache Bestimmung der Steuerpflicht im Einzelfall ermöglicht, so daß die Steuerlast meßbar und für den Staatsbürger voraussehbar und berechenbar ist (BVerfG, NJW 1979, 1154).

Der Grundsatz Mark = Mark wird jedoch nicht dadurch verletzt, daß ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Fall seines Zahlungsverzugs den Schaden ersetzen muß, den dieser durch den inzwischen eingetretenen Geldwertverlust erlitten hat. Der Sachverständige hat in seinem Gutachten v. 30. 1. 1987 ausgeführt, daß Art. 429 Abs. 3 c.p.c. eine Antwort des italienischen Gesetzgebers auf die ungenügende Verzugszinsenregelung und die einschränkende Rechtsprechung dazu ist. Mit dem Inflationsausgleich soll verhindert werden, daß der Arbeitnehmer aufgrund langjähriger Prozesse einen tatsächlichen Verlust erleidet. Die Vorschrift, die den Arbeitnehmer als den wirtschaftlich Schwächeren davor schützt, daß er einen Schaden erleidet, den der andere Teil durch sein Verhalten verursacht hat, verstößt somit keinesfalls gegen den Sinn und Zweck deutscher Gesetze.

Es muß auch berücksichtigt werden, daß die Bekl. ihren Sitz in Italien hat und für sie daher die Ordnungsprinzipien der deutschen Währungsordnung nicht die Bedeutung haben wie für Arbeitgeber mit dem Sitz in Deutschland.

Der Inflationsausgleich ist nicht nur für die Lohnansprüche des Arbeitnehmers, sondern auch für sonstige Geldforderungen aus dem Arbeitsverhältnis, wie z.B. die Entschädigungen nach Art. 2118 Abs. 2 c. c., zu zahlen (Sachverständigengutachten). Dahingestellt bleiben kann, ob der Kl. den Inflationsausgleich anhand der ISTAT-Tabelle fordern konnte, da er zuletzt nur noch Inflationsausgleich in einer vom Gericht gemäß dem Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland festzustellenden Höhe begehrt.

Aus den Statistischen Jahrbüchern für die Bundesrepublik Deutschland für die Jahre 1981 und 1989 (Seite 505 u. 521) ergeben sich für die Jahre 1978 – 1988 folgende Steigerungen der Lebenshaltungskosten aller privaten Haushalte:

| | |
|-----------|--------|
| 1978 | 2,8 % |
| 1979 | 4,4 % |
| 1980 | 6,1 % |
| 1981 | 6,3 % |
| 1982 | 5,6 % |
| 1983 | 3,7 % |
| 1984 | 2,8 % |
| 1985 | 2,6 % |
| 1986 | -- |
| 1987 | -- |
| 1988 | 1,4 % |
| insgesamt | 35,7 % |

Für die Zeit bis einschließlich 1988 ist daher aus der Summe der zugesprochenen Beträge in Höhe von DM 71.031,- ein Inflationsausgleich in Höhe von DM 25.358,06 zu zahlen.

Soweit der Kl. Inflationsausgleich auch für die Verzugszinsen fordert, ist der Anspruch nicht begründet. Aus dem Gesetz ergibt sich, daß der Inflationsausgleich neben den Zinsen zu zahlen ist, nicht aber aus den Zinsen. Dahingestellt bleiben kann, ob auch der Inflationsausgleich zu verzinsen ist, da dies nicht beantragt worden ist.

i) Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision sind

nicht gegeben (§ 72 ArbGG). Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

(Mitgeteilt von Prof. Dr. Hausmann, Konstanz)

Nr. 19 BGH – Haager Übk. über das auf Unterhaltspflichten anwendbare Recht v. 2. 10. 1973, BGBl 1986 II 837, Artt. 8, 10, 11; EGBGB 1986 Artt. 18, 220 Abs. 1

(Urteil v. 27. 3. 1991 – XII ZR 113/90)

Zur Frage, nach welchem Recht der Unterhaltsanspruch einer in der Bundesrepublik lebenden Deutschen gegen ihren in den USA lebenden geschiedenen (deutschen) Ehemann zu beurteilen ist, wenn die 1975 in der Dominikanischen Republik nach dortigem Recht ausgesprochene Scheidung in der Bundesrepublik anerkannt worden ist.

Die im Jahr 1938 geborene Kl. und der im Jahr 1929 geborene Bekl., beide deutsche Staatsangehörige, schlossen im Jahr 1957 in B./O. die Ehe, aus der drei in den Jahren 1964, 1966 und 1970 geborene Söhne stammen. Nach der Übersiedlung in die Bundesrepublik Deutschland erwarben die Parteien im Jahr 1969 zu Miteigentum ein Hausgrundstück in R. bei D., das jetzt im Alleineigentum des Bekl. steht. Aufgrund einer Ausländertätigkeit des Bekl., der von Beruf Diplomingenieur ist, verlegten die Parteien danach ihren Wohnsitz in die Dominikanische Republik. Dort wurde ihre Ehe aufgrund des dominikanischen Gesetzes Nr. 1036 über die Ehescheidung v. 21. 5. 1937 i.d.F. des Gesetzes Nr. 142 v. 4. 6. 1971 dadurch geschieden, daß durch Urteil des Gerichts der Ersten Instanz des Gerichtsbezirks S. C. v. 3. 12. 1975 die Scheidung im gegenseitigen Einverständnis zugelassen und daraufhin vom Standesbeamten von L. B. de H. am 12. 12. 1975 ausgesprochen und in das Scheidungsregister eingetragen wurde. Die Kl. kehrte mit den Kindern anschließend nach Deutschland zurück, wo sie weiterhin wohnt. Der Bekl. ist wieder verheiratet; er ist jetzt als Stabsangehöriger der W.-Bank in W. angestellt und wohnt im Bundesstaat V./USA. Auf seinen Antrag stellte der Hessische Minister für Justiz durch Bescheid v. 15. 7. 1977 gem. Art. 7 § 1 Abs. 1 und 2 FamRÄndG v. 11. 8. 1961 (BGBl I 1221) fest, daß die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anerkennung der in der Dominikanischen Republik ausgesprochenen Scheidung gegeben sind. Den dagegen von der Kl. gestellten Antrag auf gerichtliche Entscheidung wies das OLG Frankfurt a. M. durch Beschl. v. 26. 11. 1979 zurück.

Im September 1981 machte die Kl. nachehelichen Unterhalt in Höhe eines Teilbetrages von monatlich 500 DM geltend und erwirkte gegen den Bekl. ein entsprechendes Versäumnisurteil des AG – FamG – S. v. 21. 9. 1981, das rechtskräftig wurde. Später erhöhte der Bekl. von sich aus die monatlichen Unterhaltszahlungen an die Kl. auf 1.350 DM, setzte sie aber danach auf 980 DM und ab Januar 1988 auf 720 DM herab. Bis Ende November 1989 bewohnte die Kl. mietfrei das Einfamilienhaus in R.

Die Kl., die unter den Nachwirkungen einer Operation leidet und wegen einer 80%igen Minderung der Erwerbsfähigkeit eine Rente in Höhe von monatlich 240 DM bezieht, begehrt höheren Unterhalt. Das AG – FamG – hat den Bekl. unter Abänderung des genannten Versäumnisurteils antragsgemäß verurteilt, der Kl. ab 3. 11. 1988 eine monatliche Unterhaltsrente von 1.655,42 DM zu zahlen. Auf die Berufung des Bekl. und die Anschlußberufung der Kl. hat das OLG – unter Zurückweisung der weitergehenden Rechtsmittel – den monatlich zu zahlenden Unterhalt für die Zeit v. 3. 11. 1988 bis 30. 11. 1989 auf 1.160 DM herabgesetzt, für die anschließende Zeit bis zum 25. 3. 1990 unverändert mit 1.655,42 DM bemessen und ab 26. 3. 1990 auf 1.860 DM erhöht, jeweils abzüglich der bis zum März 1990 freiwillig geleisteten Zahlungen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Bekl. sein Begehren weiter, die Klage abzuweisen. Die Kl. verteidigt das angefochtene Urteil.

Entscheidungsgründe:

Das Rechtsmittel führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache.

I. Die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte ist gegeben. Sie besteht – vorbehaltlich hier nicht eingreifender Sonderregeln – nach der ständigen Rspr. des BGH immer dann, wenn nach den Bestimmungen über den Gerichtsstand ein deutsches Gericht örtlich zuständig ist (vgl. Senatsurteile v. 9. 4. 1986 – IVb ZR 28/85 – FamRZ 1986, 665 und v. 1. 4. 1987 – IVb ZR 41/86 – FamRZ 1987, 682). Wie das OLG zu Recht angenommen hat, folgt die Zuständigkeit hier aus dem inländi-