

Bundesarbeitsgericht  
Zweiter Senat

Urteil vom 22. August 2024  
- 2 AZR 251/23 -  
ECLI:DE:BAG:2024:220824.U.2AZR251.23.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 1. März 2022  
- 10 Ca 8310/20 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. April 2023  
- 11 Sa 766/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Kündigung - internationale Zuständigkeit - Rechtswahl

Leitsatz:

Die Kündigungsfristenregelung des § 622 Abs. 2 BGB ist eine zwingende Bestimmung iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB in der bis 16. Dezember 2009 geltenden Fassung.

# BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 251/23

11 Sa 766/22

Hessisches

Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
22. August 2024

## URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und  
Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und  
Revisionskläger,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann und Dr. Schlünder sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Dr. Klein für Recht erkannt:

1. Die Revisionen des Klägers und der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. April 2023 - 11 Sa 766/22 - werden zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben der Kläger 2/3 und die Beklagte 1/3 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob und gegebenenfalls zu welchem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung der Beklagten aufgelöst wurde. 1

Die Beklagte ist ein Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Chicago, Illinois. Sie unterhielt in Europa neben ihrer „Inflight Service Base“ in London eine solche Basis auch am Flughafen Frankfurt am Main (im Folgenden nur Frankfurt). Dieser waren vier Personen als Bodenpersonal und 227 Flugbegleiter mit unterschiedlichen Nationalitäten und Wohnorten zugeordnet. Der Kläger, ein niederländischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in den Niederlanden, arbeitete auf Grundlage eines in Chicago geschlossenen schriftlichen Vertrags vom 3. Mai 1993 als Flugbegleiter zuletzt mit Heimatbasis Frankfurt. In ihrem Arbeitsvertrag haben die Parteien die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika einschließlich des Railway Labor Act und der AFA-Vereinbarung geregelt. Bei letzterer handelt es sich um einen von der Beklagten und der US-amerikanischen Gewerkschaft „Association of Flight Attendants“ (AFA) auf Basis des Railway Labor Act geschlossenen Vertrag zu den Arbeitsbedingungen der Flugbegleiter. In der AFA waren alle bei der Beklagten tätigen Flugbegleiter, auch der Kläger, Mitglied. 2

Der Kläger wurde zuletzt auf Langstreckenflügen zwischen Frankfurt und den USA eingesetzt. Seine Einsätze begannen und endeten - wie die Einsätze aller anderen der Basis in Frankfurt zugeordneten Flugbegleiter auch - stets an seiner Heimatbasis am Flughafen Frankfurt. Es gab keine Vorgaben oder Vereinbarungen zum Wohnsitz. Die Anreise nach Frankfurt erfolgte auf eigene Kosten des Klägers. Ein Flugeinsatz nahm regelmäßig drei Kalendertage in An- 3

spruch. Der Kläger musste sich circa 90 Minuten vor Abflug am Flughafen Frankfurt, beim Rückflug eine Stunde vor Abflug am Flughafen in den USA einfinden. Er meldete sich als Purser bei der Basis in Frankfurt und erhielt dort sein Purser-Kit. Vor dem Abflug in die USA erfolgte die Einweisung im Flugzeug. Die erforderlichen Informationen wurden in Chicago zusammengestellt und dann nach Frankfurt übermittelt. Die Vertragssprache war Englisch. Die Kommunikation erfolgte grundsätzlich auf elektronischem Weg. Die Flugzeuge der Beklagten waren nicht in Deutschland, sondern in den USA stationiert.

Die „Inflight Service Base“ der Beklagten am Flughafen Frankfurt verfügte über Meeting-Räume, Ruheräume und einen Telefonanschluss. Es gab dort fünf Computer, eine Purser-Station, eine Küchenzeile und Büroräume mit EDV-Anbindung für die vier Beschäftigten des Bodenpersonals. An den Computern konnten Flüge gebucht und getauscht werden, was aber auch ortsunabhängig möglich war. Des Weiteren wurden in den Räumlichkeiten individuelle Postfächer für die Flugbegleiter für persönliche Mitteilungen vorgehalten. In Chicago befand sich die Abteilung „Inflight Base Operations“, in der Frau O als „Senior Manager Inflight Base-International“ und Herr K als „Director Labor Relations“ beschäftigt waren. Frau O war ua. Vorgesetzte der Beschäftigten des Bodenpersonals der Basis Frankfurt. Herr K war zuständig für die Anleitung und Sicherstellung der einheitlichen Behandlung der Flugbegleiter. Über Einstellungen und Entlassungen sowie Urlaub von Flugbegleitern wurde in der Abteilung „Inflight Base Operations“ in Chicago entschieden, die auch für operative Entscheidungen zuständig war.

4

In Folge der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Reisebeschränkungen war der internationale Flugverkehr stark reduziert. Nach einem Übereinkommen zwischen der Beklagten und der AFA durften nicht mehr als 30 % des internationalen Flugvolumens der Beklagten den internationalen „Inflight Service Bases“ zugewiesen werden. Eine Zuweisung von Flügen an die „Inflight Service Bases“ der Beklagten in Frankfurt, Tokyo und Hongkong erfolgte nicht mehr. Die Flugbegleiter mit Heimatbasis Frankfurt wurden nicht mehr für Flüge in die USA eingesetzt.

5

Mitte Mai 2020 informierte die Beklagte die AFA über die beabsichtigten Schließungen der „Inflight Service Bases“ in Frankfurt, Tokyo und Hongkong. Anschließend entschieden die Mitglieder ihres „Executive Leadership Teams“, diese drei Basen dauerhaft zum 1. Oktober 2020 zu schließen. Diese Entscheidung wurde am 5. Juni 2020 von der Beklagten offiziell verlautbart. Sie erstattete mit Schreiben vom 28. September 2020 bei der Agentur für Arbeit in Frankfurt eine Massenentlassungsanzeige und beantragte vorsorglich deren Zustimmung im Hinblick auf die Entlassungssperre. 6

Im Juli bzw. August 2020 kündigte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse der vier Beschäftigten des Bodenpersonals ihrer Basis Frankfurt. Am 30. September 2020 verständigten sich die Beklagte und die AFA auf einen „Letter of Agreement“, wonach die AFA die Entscheidung zur Kündigung von Flugbegleitern, die über keine Arbeitserlaubnis für die USA verfügten, akzeptierte. Des Weiteren wurde in der Vereinbarung festgehalten, dass es keine freien Stellen in der Basis London gebe. 7

Am 14. Oktober 2020 übersandte die Beklagte dem Kläger ein nicht unterzeichnetes Schreiben mit Datum 29. September 2020 mit dem Titel „Official Notice of Separation“, mit dem sie das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 für beendet erklärte. Das Schreiben war vom Hauptsitz der Beklagten in Chicago versandt worden. Dies geschah auch gegenüber weiteren 134 Flugbegleitern. 92 Flugbegleiter, die die Erlaubnis hatten, in den USA stationiert zu werden, erhielten die Möglichkeit, zu Basen in den USA zu wechseln. Der Kläger verfügt über keine Arbeitserlaubnis für die Vereinigten Staaten von Amerika, sondern nur über ein sog. C1/D-Visum, das ihm Flugeinsätze in die USA und zurück ermöglichte. 8

Zum 1. Oktober 2020 wurde die „Inflight Service Base“ Frankfurt geschlossen. In der Folgezeit setzte die Beklagte - soweit sie Flüge zwischen den USA und Frankfurt wieder aufnahm - in den USA stationierte Flugbegleiter ein, die ihren Einsatz dort begannen und wieder beendeten. 9

Am 28. Oktober 2020 schloss die Beklagte mit der AFA eine weitere Vereinbarung, in der es heißt, dass Flugbegleiter der geschlossenen Basen, die nicht berechtigt sind, in den Vereinigten Staaten stationiert zu sein, mit Wirkung zum 10

1. Oktober 2020 entlassen worden seien. Diese Flugbegleiter sollten im Fall eines weiteren US-Gesetzes über eine Lohnunterstützung für die Luftfahrtindustrie und für den Fall einer Beteiligung des Unternehmens daran wieder eingestellt werden und gemäß den Bedingungen des Gesetzes Lohnunterstützung erhalten. Am 22. Dezember 2020 beschloss der US-Kongress ein Konjunkturpaket („Covid-19 Relief Bill“). Dieses beinhaltete unter bestimmten Voraussetzungen eine finanzielle Unterstützung für US-amerikanische Luftfahrtunternehmen zur Bezahlung von Vergütung an ehemalige, zum 1. Oktober 2020 unfreiwillig beurlaubte/entlassene Mitarbeiter für den Fall einer befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne Beschäftigung im Zeitraum vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. März 2021.

Die Beklagte bot dem Kläger mit Schreiben vom 5. Januar 2021 an, ihn befristet für den Zeitraum vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. März 2021 nach US-amerikanischem Recht und Kollektivvertrag wieder einzustellen und eine Mindestvergütung für 71 Flugstunden an ihn zu zahlen. Der Kläger nahm das Angebot nicht an. 11

Am 21. Juli 2021 erhielt der Kläger ein weiteres, im Original unterzeichnetes Kündigungsschreiben der Beklagten vom 19. Juli 2021 zum 31. Juli 2021. 12

Mit seiner rechtzeitig beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen beide ihm ausgesprochenen Kündigungen gewandt und gemeint, auf das Arbeitsverhältnis sei deutsches Arbeitsrecht anzuwenden, soweit es zwingend sei. Die Kündigungen vom 29. September 2020 und vom 19. Juli 2021 seien sozialwidrig. Die Beklagte hätte eine Änderungskündigung erklären müssen, da sie andere Beschäftigungsmöglichkeiten gehabt habe. Ferner bestreite er die ordnungsgemäße Durchführung des Konsultationsverfahrens und eine korrekte Massenentlassungsanzeige vor Ausspruch der Kündigung. Die Kündigungen verstießen auch gegen US-amerikanisches Recht. 13

Der Kläger hat beantragt 14

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 29. September 2020 noch durch die Kündigung vom 19. Juli 2021 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, es fehle schon an der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte. Jedenfalls sei US-amerikanisches Recht auch unabhängig von der getroffenen Rechtswahl anwendbar. Dieses stehe der Wirksamkeit der Kündigungen nicht entgegen. Der Arbeitsplatz des Klägers sei aufgrund der Schließungsentscheidung, fehlender freier Stellen in London und mangels Einsatzbefähigung des Klägers für die USA weggefallen. Eine Sozialauswahl sei nicht vorzunehmen, da alle Flugbegleiter in gleicher Weise betroffen seien. Die Kündigung vom 19. Juli 2021 sei dem Kläger vorsorglich erklärt worden und beruhe auf denselben Gründen wie diejenige vom 29. September 2020. 15

Das Arbeitsgericht hat unter Klageabweisung im Übrigen festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. September 2020 hinaus bis zum 31. Mai 2021 fortbestanden hat. Die hiergegen von beiden Parteien eingelegten Berufungen hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Bestandsschutzanträge weiter. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision eine vollständige Abweisung der Klage. 16

### **Entscheidungsgründe**

Die Revisionen des Klägers und der Beklagten sind unbegründet und waren daher zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die von beiden Parteien eingelegten Berufungen zu Recht zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat aufgrund der mit Schreiben vom 29. September 2020 erklärten Kündigung mit Ablauf des 31. Mai 2021 geendet. 17

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. 18

1. Das ergibt sich - entgegen der Ansicht der Beklagten - allerdings nicht bereits daraus, dass die Berufung des Klägers mangels hinreichender Auseinandersetzung mit dem erstinstanzlichen Urteil unzulässig gewesen wäre (*vgl. BAG 28. Juni 2023 - 5 AZR 9/23 - Rn. 13*). Vielmehr hat sich der Kläger dort insbesondere gegen die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu § 623 BGB gewandt. Träfe 19

seine Auffassung zu, wäre bereits diese Rüge geeignet, die angefochtene erstinstanzliche Entscheidung - soweit sie ihn beschwert - in Frage zu stellen. Ob, wie die Beklagte meint, die Argumente des Klägers unzutreffend sind, ist eine Frage der Begründetheit der Berufung, nicht aber ihrer Zulässigkeit.

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. 20

a) Die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte ist als eine von Amts wegen zu beachtende Sachurteilsvoraussetzung auch in der Revisionsinstanz zu prüfen. Sie bestimmt sich für das vorliegende, am 30. Oktober 2020 anhängig gemachte Verfahren nach der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 (im Folgenden Brüssel Ia-VO), die nach ihrem Art. 66 Abs. 1 für die seit dem 10. Januar 2015 eingeleiteten Verfahren gilt. Bei einem Arbeitsrechtsstreit handelt es sich um eine zivilrechtliche Streitigkeit iSv. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 Brüssel Ia-VO. Der dafür erforderliche Auslandsbezug ergibt sich aus dem Wohnsitz des Klägers in den Niederlanden und dem Sitz der Beklagten in den USA (*vgl. BAG 1. Juni 2023 - 2 AZR 150/22 - Rn. 19*). 21

b) Die Beklagte, die weder ihren Sitz oder eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann als Arbeitgeberin vor dem Gericht des Ortes verklagt werden, an dem oder von dem aus der Kläger als Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat (*vgl. Art. 6 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1 und 2, Art. 21 Abs. 1 Buchst. b (i), Abs. 2 Brüssel Ia-VO*). 22

c) Die Bestimmung der internationalen Zuständigkeit nach der Brüssel Ia-VO richtet sich nach den dafür vom Gerichtshof der Europäischen Union aufgestellten Grundsätzen. Nach diesen weist das Arbeitsverhältnis des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft eine enge Verknüpfung mit dem Ort auf, von dem aus dieses Personal den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber erfüllt. Dabei handelt es sich um den Ort, von dem aus das Personal seine Verkehrsdienste erbringt, an den es danach zurück- 23



kehrt, an dem es Anweisungen dazu erhält und seine Arbeit organisiert und an dem sich die Arbeitsmittel befinden; er kann seiner Heimatbasis entsprechen (vgl. *EuGH 2. April 2020 - C-370/17 - [CRPNPAC] Rn. 57; 14. September 2017 - C-168/16, C-169/16 - [Nogueira ua.] Rn. 60, 63, 69, 73 und 77*).

d) Der Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, kann allerdings nicht mit dem der „Heimatbasis“ des fliegenden Personals eines Luftverkehrsunternehmens gleichgesetzt werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass letzterer Begriff bei der Bestimmung des Ortes, von dem aus ein Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, irrelevant wäre. Vielmehr ist zur Bestimmung dieses Ortes eine indiziengestützte Methode anzuwenden, bei der die Heimatbasis einen wichtigen Aspekt darstellt. Dieser Ort wird weder beliebig noch vom Arbeitnehmer bestimmt, sondern gemäß der Norm OPS 1.1090 Nr. 3.1 des Anhangs III der Verordnung (EWG) Nr. 3922/91 vom „Luftfahrtunternehmer“ für jedes Besatzungsmitglied. Die Heimatbasis verliere nur dann ihre Relevanz für die Bestimmung des „Ortes, von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, wenn unter Berücksichtigung aller möglichen tatsächlichen Umstände des jeweiligen Falls der erhobene Antrag eine engere Verknüpfung mit einem anderen Ort als der Heimatbasis aufwiese (vgl. *EuGH 14. September 2017 - C-168/16, C-169/16 - [Nogueira ua.] Rn. 65 ff.*).

e) Vorliegend ist Frankfurt der Ort, von dem aus der Kläger seine Arbeit gewöhnlich verrichtet hat. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. Dort war nach seinen Feststellungen nicht nur seine Heimatbasis, wo seine Einsätze begannen und endeten. Die Beklagte war dem Kläger gegenüber nicht zur Übernahme der Reisekosten verpflichtet und musste an diesem Ort nicht für seine Unterkunft sorgen. Dort befanden sich von der Beklagten gestellte Arbeitsmittel, der Kläger erhielt dort einen Teil seiner Arbeitsanweisungen und konnte bestimmte organisatorische Dinge erledigen. Insbesondere durch den Sitz der Beklagten in den USA, die gewählte Vertragssprache, die Bezugnahme auf US-amerikanische Normen und die von dort erteilten Weisungen wird zwar ein Bezug zu den USA begründet. Dem steht allerdings der Umstand gegenüber, dass der Kläger Staatsangehöriger der Niederlande ist und dort auch seinen

Wohnsitz hat. Eine engere Verknüpfung der Bestandsschutzanträge zu den USA oder dem Königreich der Niederlande als der Heimatbasis des Klägers ist damit nicht begründet. Deshalb kann dahinstehen, ob die Ausweichklausel in Art. 8 Abs. 4 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I-VO) im Rahmen von Art. 21 Brüssel Ia-VO analog anzuwenden ist (*vgl. EuArbRK/Krebber 5. Aufl. Brüssel Ia-VO Rn. 12 f.*). Art. 21 Brüssel Ia-VO sieht nach seinem Wortlaut keine Möglichkeit eines abweichenden Ergebnisses aufgrund der Gesamtumstände vor.

3. Die Revision des Klägers ist unbegründet, weil die Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 29. September 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. Für die Anwendbarkeit einer anderen Rechtsordnung - insbesondere niederländischen Rechts wegen des Wohnsitzes und der Staatsangehörigkeit des Klägers - gibt es keine Anhaltspunkte. 26

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 - 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 - Rn. 20*). 27

b) Nach Art. 27 Abs. 1 Satz 1 EGBGB aF unterliegt ein Vertrag dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl muss nicht ausdrücklich erfolgen. Sie kann sich mittelbar aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Um- 28

ständen des Falls ergeben. Bei Arbeitsverträgen können etwa Gerichtsstandsklauseln, vertragliche Bezugnahmen auf ein bestimmtes Recht oder die Vereinbarung eines für beide Parteien gemeinsamen Erfüllungsortes Hinweise auf die getroffene Wahl geben (vgl. BAG 10. April 2014 - 2 AZR 741/13 - Rn. 33; 25. April 2013 - 2 AZR 960/11 - Rn. 25; 1. Juli 2010 - 2 AZR 270/09 - Rn. 28).

c) Gemäß Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF darf die Rechtswahl der Parteien bei Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des gemäß Art. 30 Abs. 2 Halbs. 1 EGBGB aF ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts gewährt wird. Die Vorschrift soll gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer als der typischerweise sozial und wirtschaftlich schwächeren Partei durch die Rechtswahl nicht der Mindestschutz „seines“ Rechts entzogen wird (vgl. BT-Drs. 10/504 S. 81). Diese Anwendung zwingender Bestimmungen setzt voraus, dass sie zu günstigeren Ergebnissen führt als das gewählte Recht. Dafür ist grundsätzlich ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen. Die zwingenden Bestimmungen des nach Art. 30 Abs. 2 Halbs. 1 EGBGB aF maßgebenden Rechts sind den entsprechenden Regelungen der gewählten Rechtsordnung gegenüberzustellen. Bieten letztere keinen vergleichbaren Schutz, sind die nach Art. 30 Abs. 2 Halbs. 1 EGBGB aF einschlägigen Vorschriften anzuwenden. Etwas anderes gilt gemäß Art. 30 Abs. 2 Halbs. 2 EGBGB aF nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Gesamtheit der Umstände engere Verbindungen „zu einem anderen Staat“ aufweist (vgl. BAG 10. April 2014 - 2 AZR 741/13 - Rn. 34 mwN).

d) 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. Auch der Kläger geht in seiner Revisionsbegründung von der Vereinbarung von US-amerikanischen Recht aus. Dabei spielt es vorliegend keine Rolle, ob die im Formulararbeitsvertrag der Parteien verwendete Formulierung, wonach das Arbeitsverhältnis ausschließlich („*exclusively*“) durch US-amerikanisches Recht geregelt wird, einer etwaigen Klauselkontrolle (vgl. dazu BAG 23. Januar 2024 - 9 AZR 115/23 - Rn. 47) standhielte und welches Recht insoweit anzuwenden wäre. Das sind zumindest nicht ohne Weiteres

die §§ 305 ff. BGB. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist für die Beurteilung der Wirksamkeit einer unter Geltung des EGBGB aF vereinbarten Rechtswahlklausel das Recht maßgebend, das nach der Rechtswahlklausel angewendet werden soll (*BGH 26. Oktober 1993 - XI ZR 42/93 - zu II 2 a aa der Gründe, BGHZ 123, 380*). Danach richtete sich eine Klauselkontrolle vorliegend nach US-amerikanischem Recht. Etwas anderes könnte gelten, wenn man Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF bzw. nun Art. 8 Abs. 1 Rom I-VO bereits bei der Prüfung zur Anwendung bringen wollte, ob eine wirksame, insbesondere ausreichend transparente Rechtswahl getroffen wurde. Zudem könnte die Frage, nach welchem Recht die Klauselkontrolle zu erfolgen hat, dahinstehen, wenn sowohl die gewählte als auch die objektiv anwendbare Rechtsordnung die Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen umgesetzt hat und deshalb identische Prüfmaßstäbe eingreifen.

e) Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Rechtsfehler angenommen, dass auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ohne Rechtswahl objektiv deutsches Vertragsstatut Anwendung gefunden hätte, ohne dass eine engere Verbindung zu den USA bestand. 31

aa) Nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB aF ist auf Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse das Recht des Staats objektiv anwendbar, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist. Das Kriterium des Staats, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, bezieht sich auf den Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten tatsächlich ausübt, und - in Ermangelung eines Mittelpunkts seiner Tätigkeiten - auf den Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Tätigkeiten verrichtet (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 24*). Hinsichtlich des Ortes, „an dem“ Flugpersonal gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, ist von einer indiziengestützten Methode auszugehen, mit der in Zweifelsfällen der Ort, „von dem aus“ der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt, zu bestimmen ist (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 26*). Für diese Beurteilung sind letztlich dieselben Aspekte maßgeblich wie bei der 32

Bestimmung der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte (*vgl. oben Rn. 20 ff. sowie BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 27 ff.*). Sollen Einzelumstände auf engere Verbindungen zu einem anderen Staat verweisen, müssen sie insgesamt das Gewicht der einschlägigen Regelanknüpfung, wie sie sich aus der Heimatbasis ergibt, deutlich übersteigen (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 31*).

bb) Die Würdigung des Berufungsgerichts und die Gewichtung der von ihm festgestellten Anknüpfungsmomente ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar, soweit sie auf tatsächlichem Gebiet liegt. Es muss alle Gesichtspunkte berücksichtigen, die das Arbeitsverhältnis kennzeichnen, und den- oder diejenigen würdigen, die seiner Ansicht nach am maßgeblichsten sind (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 32*). 33

cc) Nach diesem Maßstab ist die tatrichterliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, auf das Arbeitsverhältnis des Klägers hätte ohne Rechtswahl objektiv deutsches Vertragsstatut Anwendung gefunden, nicht zu beanstanden. Es hat bereits bei der Frage nach der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte alle maßgeblichen Umstände zum gewöhnlichen Arbeitsort des Klägers in den Blick genommen und hierauf verwiesen. Revisionsrechtlich erhebliche Fehler sind weder zu erkennen noch werden sie von der Beklagten im Rahmen ihrer Revision aufgezeigt. Vielmehr setzt sie nur ihre Meinung gegen die des Berufungsgerichts. 34

f) 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. 35

aa) Das gilt zunächst für das gewählte US-amerikanische Recht. 36

(1) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass nach der „Employment-at-will-Doktrin“ im US-amerikanischen Recht ein unbefristeter 37

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.

(2) Soweit man - wie es der Senat für zutreffend hält - davon ausgeht, dass ausländisches Recht nicht revisibel ist (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 76; ebenso BGH 4. Juli 2013 - V ZB 197/12 - Rn. 18 ff., BGHZ 198, 14*), könnte eine fehlerhafte Ermittlung des Inhalts des ausländischen Rechts vom Kläger nur mit einer Verfahrensrüge geltend gemacht werden (*vgl. BGH 13. September 2016 - VI ZB 21/15 - Rn. 54, BGHZ 212, 1; 4. Juli 2013 - V ZB 197/12 - Rn. 25, aaO*). 38

(a) Eine solche Verfahrensrüge hat der Kläger hinsichtlich der Frage der US-amerikanischen Kündigungsschutzbestimmungen nicht erhoben. In seiner Revisionsbegründung rügt der Kläger, das Landesarbeitsgericht habe nicht ermittelt, ob nach US-amerikanischem Recht eine Umdeutung einer (zu einem falschen Termin ausgesprochenen) Kündigung in Betracht komme. Das ist ohne Bedeutung, da schon eine Auslegung der Kündigung ergibt, dass sie zum nächsten (rechtlich) möglichen Termin gelten sollte (*vgl. dazu unten Rn. 48 ff.*), ohne dass es auf eine Umdeutung ankäme. Die vom Kläger im Übrigen erhobene Verfahrensrüge betrifft nur die Frage, ob das C1/D-Visum den Kläger zu einer Weiterbeschäftigung in den USA befähigt hätte, was aber nur für § 1 KSchG eine Rolle spielt. 39

(b) Soweit sich der Kläger gegen eine nach seiner Ansicht fehlerhafte Auslegung seines Arbeitsvertrags und des AFA-Abkommens wendet, ist damit keine Verfahrensrüge verbunden. 40

(3) Auch wenn man davon ausginge, ausländisches Recht sei revisibel, wären die Feststellungen des Berufungsgerichts zum Inhalt des US-amerikanischen Rechts nicht zu beanstanden. 41

(a) Soweit in der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 42  
zuweilen angenommen wurde, ausländisches Recht sei revisibel (vgl. BAG  
12. Dezember 1989 - 3 AZR 783/87 - zu 3 der Gründe; 23. Juli 1986 - 5 AZR  
120/85 - zu II 1 a der Gründe; noch offengelassen von BAG 26. Februar 1985  
- 3 AZR 1/83 - zu III 1 der Gründe), hängen die Anforderungen an die Ermittlung  
ausländischen Rechts durch die Tatsacheninstanz davon ab, wie detailliert die  
Parteien zur ausländischen Rechtspraxis vortragen (vgl. BAG 31. März 2022  
- 8 AZR 207/21 - Rn. 48). Tragen die Parteien eine bestimmte ausländische  
Rechtspraxis detailliert und kontrovers vor, wird der Richter regelmäßig umfas-  
sendere Ausführungen zur Rechtslage zu machen - gegebenenfalls sämtliche  
ihm zugänglichen Erkenntnismittel zu erschöpfen - haben, als wenn der Vortrag  
der Parteien zu dem Inhalt des ausländischen Rechts übereinstimmt oder sie zu  
dem Inhalt dieses Rechts nicht Stellung nehmen, obwohl sie dessen Anwendbar-  
keit kennen oder mit ihr rechnen (BGH 29. Juni 2022 - IV ZR 110/21 - Rn. 17,  
BGHZ 234, 166).

(b) Vorliegend haben die Parteien - insbesondere der Kläger - nicht in Frage 43  
gestellt, dass nach der US-amerikanischen „Employment-at-will-Doktrin“ Arbeits-  
verhältnisse jederzeit, ohne Grund und ohne Frist gekündigt werden können.  
Vielmehr ist der Kläger selbst davon ausgegangen, weshalb er die Anwendbar-  
keit deutschen Rechts für richtig hält. Auch in der Revisionsbegründung stellt der  
Kläger dies nicht in Abrede. Angesichts dessen hat der Senat keine Veranlas-  
sung, in Zweifel zu ziehen, dass das Berufungsgericht sein Ermessen, wie es  
sich Kenntnis vom ausländischen Recht verschafft, rechtsfehlerfrei ausgeübt,  
insbesondere sich anbietende Erkenntnisquellen unter Berücksichtigung der Um-  
stände des Einzelfalls hinreichend ausgeschöpft hat (BGH 29. Juni 2022  
- IV ZR 110/21 - Rn. 17, BGHZ 234, 166), indem es auf Zitate aus dem Schrifttum  
und ein instanzgerichtliches Urteil Bezug genommen hat.

(4) Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere nicht unzulässig eine Ent- 44  
scheidung nach den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich  
des speziell in Illinois geltenden Rechts getroffen.

- (a) Da die Ermittlung des ausländischen Rechts gemäß § 293 ZPO von Amts wegen zu erfolgen hat, kommt eine Entscheidung nach den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des Inhalts des ausländischen Rechts nicht in Betracht. Ausländische Rechtsnormen sind Rechtssätze und keine Tatsachen. Eine prozessuale Beweisführungslast einer Partei für den Inhalt des ausländischen Rechts besteht im Rahmen des § 293 ZPO nicht. Nur der Umfang der Ermittlungspflicht kann durch den Vortrag der Parteien beeinflusst werden (*vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 67 mwN*). 45
- (b) Das Landesarbeitsgericht hat zum Inhalt des US-amerikanischen Rechts unter Bezugnahme auf Schrifttum und Rechtsprechung festgestellt, dass - über die „Employment-at-will-Doktrin“ hinausgehend - eine Kündigung gegen Antidiskriminierungs- und Maßregelungsverbote verstoßen kann. Allerdings führte dies schon deshalb nicht zur Begründetheit des Klagebegehrens, da sich daraus nur Schadensersatzansprüche, nicht aber eine Unwirksamkeit der Kündigung ergeben würde. Aus dem Vortrag des Klägers ergebe sich aber bereits kein Verstoß gegen diese besonderen Kündigungsverbote, so dass eine Ermittlung der konkreten Rechtslage in Illinois nicht veranlasst sei. 46
- (c) Damit hat das Landesarbeitsgericht keine Darlegungs- und Beweislastentscheidung hinsichtlich des anwendbaren Rechts zu Lasten des Klägers getroffen. Vielmehr hat es zugunsten des Klägers unterstellt, auch in Illinois würden Kündigungsverbote wegen Diskriminierung oder Maßregelung gelten. Darauf komme es aber nicht an, da auch dies weder zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führe noch der Kläger etwas zu einer Diskriminierung oder Maßregelung vorgetragen habe. Insbesondere die Ausführungen zu der fehlenden Rechtsfolge einer Unwirksamkeit der Kündigung selbst bei Verstößen gegen Diskriminierungs- und Maßregelungsverbote sind vom Kläger nicht in Frage gestellt worden, so dass eine weitergehende Erforschung des ausländischen Rechts vom Berufungsgericht nicht zu verlangen ist. Darüber hinaus trifft es zu und wird vom Kläger auch in seiner Revisionsbegründung nicht bestritten, dass er keinen Sachenvortrag dahin geleistet hat, die Kündigung verstoße gegen Diskriminierungs- oder Maßregelungsverbote. 47



- (5) Der Kläger beruft sich in der Revisionsinstanz zu Unrecht darauf, das Schreiben vom 29. September 2020 könne nicht als Kündigung zum nächstzulässigen Termin ausgelegt werden, da es an einem unbedingten Beendigungswillen der Beklagten fehle und das Berufungsgericht nicht festgestellt habe, ob eine Umdeutung nach US-amerikanischen Recht möglich ist. 48
- (a) Auf die Frage einer Umdeutung der Kündigung kommt es nicht an, da sich der (unbedingte) Beendigungswille der Beklagten - jedenfalls zum nächstzulässigen Termin - im Rahmen einer Auslegung ergibt. Das Landesarbeitsgericht hat die arbeitsgerichtliche Entscheidung in Bezug genommen, die nach einer entsprechenden Auslegung von einem unbedingten Beendigungswillen der Beklagten ausgegangen ist. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 49
- (b) Die Revisionsbegründung des Klägers gibt keine Veranlassung, dies in Zweifel zu ziehen. Der Sache nach setzt er nur seine Meinung gegen die des Landesarbeitsgerichts, ohne insoweit einen Rechtsfehler aufzuzeigen. Auch eine diesbezügliche Verfahrensrüge zum Inhalt des US-amerikanischen Rechts hat er nicht erhoben. 50
- (aa) Anders als mit der Revisionsbegründung geltend gemacht, gibt es keine Veranlassung an dem unbedingten Beendigungswillen der Beklagten zu zweifeln. Die Beklagte hat in dem Kündigungsschreiben ausgeführt, dass der Kläger nicht auf eine der Basen in den Vereinigten Staaten versetzt werden könne und ihm deshalb formell mitgeteilt werde, dass er mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 von der Beklagten getrennt werde. Das zeigt schon vom Wortlaut klar, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewollt war. Die vom Kläger hervorgehobene, im folgenden Absatz angesprochene Möglichkeit der Wiedereinstellung bzw. des Bewerbens auf künftig frei werdende Positionen setzt gerade denklö- gisch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus, umso mehr als einleitend betont wird, der Kläger habe kein „Rückrufrecht“ auf seine Position bei der Beklagten. 51
- (bb) Die Ausführungen des Klägers zur Frage, ob die Beklagte eine außerordentliche oder eine ordentliche Kündigung aussprechen wollte, sind nicht zielfüh- 52

rend. Das US-amerikanische Recht kennt - auch nach der von den Parteien vertretenen Auffassung - eine solche Unterscheidung nicht. Nach deutschem Recht würde eine außerordentliche Kündigung schon deshalb grundsätzlich ausscheiden, da die Beklagte im Kündigungsschreiben Gründe für eine - nach deutschen Maßstäben - betriebsbedingte Kündigung schildert.

(6) Entgegen der Annahme des Klägers ist die Kündigung auch nicht unbestimmt. Die Schilderung der Beklagten im Kündigungsschreiben zum Kündigungsgrund - Schließung der Basis Frankfurt zum 1. Oktober 2020 - und eine fehlende Unterstützungsmöglichkeit für die ausländischen Basen lässt erkennen, dass eine schnellstmögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewünscht war. Es gibt keinen Anlass für die Annahme, die Beklagte habe, wenn eine Beendigung zum 1. Oktober 2020 rechtlich nicht möglich ist, keine Kündigung aussprechen wollen. Das Erfordernis, statt des vom Kündigenden gewählten Kündigungsdatums gegebenenfalls die rechtlich zutreffende Kündigungsfrist in Erfahrung zu bringen, lässt die Kündigung als solche nicht unbestimmt sein. Der Kläger hat selbst nicht einmal behauptet, dass dies nach US-amerikanischem Recht anders zu beurteilen wäre. 53

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. 54

(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. 31 ff.*). 55

(2) Der Kläger kann sich allerdings nicht auf die fehlende Schriftform der Kündigung nach § 623 BGB berufen. 56

(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 es vorgenommen wird. Das von Chicago abgesandte Kündigungsschreiben bedarf nach den 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/Weigand/Horcher 13. Aufl. Int. ArbvertragsR Rn. 89; aA EuArbRK/Krebber 5. Aufl. VO (EG) 593/2008 Art. 11 Rn. 2*). 57

(b) 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 iSd. 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 - 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. 58

(3) 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 den Kläger negativem Ergebnis durchgeführt. Der betriebliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist schon nicht eröffnet. Die Beklagte hatte in Deutschland keinen Betrieb iSv. § 24 Abs. 2 KSchG. 59

- (a) Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes findet nur auf in Deutschland gelegene Betriebe Anwendung. Das gilt im Grundsatz auch für Luftverkehrsbetriebe iSd. § 24 Abs. 2 KSchG. Dabei kommt es nicht auf das Vorhandensein betrieblicher Organisationsstrukturen im Inland an. § 24 Abs. 2 KSchG fordert als Anknüpfungspunkt für den betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes eine Belegenheit der dort genannten Luftfahrzeuge im Inland. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt ist deren Stationierung an inländischen Flughäfen (vgl. BAG 29. Mai 2024 - 2 AZR 325/22 - Rn. 9 ff.; 1. Juni 2023 - 2 AZR 150/22 - Rn. 33 ff.). 60
- (b) Die Beklagte hat im Inland keine Flugzeuge stationiert, sondern ausschließlich in den USA. Auf die entsprechenden tatbestandlichen Feststellungen in den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils hat das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil Bezug genommen. Der Kläger legt diesen Umstand auch seiner Revisionsbegründung zugrunde. 61
- (c) Dennoch erweist sich das Berufungsurteil insoweit iSv. § 561 ZPO aus anderen Gründen als richtig. Die Kündigung mit Schreiben vom 29. September 2020 ist nicht mangels sozialer Rechtfertigung unwirksam, da es ohne einen im Inland belegenen Luftfahrtbetrieb keiner sozialen Rechtfertigung der Kündigung bedarf. Entgegen der Ansicht des Klägers folgt das Erfordernis einer sozialen Rechtfertigung auch nicht aus verfassungsrechtlichen Erwägungen. Der Gesetzgeber hat Sachverhalte im Zusammenhang mit einem Luftverkehrsbetrieb unabhängig von den tatsächlichen betrieblichen Gegebenheiten nach § 23 Abs. 1 KSchG und einer betrieblichen Organisation mit einem zusätzlichen Anknüpfungspunkt im Inland versehen. Liegen - wie hier - die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 KSchG nicht vor, ist eine „nochmals“ erweiternde Auslegung des inländischen Betriebsbegriffs verfassungsrechtlich nicht geboten. Umgehungs- und Missbrauchstatbeständen, die hier nicht vorliegen, kann in genügender Weise im Rahmen der zivilrechtlichen Generalklauseln entgegengetreten werden. 62
- (d) Hilfsweise ist anzumerken, dass sich die Kündigung auch als sozial gerechtfertigt erweisen würde, so dass auch dem Schutzgedanken des Art. 12 Abs. 1 GG in jedem Fall genügt ist. Sie wäre wegen Stilllegung der Basis Frank- 63

furt durch dringende betriebliche Gründe bedingt, wobei eine soziale Auswahl nicht durchzuführen war und es keine freien Stellen im Unternehmen gab, die vom Kläger hätten besetzt werden können. Auf die insoweit richtigen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts wird Bezug genommen. Die Ausführungen des Klägers in der Revisionsbegründung sind unzutreffend. Es handelt sich insbesondere nicht um eine „personenbedingte“ Kündigung. Dem Kläger ist nicht gekündigt worden, weil er seine Arbeitserlaubnis - für die USA - verloren hätte. Die fehlende Arbeitserlaubnis spielte für das Landesarbeitsgericht nur bei der Frage anderweitig freier Stellen eine Rolle. Anders als der Kläger meint, handelt es sich auch nicht um eine unzureichend begründete Kündigung aus „außerbetrieblichen“ Gründen. Es geht nicht um eine „Selbstbindung“ des Arbeitgebers an außerbetriebliche Umstände. Diese waren vielmehr nur Motivation für die gestaltende - innerbetriebliche - Unternehmerentscheidung einer Stilllegung der Basis Frankfurt.

(4) Die Wirksamkeit der Kündigung mit Schreiben vom 29. September 2020 nach deutschem Recht steht auch nicht mit Blick auf §§ 17, 18 KSchG in Frage, selbst wenn man sie als zwingende und günstigere Normen des objektiv anwendbaren Vertragsstatuts ansieht. 64

(a) Die Kündigung der Beklagten ist nicht wegen einer formal oder inhaltlich fehlerhaften Massentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG iVm. § 134 BGB nichtig. Es kann offenbleiben, ob Verstöße im Anzeigeverfahren nach § 17 Abs. 3 KSchG überhaupt zur Nichtigkeit einer Kündigung führen können. Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass es sich bei der Station der Beklagten am Flughafen Frankfurt um einen Betrieb iSd. Richtlinie 98/59/EG (Massentlassungsrichtlinie, MERL) und damit des § 17 KSchG handelt (vgl. BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 35 ff., BAGE 169, 362). 65

(b) Der Kläger hat nur eine allgemein gehaltene Rüge eines Verstoßes gegen §§ 17, 18 KSchG im erstinstanzlichen Verfahren erhoben. Das Arbeitsgericht hat insoweit zutreffend ausgeführt, die Beklagte habe eine Massentlassungsanzeige mit allen erforderlichen Muss-Angaben vor Ausspruch der Kündigung bei der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der 66

sog. Soll-Angaben komme es nicht an (*vgl. auch BAG 19. Mai 2022 - 2 AZR 467/21 - Rn. 13, BAGE 178, 66*). Dem ist das Landesarbeitsgericht gefolgt und hat zusätzlich darauf hingewiesen, dass der Kläger insoweit auch keine Einwendungen erhoben hat. Das lässt weder einen Rechtsfehler erkennen noch wird ein solcher vom Kläger in seiner Revisionsbegründung aufgezeigt.

(c) Ein Verstoß gegen die Konsultationspflicht des § 17 Abs. 2 KSchG scheidet schon deshalb aus, weil nach den vom Kläger nicht angegriffenen Feststellungen des Arbeitsgerichts, auf die das Landesarbeitsgericht Bezug genommen hat, bei der Beklagten keine Arbeitnehmervertretung bestand. 67

(5) Eine Unwirksamkeit der Kündigung folgt nicht aus dem Arbeitsvertrag iVm. der AFA-Vereinbarung. 68

(a) Das Berufungsgericht hat insoweit angenommen, dass sich aus der AFA-Vereinbarung jedenfalls nicht ergibt, dass ein etwaiger Verstoß gegen deren Bestimmungen zur Unwirksamkeit der Kündigung und zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führt, zumal die Vertragsparteien der AFA-Vereinbarung über die Zulässigkeit der Kündigungen einig waren. 69

(b) Dem setzt der Kläger nur seine eigene Auffassung entgegen, ohne einen Rechtsfehler in der diesbezüglichen Auslegung des Berufungsgerichts aufzuzeigen. Dabei verkennt er, dass es nicht um eine „Reduzierung“ des Personals iSd. AFA-Vereinbarung geht, sondern um eine komplette Schließung der Betriebsstätte in Frankfurt. Soweit er sich auf die Regelung einer „freien Kündigung“ während der Probezeit bezieht und daraus ableitet, dass es nach der Probezeit deshalb Einschränkungen geben müsse, übersieht er, dass es keinen Ansatzpunkt dafür gibt, dies auf „betriebsbedingte“ Kündigungen zu beziehen. Ein von ihm zitierter Passus benennt insoweit nur eine spezielle Konstellation für den Ausspruch „verhaltensbedingter“ Kündigungen. Vor allem setzt sich der Kläger aber nicht mit dem zentralen Argument des Landesarbeitsgerichts auseinander, wonach auch ein etwaiger Verstoß der Beklagten gegen Bestimmungen der AFA-Vereinbarung nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führen könnte. Hierfür ist tatsächlich auch nichts ersichtlich. Soweit sich der Kläger auf Regelungen im deutschen Recht zu Schlichtungsverfahren bezieht, übergeht er damit, dass sich 70

das Berufungsgericht nicht auf eine Verbindlichkeit der Vereinbarung der „Tarifpartner“ in den USA zurückgezogen, sondern eine eigenständige Auslegung der AFA-Vereinbarung vorgenommen hat, dort aber kein Kündigungshindernis erkennen konnte.

- g) Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - spätestens mit Ablauf des 31. Mai 2021 beendet. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts ist dem Kläger das Kündigungsschreiben am 14. Oktober 2020 zugegangen. Wie bereits ausgeführt (*vgl. oben Rn. 43*) sind im US-amerikanischen Recht keine Kündigungsfristen geregelt. Bei einer Beendigung zum 31. Mai 2021 wäre die längste Kündigungsfrist nach deutschem Recht (§ 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB: *sieben Monate zum Monatsende*) eingehalten. 71
- II. Die Revision der Beklagten ist ebenfalls 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. 72
1. Die Revision der Beklagten ist nicht deshalb begründet, weil die Klage mangels internationaler Zuständigkeit der deutschen Gerichte unzulässig ist. Insofern wird auf die Ausführungen oben zu Rn. 20 ff. verwiesen. 73
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. 31 ff. wird Bezug genommen. Gegenteiliges wird von der Beklagten in der Revisionsinstanz auch nicht geltend gemacht. 74
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. 75

- a) Der in ihrer Revisionsbegründung enthaltene Hinweis, § 622 BGB sei keine zwingende Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF ist nicht geeignet, die Annahme des Berufungsgerichts in Frage zu stellen. Die Maßstäbe von Art. 30 Abs. 1 und Art. 34 EGBGB aF sind nicht identisch (*vgl. hierzu und zum Folgenden BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 46 ff.*) 76
- aa) 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 - 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 - 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 - Rn. 14, BAGE 141, 129*). 77
- (1) 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 - 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. 78



(2) Inländische Gesetze sind daher nur dann Eingriffsnormen iSd. Art. 34 EGBGB aF, wenn sie entweder ausdrücklich (zB § 2 AEntG; vgl. *ErfK/Schlachter 24. 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 - Rn. 48; 18. April 2012 - 10 AZR 200/11 - Rn. 14, BAGE 141, 129*). 79

(3) 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 - Rn. 14, BAGE 141, 129*). 80

bb) Insoweit ist es in der Rechtsprechung des Senats geklärt, dass die Kündigungsfristenregelung in § 622 Abs. 2 BGB keine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF ist (vgl. *BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 - Rn. 51*). Diese gewährt einen bloß temporären Bestandsschutz, der letztlich nur auf ein Übergangsinteresse zielt (vgl. *BAG 24. Oktober 2019 - 2 AZR 158/18 - Rn. 45, BAGE 168, 238*). 81

b) Der Senat hat aber bereits in seinem Urteil vom 7. Mai 2020 (- 2 AZR 692/19 - 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. 82

aa) „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 - Rn. 83, BAGE 158, 266; 10. April 2014 - 2 AZR 741/13 - Rn. 39; ErfK/Schlachter 24. 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 83

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*).

bb) Bei der Kündigungsfristenregelung des § 622 Abs. 2 BGB handelt es sich um eine zwingende Bestimmung iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF. 84

(1) Die Vorgaben des § 622 Abs. 2 BGB sind grundsätzlich nicht vertraglich abdingbar (vgl. *BAG 21. August 2008 - 8 AZR 201/07 - Rn. 28; ErfK/Müller-Glöge 24. Aufl. BGB § 622 Rn. 34; KR/Spilger 13. Aufl. § 622 BGB Rn. 165; zur fehlenden Abdingbarkeit der Kündigungsstermine des § 622 Abs. 2 BGB vgl. BAG 12. Juli 2007 - 2 AZR 492/05 - Rn. 40*), jedenfalls soweit es um eine Verkürzung der Fristen geht (vgl. *§ 622 Abs. 5 Satz 3 BGB*). Dies folgt aus der nur eingeschränkten Vertragsdispositivität nach § 622 Abs. 5 BGB (vgl. *Staudinger/Temming [2022] BGB § 622 Rn. 29*). 85

(2) Es ist allerdings möglich, von den Vorgaben des § 622 Abs. 2 BGB gemäß § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB durch einzelvertragliche Vereinbarung abzuweichen, wenn sich die Vertragsparteien auf eine Kündigungsfristenregelung in einem Tarifvertrag beziehen, dessen Geltungsbereich das Arbeitsverhältnis bei Tarifgebundenheit erfassen würde. Der Senat hat § 622 Abs. 2 BGB daher gelegentlich auch als „halbzwingend“ bezeichnet (vgl. *BAG 29. Januar 2015 - 2 AZR 280/14 - Rn. 15, BAGE 150, 337*). 86

(3) Eine solche Abweichungsmöglichkeit durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag reicht nicht aus, um § 622 Abs. 2 BGB die Eigenschaft einer zwingenden Bestimmung iSd. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF zu nehmen. Hierfür wäre es erforderlich, dass die Vertragsparteien frei, ohne weitere normative Vorgabe den Inhalt der Kündigungsfristenregelung selbst bestimmen könnten. Durch § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB sind die Arbeitsvertragsparteien aber an die normativen Regelungen des Tarifvertrags gebunden und können über den Inhalt nicht frei entscheiden. 87

c) Das Landesarbeitsgericht hat dementsprechend § 622 Abs. 2 BGB zu 88  
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.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 89

Koch

Niemann

Schlünder

Busch

Klein