

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urt. v. 09.07.1986, Az.: 5 AZR 563/84**

---

**Verpflichtung zur Rückzahlung eines vor dem saudi-arabischen Arbeitsgericht erstrittenen Forderungsbetrags; Arbeitsvertrag mit Auslandsberührung; Parteifähigkeit; Bezeichnung der Parteien in der Klageschrift; Anwendbarkeit des deutschen Bereicherungsrechts ; Bestimmung des maßgeblichen Rechts durch die Vertragsparteien; Voraussetzungen für die Anerkennung eines Urteils eines ausländischen Gerichts ; Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit ; Schriftliche Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs; Zustellungsverweigerung**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Urteil

**Datum:** 09.07.1986

**Referenz:** JurionRS 1986, 14964

**Aktenzeichen:** 5 AZR 563/84

**ECLI:** [keine Angabe]

**Rechtsgrundlagen:**

§ 38 ZPO

§ 40 ZPO

§ 50 Abs. 1 ZPO

§ 814 BGB

§ 812 Abs. 1 BGB

§ 328 Abs. 1 ZPO

§ 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO

---

**BAG, 09.07.1986 - 5 AZR 563/84**

**Redaktioneller Leitsatz:**

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt für Arbeitsverträge mit Auslandsberührung der Grundsatz der Parteiautonomie. Die Vertragsparteien können das maßgebliche Recht selbst bestimmen, wobei sich diese Wahlfreiheit nicht auf das nachgiebige Recht beschränkt, sondern sogar eine kollisionsrechtliche Verweisung gestattet.
2. Nach § 328 Abs 1 Nr 1 ZPO ist die Anerkennung des Urteils eines ausländischen Gerichts dann ausgeschlossen, wenn die Gerichte des Staates, dem das ausländische Gericht angehört, nach deutschem Recht nicht zuständig sind. Dazu genügt es, daß die Parteien einen deutschen Gerichtsstand vereinbart haben, soweit dieser Gerichtsstand nicht durch § 40 ZPO verboten wird.

**Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, einen vor einem saudi-arabischen Arbeitsgericht erstrittenen Forderungsbetrag an die Kläger zurückzuzahlen.
- 2 Die Kläger bilden eine Arbeitsgemeinschaft, bestehend aus der holländischen Firma A, der deutschen Firma H und der arabischen Firma C. Am 2. Februar 1978 schloß die Firma H als Vertreterin der Kläger mit dem Beklagten einen Auslandsarbeitsvertrag. Darin verpflichtete sich der Beklagte, ab 15. März 1978 als Campverwalter für die Kläger auf deren Baustelle "Commercial Port Jubail Phase II" in Saudi-Arabien zu arbeiten. Der Arbeitsvertrag war auf zwei Jahre befristet mit der Maßgabe, daß das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich kündbar sein sollte.

3 In Teil II des Arbeitsvertrages hatten die Parteien - soweit hier von Bedeutung - im einzelnen folgende Bedingungen festgelegt:

*"§ 4 Vergütung*

-----

*4.1*

*Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit die in Teil I, Absatz H, festgelegte Vergütung. Sie ist jeweils am Monatsende zahlbar. ....*

*4.4*

*Die unter diesem Vertrag gezahlte Gesamtvergütung ist so bemessen, daß sie eine volle Abgeltung aller zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses notwendigen Leistungen darstellt. Somit sind mit der unter diesem Vertrag gezahlten Vergütung sämtliche Dienstleistungen, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber unter diesem Vertrag erbringt, einschließlich eventueller Mehrarbeit, abgegolten.*

.....

*Der Arbeitgeber bestimmt die übliche Arbeitszeit einschließlich des Tages, der eventuell nach örtlicher Gepflogenheit an Stelle des Sonntags als im Normalfall arbeitsfreier Tag tritt.*

*Die Anzahl der bezahlten landesüblichen Feiertage pro Jahr wird derjenigen am Sitz der Hauptverwaltung der H in Deutschland gleichgesetzt. Die örtliche Bauleitung bestimmt, unter Berücksichtigung der örtlichen Gepflogenheiten, welche Tage als bezahlte Feiertage im Beschäftigungsland anzusehen sind.*

*4.5*

*Nach dem Recht oder nach Übung im Einsatzland etwa zu gewährende Zusatzvergütungen, Entschädigungen oder sonstige Vergünstigungen sind mit den Vergütungen und mit den sonstigen Leistungen unter diesem Vertrag als abgegolten zu betrachten. Der Arbeitgeber kann gegebenenfalls aufrechnen, wenn aus zwingenden ausländischen gesetzlichen Vorschriften zusätzliche Ansprüche an den Arbeitnehmer geleistet werden müssen.*

.....

*§ 8 Kündigung*

-----

*8.1*

*Dieser Vertrag kann von beiden Seiten auf schriftlichem Wege jeweils zum Ende eines Kalendermonats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gelöst werden.*

.....

*§ 16 Verfall von Ansprüchen*

-----

*Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht jeweils innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit der anderen Vertragspartei gegenüber schriftlich*

erhoben worden sind.

§ 17 Anzuwendendes Recht und Gerichtsstand

-----

17.1

*Die Dienstleistungen des Arbeitnehmers erfolgen unter diesem Vertrag der als Auslandsdienstvertrag besondere Bedingungen erfordert und die Anwendung von im Heimatland des Arbeitnehmers üblichen Bestimmungen weitgehend ausschließt. Mündliche Abreden sind unwirksam. Zusätze oder Änderung jeder Art bedürfen der Schriftform. Soweit eine Angelegenheit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt wurde, ist ergänzend das Dienstvertragsrecht des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuches anzuwenden. Deutsches öffentliches Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht gelten nicht, es sei denn, daß zwingend gesetzlich für den Einzelfall eine verbindliche Regelung getroffen wurde.*

17.2

*Soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen, ist als Gerichtsstand E vereinbart. Das gilt insbesondere für ein eventuelles Mahnverfahren. ...."*

- 4 Eine gleichlautende Gerichtsstandvereinbarung ist in Teil I des Arbeitsvertrages enthalten. Im Arbeitsvertrag hatte der Beklagte als Heimatanschrift S straße 74 in 5 S angegeben.
- 5 Die Kläger kündigten das Arbeitsverhältnis fristgerecht durch Schreiben vom 19. Februar 1979 zum 31. Mai 1979. Die von ihnen erstellte Schlußabrechnung ergab einen Betrag von 9.031,96 DM zugunsten des Beklagten; dieser Betrag wurde dem Beklagten jedoch nicht ausgezahlt.
- 6 Im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsvertrages rief der Beklagte die saudi-arabische Arbeitsgerichtsbarkeit an. In diesem Verfahren wurden die Kläger - letztinstanzlich - durch den Saudi Supreme Commission for the Settlement of Labour Disputes, der saudi-arabisches Recht zugrunde legte, zur Zahlung von insgesamt 59.934,75 Saudische Rial (SR) verurteilt; der ausgeurteilte Betrag entspricht 37.506,44 DM.
- 7 Dem Beklagten wurden im einzelnen zugesprochen:
  - 26.720,00 SR als Schadenersatz wegen unberechtigter Vertragsauflösung,
  - 3.896,65 SR als Entlassungsabfindung,
  - 14.209,47 SR als Überstundenvergütung,
  - 15.108,63 SR aus der Endabrechnung der Kläger.
- 8 Am 20. Januar 1981 zahlten die Kläger den ausgeurteilten Betrag an den saudi-arabischen Prozeßbevollmächtigten des Beklagten. Nachdem die Kläger dem Beklagten bereits im Laufe des Verfahrens in Saudi-Arabien mitgeteilt hatten, er müsse die evtl. zuerkannten Beträge in Deutschland zurückerstatten, forderten sie ihn mit Schreiben vom 10. April 1981 - gerichtet an die im Arbeitsvertrag angegebene Anschrift - auf, den erstrittenen Betrag zurückzuzahlen. Dem Aufforderungsschreiben war ein Entwurf der Klageschrift des vorliegenden Verfahrens beigelegt. Die Schriftstücke kamen am 13. April 1981 an die Kläger mit dem Postvermerk zurück, der Empfänger wohne im Ausland; die Mutter verweigere die Annahme.
- 9 Mit ihrer am 14. April 1981 beim Arbeitsgericht Aachen eingegangenen Klage nehmen die Kläger den Beklagten auf Zahlung des Betrages in Anspruch, den er - abzüglich der ihm zustehenden Restforderung in Höhe von 9.031,00 DM - vor den saudi-arabischen Arbeitsgerichten erstritten hat. Die Kläger haben sich auf den Standpunkt gestellt, der Beklagte sei um die ihm durch die saudi-arabischen Gerichte zuerkannten Beträge ungerechtfertigt bereichert. Das Urteil des

saudi-arabischen Gerichts stehe der Rückzahlungspflicht des Beklagten nicht entgegen. Dem Urteil sei die Anerkennung zu versagen, weil die Gegenseitigkeit nicht verbürgt sei. Der Beklagte habe auch zu Unrecht vor saudi-arabischen Gerichten geklagt und sich auf saudi-arabisches Recht berufen, da im Arbeitsvertrag ausdrücklich die Geltung des deutschen Arbeitsrechts und der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit vereinbart worden sei.

- 10** Im übrigen sei der Rückzahlungsanspruch auch unter dem Gesichtspunkt des vertraglichen Schadenersatzanspruchs gerechtfertigt. Jedenfalls habe der Beklagte gegen Treu und Glauben verstoßen. Er habe Ansprüche aus saudi-arabischem Recht hergeleitet, obwohl sein Arbeitsvertrag in Teil II § 4 Nr. 4.5 eine entsprechende Anrechnungsklausel zugunsten der Kläger vorsehe.
- 11** Die Kläger haben beantragt,  
  
den Beklagten zu verurteilen, an die Kläger zu Händen der Firma H 28.749,84 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 29. Dezember 1981 zu zahlen.
- 12** Der Beklagte hat beantragt,  
  
die Klage abzuweisen .
- 13** Er hat hierzu die Auffassung vertreten, die Kläger hätten nicht dargelegt, daß er auf die nun zurückgeforderten Beträge keinen Anspruch gehabt habe. Zu entsprechenden Zahlungen hätten die Kläger auch nach deutschem Recht verurteilt werden können. Im übrigen folge aus § 17 Nr. 17.1 des Auslands-Arbeitsvertrages, daß die Anwendung deutschen Rechts weitgehend ausgeschlossen gewesen sei. Jedenfalls hätten die Kläger in Kenntnis einer etwaigen Nichtschuld ohne Rückzahlungsvorbehalt an ihn gezahlt, so daß ein Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung bereits nach § 814 BGB ausgeschlossen sei.
- 14** Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Kläger hat das Landesarbeitsgericht der Klage entsprochen. Es hat dabei im Zusammenhang mit der Frage der Zustellung von Berufung und Berufungsbegründung über die Frage Beweis erhoben, ob der Aufenthaltsort des Beklagten bekannt sei, durch Vernehmung der Zeugen P, Rudolf G, Annegret Gr und durch kommissarische Vernehmung der Zeugin L.
- 15** Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Kläger beantragen,  
  
die Revision zurückzuweisen.

## **Gründe**

- 16** Die Revision ist unbegründet.
- 17** Das Berufungsgericht hat zu Recht der Klageforderung entsprochen. Der Beklagte hat die jetzt zurückgeforderten Leistungen ohne rechtlichen Grund vor den saudi-arabischen Arbeitsgerichten erstritten. Die Entscheidung des Saudi Supreme Commission for the Settlement of Labour Disputes ist für die deutschen Gerichte nicht beachtlich im Sinne des § 328 ZPO .
- 18** I.  
  
Die Klage ist zulässig. Entgegen der Auffassung der Revision sind die Kläger gemäß § 50 Abs. 1 ZPO parteifähig.
- 19** 1.

Die Kläger bilden eine internationale Arbeitsgemeinschaft, der die niederländische Gesellschaft A, die arabische Firma C und die deutsche Firma H angehören. Die Arbeitsgemeinschaft tritt in diesem Rechtsstreit - wie bereits bei dem Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Kläger - als eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts auf. Eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts besitzt keine eigene Rechtspersönlichkeit (BGHZ 23, 307, 313; 80, 222, 227, m.w.N.); demgemäß fehlt ihr selbst - wie die Revision zutreffend bemerkt - die Parteifähigkeit (BGHZ 80, 222, 227; Zöller/Vollkommer, ZPO, 14. Aufl., § 50 Anm. III 2; Stein-/Jonas/Leipold, ZPO, 20. Aufl., § 50 Rz 17). Daher ist die Klage aller Gesellschafter erforderlich.

**20**      **2.**

Diese Voraussetzung ist im Streitfall gegeben. Kläger des Verfahrens sind, wie dies bereits im Rubrum der Klageschrift ausgewiesen und in der Klagebegründung näher erläutert wird, alle drei Partner der Arbeitsgemeinschaft, die ihre Vertretung in diesem Rechtsstreit der H übertragen haben. Von der Parteieigenschaft der einzelnen Gesellschafter ist auch erkennbar das Berufungsgericht ausgegangen, als es die drei Firmen in das Rubrum des angefochtenen Urteils aufgenommen hat. Die ergänzende Bezeichnung als "Joint Venture" - also Arbeitsgemeinschaft - ist in diesem Zusammenhang ohne rechtliche Bedeutung und steht der Parteieigenschaft der einzelnen Gesellschafter nicht entgegen. Die Parteifähigkeit der Gesellschafter, die sich für die juristischen Personen des Auslands nach dem jeweiligen ausländischen Recht bemißt (vgl. BGHZ 51, 27, 28), wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen.

**21**      **3.**

Die Revision geht auch zu Unrecht davon aus, daß die Bezeichnung der klagenden Partei, und hier insbesondere die verwandte Abkürzung des dritten Gesellschafter mit "C.C.C.", den Erfordernissen des § 253 Abs. 2 ZPO nicht entspricht.

**22**      Nach § 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO muß die Klageschrift die Bezeichnung der Parteien enthalten. Dazu ist die Festlegung der Identität erforderlich, so daß sich die betroffene Partei für jeden Dritten ermitteln läßt. Dabei ist die Bezeichnung allein nicht ausschlaggebend, vielmehr ist entscheidend, welcher Sinn ihr im Wege der Auslegung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts der Klageschrift beizulegen ist (vgl. etwa BGH Urteil vom 16. Mai 1983 - VIII ZR 34/82 - NJW 1983, 2448). Dementsprechend genügt auch die Abkürzung C.C.C. den Anforderungen des § 253 Abs. 2 ZPO. Denn bereits in der Klageschrift ist die Abkürzung für den dritten Gesellschafter im einzelnen erläutert worden, so daß dessen Identität zweifelsfrei feststeht.

**23**      **II.**

In der Sache hat das Berufungsgericht zu Recht festgestellt, daß der Beklagte um den Betrag ungerechtfertigt bereichert ist, den ihm die Kläger in Saudi-Arabien - über den ihm zustehenden Vergütungsanspruch hinaus - aufgrund eines Urteils der dortigen Arbeitsgerichtsbarkeit zur Meidung der Zwangsvollstreckung gezahlt haben, und der Beklagte deshalb diesen Betrag den Klägern zurückzuerstatten hat.

**24**      **1.**

Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß sich die Kläger zur Geltendmachung ihres Rückforderungsanspruchs auf deutsches Bereicherungsrecht, und hier insbesondere auf § 812 Abs. 1 BGB, stützen können.

**25**      **a)**

Die Kläger verlangen von dem Beklagten die Rückzahlung des Betrages, den sie aufgrund der Entscheidungen der saudi-arabischen Arbeitsgerichte über den Betrag hinaus an den Beklagten geleistet haben, der diesem nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unstreitig zugestanden

hat. Nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung (BGHZ 35, 267, 269; BGH Urteil vom 20. Januar 1977 - WM 1977, 398, 399; BGHZ 73, 391, 393) ist für einen derartigen Bereicherungsanspruch das Recht maßgebend, welches die der Wertverschiebung zugrundeliegenden schuldrechtlichen Beziehungen beherrscht oder beherrschen würde. Das ist regelmäßig das jeweilige Vertragsstatut. Anknüpfungspunkt für die Frage, ob deutsches oder saudi-arabisches Bereicherungsrecht anzuwenden ist, sind hiernach die für die entscheidenden Tatbestandsmerkmale der ungerechtfertigten Bereicherung maßgebenden vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien.

**26** b)

Die Parteien haben, wie das Berufungsgericht zu Recht festgestellt hat, in § 17 Nr. 17.1 des Arbeitsvertrages vom 2. Februar 1978 die Anwendung des Dienstvertragsrechts des BGB ausdrücklich vereinbart, soweit in dem Vertrag selbst eine Angelegenheit nicht ausdrücklich anders geregelt ist. Nach dieser Klausel sollte deutsches Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis in Saudi-Arabien Anwendung finden, soweit eine ausdrückliche Regelung in dem ausführlichen Arbeitsvertrag fehlte.

**27** Hiergegen bestehen keine Bedenken. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt für Arbeitsverträge mit Auslandsberührung der Grundsatz der Parteiautonomie. Die Vertragsparteien können das maßgebliche Recht selbst bestimmen, wobei sich diese Wahlfreiheit nicht auf das nachgiebige Recht beschränkt, sondern sogar eine kollisionsrechtliche Verweisung gestattet (vgl. insbesondere BAG 24, 411, 418 = AP Nr. 159 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu A I der Gründe; BAG 27, 99, 103 = AP Nr. 12 Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht, zu II 1 der Gründe).

**28** Haben die Parteien mithin die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts für ihre Vertragsbeziehungen vereinbart, so bemißt sich nach den vorgenannten Grundsätzen auch der Bereicherungsanspruch der Kläger nach der deutschen Rechtsordnung. Die Kläger, die unstreitig in Höhe des zurückgeforderten Zahlungsbetrages Leistungen an den Beklagten in Saudi-Arabien bewirkt haben, können sich dementsprechend auf § 812 Abs. 1 Satz 1 1. Alternative BGB (Leistungskondiktion) berufen.

**29** 2.

Das Berufungsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß der Beklagte die Leistung der Kläger weder mit rechtllichem Grund erlangt hat noch die Rückforderung der Leistung durch § 814 BGB ausgeschlossen ist.

**30** a)

Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zu Recht die rechtskräftige Entscheidung des Saudi Supreme Commission for the Settlement of Labour Disputes als Rechtsgrund für die Leistung verneint. Die Urteilswirkungen des saudi-arabischen Gerichts können gemäß § 328 Abs. 1 ZPO nicht auf das Inland erstreckt werden und sind daher von den deutschen Gerichten nicht zu beachten.

**31** b)

Die Voraussetzungen, unter denen das Urteil eines ausländischen Gerichts in der Bundesrepublik Deutschland anzuerkennen ist, sind in § 328 ZPO geregelt. Gegenstand der Anerkennung sind die Wirkungen des ausländischen Urteils. Sie sind nur dann beachtlich, wenn das deutsche Recht die Wirkungen des ausländischen Urteils auf das Inland erstreckt. Die rechtskräftige Entscheidung des saudi-arabischen Arbeitsgerichts ist im vorliegenden Verfahren nur dann zu berücksichtigen, wenn ihre Anerkennung nicht durch § 328 Abs. 1 ZPO ausgeschlossen wird.

**32** Der Anerkennung des Urteils des saudi-arabischen Gerichts steht bereits § 328 Abs. 1 Nr. 1 ZPO entgegen. Nach dieser Vorschrift ist die Anerkennung des Urteils eines ausländischen Gerichts dann ausgeschlossen, wenn die Gerichte des Staates, dem das ausländische Gericht angehört, nach deutschen Gesetzen nicht zuständig sind. Dazu genügt es, daß die Parteien einen deutschen Gerichtsstand vereinbart haben, soweit dieser Gerichtsstand nicht durch § 40 ZPO verboten wird.

**33** 2.

Im Arbeitsvertrag vom 2. Februar 1978 haben die Parteien in § 17 Nr. 17.2 die Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit ausdrücklich festgelegt. Diese Vereinbarung ist zulässig. Wie in sonstigen bürgerlich-rechtlichen Verfahren kann auch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten die internationale Zuständigkeit durch Vereinbarung geregelt werden, soweit nicht im Einzelfall die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers den Vorrang vor der Vereinbarungsbefugnis der Prozeßparteien hat (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG 22, 410 = AP Nr. 4 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit; zuletzt BAG Urteil vom 27. Januar 1983 - 2 AZR 188/81 - AP Nr. 12 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit, zu B I 2 der Gründe, m.w.N.). Die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers, der seine Arbeitstätigkeit in Saudi-Arabien zu verrichten hat, wird durch die Vereinbarung der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit nicht gefährdet, denn er wird hierdurch nicht schlechtergestellt als in der Bundesrepublik Deutschland. Die Zuständigkeit der saudi-arabischen Gerichtsbarkeit war damit für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam ausgeschlossen worden.

**34** a)

Die Begründung der internationalen Zuständigkeit der saudi-arabischen Arbeitsgerichte wäre nur durch eine ausdrückliche oder konkludente Unterwerfung der Kläger unter die Jurisdiktion des Urteilsstaates denkbar (vgl. BGH Urteil vom 26. Januar 1979 - V ZR 75/76 - NJW 1979, 1104; Zöller/Geimer, ZPO, 14. Aufl., § 328 Anm. N IV 1 d; Thomas/Putzo, ZPO, 14. Aufl., § 328 Anm. 2 Nr. 1). Von einer solchen Einlassung der Kläger kann jedoch im Streitfall nicht ausgegangen werden. Die Kläger haben dazu vorgetragen, ohne daß dies von dem Beklagten bestritten worden wäre, daß sie die internationale Unzuständigkeit der saudi-arabischen Gerichte gerügt und dem Beklagten die Rückforderung des Betrages vor den deutschen Arbeitsgerichten angekündigt hätten, zu dem sie in jenem Verfahren verurteilt werden sollten. Die Kläger haben damit die ihnen zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe ergriffen, um die Zuständigkeit der saudi-arabischen Gerichte zu bestreiten.

**35** Da die Anerkennung des Urteils des saudi-arabischen Arbeitsgerichts schon nach § 328 Abs. 1 Nr. 1 ZPO ausgeschlossen ist, kann dahingestellt bleiben, ob sich diese Rechtsfolge außerdem noch aus § 328 Abs. 1 Nr. 5 ZPO ergibt.

**36** b)

Der Beklagte hat auch nach deutschem Arbeitsrecht und den Vereinbarungen der Parteien keinen Anspruch auf die ihm von den saudi-arabischen Gerichten zugesprochenen Leistungen.

**37** aa)

Grundsätzlich sind die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers wie des Arbeitgebers dem vereinbarten Arbeitsverhältnisstatut zu entnehmen (vgl. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 235; Birk, Das Arbeitskollisionsrecht der Bundesrepublik Deutschland, RdA 1984, 129, 133, m.w.N.). Maßgeblich für die Ansprüche des Beklagten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit den Klägern war danach allein deutsches Arbeitsrecht (vgl. auch oben). Dies gilt im besonderen für die von dem Beklagten geltend gemachte Mehrarbeitsvergütung und die im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die fristgemäße Kündigung der Kläger stehenden Ansprüche. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers und der allgemeine Kündigungsschutz des Arbeitnehmers haben ihre Grundlage im Arbeitsverhältnisstatut.

38 bb)

Ist aber auf das Arbeitsverhältnis des Beklagten mit den Klägern uneingeschränkt deutsches Recht anzuwenden, so war dafür auch das Kündigungsschutzgesetz maßgeblich. Demgemäß hatte der Beklagte die von den Klägern ausgesprochene Kündigung nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen anzugreifen, um auf diese Weise vielleicht in den Genuß einer Abfindung nach §§ 8 und 9 KSchG zu gelangen. Da der Beklagte von einer solchen Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch gemacht hat, konnte auch ein Anspruch auf eine Abfindung oder Schadenersatz wegen unberechtigter Vertragsauflösung nicht entstehen. Insoweit beruht die Verurteilung der Kläger allein auf der Anwendung saudi-arabischen Rechts, das aufgrund der Vereinbarungen im Arbeitsvertrag der Parteien jedoch nicht zur Anwendung gelangen durfte.

39 cc)

Entsprechend verhält es sich mit den von dem Beklagten geltend gemachten Ansprüchen auf Überstundenvergütung. Nach den Ausführungen des Berufungsgerichts hatten die Parteien in § 4 Nr. 4.4 des Arbeitsvertrages vereinbart, daß die Gesamtvergütung so bemessen sei, daß sie eine Abgeltung aller zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses notwendigen Leistungen darstelle, so daß damit ausdrücklich auch eine eventuelle Mehrarbeit des Arbeitnehmers abgegolten war. Diese Vereinbarung ist angesichts der Höhe der Gesamtvergütung des Beklagten nicht unwirksam. Danach war ein Anspruch des Beklagten auf Überstundenvergütung schon dem Grunde nach nicht gegeben.

40 Soweit sich die Revision nunmehr darauf beruft, daß die Kläger aufgrund einer schriftlichen Verlautbarung verpflichtet gewesen seien, Überstundenlöhne zu zahlen, ist dies schon deshalb unbeachtlich, weil es sich dabei um einen neuen Tatsachenvortrag handelt, der in der Revisionsinstanz keine Berücksichtigung mehr finden kann ( § 561 Abs. 1 ZPO ).

41 c)

Der Rückforderung steht auch nicht § 814 BGB entgegen. Nach dieser Vorschrift kann die Zurückforderung des aufgrund eines ausländischen Urteils Geleisteten dann ausgeschlossen sein, wenn der Verurteilte freiwillig, also ohne drohende Zwangsvollstreckung, an den Kläger leistete, obwohl er wußte oder mit großer Wahrscheinlichkeit damit rechnen konnte, daß das ausländische Urteil im Inland keine Anerkennung finden wird. Der Grund für den Ausschluß der Rückforderung liegt darin, daß der zur Zahlung Verurteilte leistete, obwohl er wußte oder damit rechnen konnte, daß vom Standpunkt des deutschen Rechts keine Rechtspflicht zur Leistung bestand. Wie das Berufungsgericht festgestellt hat, erfolgte die Leistung der Kläger an den Beklagten nur zur Vermeidung der sonst drohenden Zwangsvollstreckung in Saudi-Arabien. Darüber hinaus hatten die Kläger den Beklagten schon vor und während des Verfahrens darüber in Kenntnis gesetzt, daß sie einen möglicherweise durch Urteil zuerkannten Betrag von ihm wieder zurückfordern würden. Danach sind die Voraussetzungen für die Anwendung des § 814 BGB nicht gegeben.

42 3.

Der mit der Klage geltend gemachte Rückforderungsanspruch ist schließlich nicht gemäß § 16 des Arbeitsvertrages der Parteien verfallen. Nach dieser Vorschrift gehen alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis unter, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit der anderen Vertragspartei gegenüber schriftlich geltend gemacht werden. Diese Ausschlußfrist haben die Kläger jedoch gewahrt.

43 a)

Die Zahlung des von dem Beklagten erstrittenen Betrages erfolgte durch die Kläger unstreitig am 20. Januar 1981. Der Rückzahlungsanspruch der Kläger ist damit frühestens zu diesem Zeitpunkt fällig geworden. Mit Schreiben vom 10. April 1981 haben die Kläger ihren Anspruch geltend gemacht. Dieses, an die vom Beklagten angegebene Anschrift gerichtete Schreiben kam am 13.



April 1981 zurück, weil der Beklagte im Ausland wohne. Am 14. April 1981 ist die Klageschrift beim Arbeitsgericht eingegangen. Zwischen der Fälligkeit des Rückforderungsbetrages und sowohl dem Schreiben vom 10. April 1981 wie dem Eingang der Klageschrift lagen mithin weniger als drei Monate.

44 b)

Nach dem Wortlaut der Vertragsnorm ist für die schriftliche Geltendmachung erforderlich, daß dem Schuldner der Leistung das Forderungsschreiben fristgerecht zugeht. Hieran fehlt es zwar. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch rechtsfehlerfrei darauf abgestellt, daß sich der Beklagte gemäß § 242 BGB so behandeln lassen muß, als sei ihm das Schreiben bzw. die Klageschrift fristgerecht zugestellt worden. Das Landesarbeitsgericht hat dazu darauf hingewiesen, daß der Beklagte es darauf angelegt hatte, für etwaige Schreiben der Kläger unerreichbar zu sein. Es hat dies daraus geschlossen, daß im Arbeitsvertrag der Parteien die Heimatanschrift des Beklagten angegeben war, dieser sich im August 1979 nach Saudi-Arabien abmeldete, ohne eine neue Anschrift mitzuteilen und er seinen neuen Arbeitgeber darum ersucht hatte, seine Anschrift geheim zu halten. Der Beklagte vermochte auf diese Weise bis in die zweite Hälfte des Jahres 1984 jede Zustellung eines Schriftstücks an sich zu verhindern. Angesichts dieser Umstände ist die Bewertung des Vorgehens des Beklagten als ein Verstoß gegen Treu und Glauben durch das Berufungsgericht nicht zu beanstanden. Insoweit macht auch die Revision keinen Rechtsfehler geltend. Das gilt ebenso für die Zustellung der am 14. April 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageschrift, die dem Kläger innerhalb der Drei-Monats-Frist zugestellt worden wäre, wenn er im Arbeitsvertrag eine richtige Anschrift angegeben hätte.

45 c)

Die in diesem Zusammenhang erhobene Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, ist nicht begründet.

46 Der Beklagte trägt insoweit vor, er hätte - falls ihm dazu Gelegenheit gegeben worden wäre - die Existenz und das Absenden des im Tatbestand der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erwähnten Schreibens der Kläger vom 10. April 1981 mit Nichtwissen bestritten. Hierauf kommt es schon deshalb nicht an, weil die Zustellung der am 14. April 1981 eingereichten Klageschrift innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausschußfrist von drei Monaten vorgenommen worden wäre, wenn der Beklagte unter der von ihm angegebenen Anschrift zu erreichen gewesen wäre. Im übrigen hat der Beklagte vor dem Berufungsgericht am 29. August 1984 die Erklärung abgegeben: "Die fehlende fristgerechte Zustellung der erstinstanzlichen Schriftstücke wird nicht mehr gerügt, auch nicht das damit eventuell verbundene fehlende rechtliche Gehör". Damit hat der Beklagte auch einen ausdrücklichen Verzicht darauf erklärt, aus der von ihm bewußt verursachten verspäteten Zustellung der für den Rechtsstreit entscheidungserheblichen Schriftstücke rechtliche Folgerungen abzuleiten. Die nunmehr vorgebrachte Rüge des Verstoßes gegen das Gebot des rechtlichen Gehörs ist unter diesen Umständen unbegründet.

---

Dr. Thomas  
Dr. Gehring  
Dr. Olderog  
Scherer  
Dr. Schönherr