Verfahrensgang
LAG Düsseldorf, Urt. vom 10.01.2017 – 3 Sa 736/15, IPRspr 2017-101
BAG, Urt. vom 14.12.2017 – 2 AZR 216/17, IPRspr 2017-240

Rechtsgebiete
Arbeitsrecht → Arbeitsrecht gesamt bis 2019
Zuständigkeit → Gerichtsbarkeit

Rechtsnormen
BGB **§ 611**
BUrlG **§ 7**
EFZG **§ 3**
EuGVVO 1215/2012 **Art. 21**; EuGVVO 1215/2012 **Art. 23**; EuGVVO 1215/2012 **Art. 66**;
EuGVVO 1215/2012 **Art. 80**; EuGVVO 1215/2012 **Art. 81**
EUGVVO 44/2001 **Art. 1**; EUGVVO 44/2001 **Art. 4**; EUGVVO 44/2001 **Art. 13**; EUGVVO 44/2001 **Art. 17**;
EUGVVO 44/2001 **Art. 18**; EUGVVO 44/2001 **Art. 18 f.**; EUGVVO 44/2001 **Art. 21**;
EUGVVO 44/2001 **Art. 22 f.**; EUGVVO 44/2001 **Art. 23**; EUGVVO 44/2001 **Art. 76**
Rom I-VO 593/2008 **Art. 8**
ZPO **§ 38**; ZPO **§ 40**

Fundstellen

nur Leitsatz
AuR, 2017, 418

Permalink
https://iprspr.mpipriv.de/2017-101

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

dass die Rechtswahl für den Multimodalvertrag auf die hypothetischen Teilstreckenverträge durchschlägt (vgl. OLG Hamburg, TranspR 2004, 402, 403[2]). Denn auch wenn man der Meinung folgte, die diesen Ansatz ablehnt und die eine gesonderte kollisionsrechtliche Anknüpfung für den hypothetischen Teilstreckenvertrag für erforderlich hält (so *Koller*, Transportrecht, 9. Aufl., § 452a HGB Rz. 9), wäre gemäß Art. 5 I 1 Rom-I-VO das deutsche Recht anwendbar, weil sowohl der Beförderer des hypothetischen Seefrachtvertrags, die Bekl., als auch der Befrachter, die Kl., ihren Sitz in Deutschland haben."

10. Arbeitsrecht

Siehe auch Nr. 231

101. *Hat ein Beklagter seinen Wohnsitz in einem Drittstaat (hier: Thailand), gilt für eine arbeitsvertragliche Gerichtsstandsvereinbarung gleichwohl das Unionsrecht (hier: Art. 23 Nr. 2 EuGVO), wenn der Kläger in einem Mitgliedstatt der Europäischen Union wohnt. [LS der Redaktion]*

LAG Düsseldorf, Urt. vom 10.1.2017 – 3 Sa 736/15: Leitsatz in AuR 2017, 418.

Der Kl. war vom 1.6.2014 bis zum 25.10.2014 bei dem Bekl. als Hausverwalter und Hausmeister von dessen Anwesen in Thailand beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die arbeitgeberseitige Probezeitkündigung vom 9.10.2014 beendet. Der Bekl., der seinen Wohnsitz in Thailand hat und hatte, betreibt in E. die Firma „Hausverwaltung B." Über diese schloss er mit dem Kl. unter dem 24.5.2014 den dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden schriftlichen Arbeitsvertrag. Die Hausverwaltung B. in E. verfügt über keine selbständige Leitung. Zu Beginn seiner Tätigkeit übergab der Bekl. dem Kl. ein Budget i.H.v. 100.000 thail. Baht zur Begleichung der auf dem Anwesen in Thailand anfallenden Rechnungen und Gehälter der einheimischen Angestellten. Der Bekl. verlangte vom Kl. über dieses Budget eine genaue Abrechnung; der Kl. macht seinerseits Überstunden und Urlaubsentgelt geltend; der Bekl. formulierte weitere eigene Forderung.

Mit der am 22.12.2014 bei dem ArbG Düsseldorf eingegangenen Klage hat der Kl. Entgelt- und Urlaubsentgeltforderungen geltend gemacht. Mit Urteil vom 28.5.2015 hat das ArbG Düsseldorf der Klage im Umfang von ... stattgegeben und im Übrigen sowohl die Klage als auch die Widerklage abgewiesen. Hiergegen richtet sich der Bekl. mit seiner Berufung. Er vertritt weiterhin die Ansicht, dass die Klage bereits mangels internationaler Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte unzulässig sei.

Aus den Gründen:

„II. Soweit sie zulässig ist, ist die Berufung allerdings nicht begründet. Die Klage ist zulässig, insbes. ist die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte gegeben, und im Umfang der erstinstanzlichen Stattgabe auch begründet; lediglich hins. des Zinsausspruchs war eine geringfügige Korrektur veranlasst. Die gleichfalls zulässige Widerklage ist in Gänze unbegründet.

1. Die Klage ist zulässig, insbes. sind die deutschen Arbeitsgerichte und hier konkret erstinstanzlich das ArbG Düsseldorf entgegen der Ansicht des Bekl. international zuständig. Dahingestellt bleiben kann dabei, ob die Zuständigkeit, wie das ArbG es angenommen hat, aus Art. 18 II EuGVO a.F. wegen eines Gerichtsstands der (Zweig-)Niederlassung in E. folgt. Denn sie ergibt sich jedenfalls – worauf die Parteien mit Hinweisbeschluss vom 27.9.2016 hingewiesen worden sind – aus der Gerichtsstandsklausel in Nr. 20.1 des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 24.5.2014 i.V.m. Art. 23 I, V und Art. 21 Nr. 2 EuGVO a.F. ...

---

[2] IPRspr. 2004 Nr. 45 (LS).

b) Die Feststellung der internationalen Zuständigkeit richtet sich im vorliegenden Fall nach den Zuständigkeitsvorschriften der EuGVO a.F. Diese ist gemäß Art. 76 EuGVO a.F. am 1.3.2002 in Kraft getreten und wurde zwar durch Art. 80 der VO (EU) Nr. 1215/2012 (EuGVO) aufgehoben. Diese wiederum gilt jedoch nach Art. 81 Satz 2 EuGVO erst ab dem 10.1.2015 und ist dementsprechend nach Art. 66 I EuGVO nur auf Verfahren anzuwenden, die am 10.1.2015 oder danach eingeleitet worden sind; für Verfahren, die davor eingeleitet worden sind, gilt weiterhin die EuGVO a.F. ...

c) Die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte folgt im vorliegenden Fall aus Nr. 20.1 des Arbeitsvertrags vom 24.5.2014 i.V.m. Art. 23 I, V und Art. 21 Nr. 2 EuGVO a.F.

aa) Der Geltungsbereich der EuGVO a.F. ist gemäß Art. 1 EuGVO a.F. eröffnet. Die mit der Klage – wie auch der Widerklage – verfolgten Zahlungsansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis begründen eine zivilrechtliche Streitigkeit. Der für die Anwendung der EuGVO a.F. erforderliche Auslandsbezug (vgl. EuGH vom 17.11.2011 – Hypoteční banka as ./. Lindner, Rs C-327/10, juris Rz. 29; BAG vom 20.10.2015 – 9 AZR 525/14[1], juris Rz. 13) liegt vor. Denn der Bekl. ist bereits vor Klageerhebung nach Thailand verzogen, hat keinen Wohnsitz mehr in Deutschland und das Arbeitsverhältnis wurde auch jedenfalls hins. der von dem Kl. zu erbringenden Arbeitsleistung in Thailand abgewickelt. Dass damit der erforderliche Auslandsbezug nicht zu einem anderen Mitgliedstaat der EU, sondern zu einem Drittstaat außerhalb der Union (hier: Thailand) vorliegt, hindert die Anwendbarkeit der EuGVO a.F. nicht, denn diese enthält ein Regelwerk, das ein umfassendes System bildet und dessen Vorschriften nicht nur für die Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten gelten, sondern auch für die Beziehungen zwischen einem Mitgliedstaat und einem Drittstaat (EuGH, vom 19.07.2012 – Mahamdia ./. Demokratische Volksrepublic Algerien, Rs C-154/11, juris Rz. 40). Das folgt nicht zuletzt aus der Regelung des Art. 4 EuGVO a.F., der gerade den Fall regelt, dass eine beklagte Partei keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat.

bb) Nach Art. 4 I EuGVO a.F. bestimmt sich die Zuständigkeit der Gerichte eines jeden Mitgliedstaats nach dessen eigenen Gesetzen, wenn der Bekl. keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat; dies allerdings nur vorbehaltlich der Art. 22 und 23 EuGVO a.F. Damit gilt selbst bei einem Wohnsitz des Bekl. in einem Drittstaat für Gerichtsstandsvereinbarungen weiterhin das Verordnungsrecht, konkret Art. 23 EuGVO a.F., wenn wenigstens der Kläger in einem Mitgliedstaat der EU wohnt (*Geimer-Schütze*, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Aufl., A.1 Art. 4 Rz. 3). Über Art. 23 V EuGVO a.F. finden in diesen Fällen dann auch die Vorschriften der Art. 13, 17 und – speziell die arbeitsvertraglichen Gerichtsstandsvereinbarungen betreffend – 21 EuGVO a.F. Anwendung (vgl. MünchKommZPO-*Gottwald*, 4. Aufl., Art. 4 EuGVVO Rz. 2). Innerhalb ihres Anwendungsbereichs wiederum sind Art. 23, 21 EuGVO a.F. lex specialis zu §§ 38, 40 ZPO und verdrängen diese nationalstaatlichen Zuständigkeitsregelungen vollständig (MünchKommZPO-*Gottwald* aaO Art. 23 EuGVVO Rz. 77/78; *Geimer-Schütze* aaO Rz. 69/70, jeweils m.w.N.).

Da zwar der Bekl. seinen Wohnsitz nicht in einem Mitgliedstaat der EU hat, wohl aber der Kl. in Deutschland wohnhaft war und ist, findet auf die Gerichtsstands-

[1] IPRspr. 2015 Nr. 213.

vereinbarung in Nr. 20.1 des Arbeitsvertrags der Parteien, wonach Düsseldorf als ausschließlicher Gerichtsstand vereinbart ist, allein Art. 23 i.V.m. Art. 21 EuGVO a.F. Anwendung.

cc) Die Gerichtsstandsvereinbarung in Nr. 20.1 des Arbeitsvertrags vom 24.5. 2014 ist wirksam und begründet im vorliegenden Fall die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit ...

(2) Der Wirksamkeit der Gerichtsstandsvereinbarung steht auch nicht Art. 23 V EuGVO a.F. entgegen. Zwar sind danach Gerichtsstandsvereinbarungen unwirksam, wenn sie den Vorschriften u.a. des Art. 21 EuGVO a.F. zuwiderlaufen. In Art. 21 Nr. 1 EuGVO a.F. wiederum ist geregelt, dass von den Vorschriften des Abschnitt 5, der Zuständigkeitsregeln für individuelle Arbeitsverträge enthält, im Wege der Vereinbarung nur abgewichen werden kann, wenn die Vereinbarung nach der Entstehung der Streitigkeit getroffen wird. Das ist hier nicht der Fall, da die Gerichtsstandsvereinbarung vom 24.5.2014 lange Zeit vor der Entstehung der Streitigkeit des vorliegenden Verfahrens abgeschlossen worden ist ...

Aus Sicht des erkennenden Gerichts überzeugt es hingegen, das Wort ‚wenn' in Art. 21 Nr. 2 EuGVO a.F. i.S.v. ‚soweit' oder ‚sofern' zu verstehen, so dass auch ausschließliche Gerichtsstandsklauseln zugunsten des klagenden Arbeitnehmers zumindest teilweise wirksam sind, ‚soweit' bzw. ‚sofern' sie ihm zusätzliche Gerichtsstandsoptionen eröffnen und damit lediglich eine arbeitnehmerbegünstigende Wirkung entfalten (*Geimer-Schütze* aaO Rz. 4; *Schlosser-Hess*, EU-Zivilprozessrecht, 4. Aufl., Art. 23 EuGVVO [n.F.] Rz. 3). In diesem Sinne dürfte auch die Entscheidung des EuGH (vom 19.7.2012 aaO LS 3 = Tenor Nr. 2 sowie Rz. 60, 61, 62, 66) zu verstehen sein. Wie der EuGH dort ausführt, ist aus dem 13. Erwgr. der VO 44/2001 (EG) die Zielsetzung zu entnehmen, in Arbeitssachen den Arbeitnehmer als schwächere Partei durch Zuständigkeitsvorschriften (des 5. Abschnitts) zu schützen, die für ihn günstiger sind als die allgemeine Regelung. Diese Zielsetzung ist bei der Auslegung der Bestimmungen der Verordnung zu berücksichtigen (EuGH vom 19.7.2012 aaO, Rz. 46, 60). Demnach soll dem klagenden Arbeitnehmer kein Gerichtsstand, der durch die Art. 18, 19 EuGVO a.F. begründet wäre, durch eine Gerichtsstandsvereinbarung entzogen werden können. Sofern diese jedoch einen zusätzlichen Gerichtsstand begründet, würde es der Zielsetzung der Verordnung widersprechen, dem klagenden Arbeitnehmer die Option der Wahl dieses vereinbarten Gerichtsstands wegen der Ausschließlichkeit der vertraglichen Regelung zu nehmen. Hielte man hier die ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarung in Gänze für unwirksam, wäre der am vereinbarten Gerichtsstand klagende Arbeitnehmer nicht mehr günstiger, sondern schlechter als bei Anwendung der allgemeinen Regeln der Verordnung gestellt. Denn nach Art. 23 I bis IV EuGVO a.F. wäre die ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarung wirksam und der in Anwendung der Vereinbarung gewählte Gerichtsstand zulässig ...

2. Die Klage ist – mit Ausnahme eines geringfügigen Teils des Zinsausspruchs – in dem erstinstanzlich bereits zuerkannten Umfang auch begründet.

a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund der wirksam gemäß Art. 8 Rom-I-VO in Nr. 20.2 des Arbeitsvertrags vorgenommenen Rechtswahl das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

b) Wie das ArbG zutreffend entschieden hat, hat der Kl. gegen den Bekl. einen Anspruch auf Zahlung von ... für die Zeit vom 1.10. bis 25.10.2014 gemäß §§ 611 BGB, 3 I EFZG i.V.m. dem Arbeitsvertrag vom 24.5.2014 ...

c) Darüber hinaus hat das ArbG zutreffend entschieden, dass der Kl. gegen den Bekl. einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung ... gemäß § 7 IV BUrlG für vier bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Resturlaubstage hat ...

3. Die Widerklage ist – soweit die Berufung insoweit zulässig und daher überhaupt in eine Sachprüfung einzutreten ist – zwar gleichfalls zulässig, jedoch nicht begründet ...

b) ... aa) ... Der geltend gemachte Rückzahlungsanspruch bzgl. der dem Kl. unstreitig überlassenen 100.000 thail. Baht ist ... jedenfalls verfallen gemäß Nr. 16.1 des Arbeitsvertrags."

102. *Die Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit ist gemäß Art. 56 VIII 1 des Zusatzabkommens zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen vom 3.8.1959 (BGBl. 1961 II 1183, 1218, 1313; ZA-NTS) gegeben, wenn die Klägerin zivile Bedienstete bei den British Forces Germany ist und die Klage sich gemäß Art. 56 VIII 2 ZA-NTS gegen die beklagte Bundesrepublik, die in Prozessstandschaft für den Entsendestaat (hier: das Vereinigte Königreich) auftritt, richtet.*

Hat die Klägerin hat bei der Antragstellung im Revisionsverfahren klargestellt, dass sie die Beklagte als Prozessstandschafterin lediglich darauf in Anspruch nehmen will, auf die British Forces Germany einzuwirken, mit ihr ein Arbeitsverhältnis zu den bezeichneten Bedingungen einzugehen, bleiben die Souveränitätsrechte des Vereinigten Königreichs gewahrt. [LS der Redaktion]

BAG, Urt. vom 26.1.2017 – 2 AZR 61/16: AP Nr. 212 zu § 1 KSchG 1969; NZA 2017, 1199.

103. *Die deutschen Gerichte sind nach Art. 18 I, 19 Nr. 2 lit. a EuGVO alter Fassung international zuständig, wenn der gewöhnlicher Arbeitsort eines Klägers in Deutschland ist und der für die Anwendung der Verordnung erforderliche Auslandsbezug sich daraus ergibt, dass die Beklagte (hier: die Republik Griechenland) ein ausländischer Staat ohne „Sitz" im Inland ist.*

Ein vor dem 17.12.2009 geschlossenes Arbeitsverhältnis unterliegt nach Art. 27 ff. EGBGB deutschem Recht, wenn die Parteien im Arbeitsvertrag deutsches Recht gewählt haben und im Übrigen auch objektiv nach Art. 30 II EGBGB das Arbeitsverhältnis dem deutschem Vertragsstatut unterliegt, da der Kläger seine berufliche Tätigkeit gewöhnlich in Deutschland ausübt. [LS der Redaktion]

BAG, Urt. vom 2.3.2017 – 2 AZR 698/15: NJW 2017, 3547; AP Nr. 55 zu § 626 BGB; NZA 2017, 1051. Bericht in NJW-Spezial 2017, 563.

[Das vorgehende Urteil des LAG Düsseldorf vom 27.8.2015 – 3 Sa 140/15 – wurde bereits im Band IPRspr. 2015 unter der Nr. 209 abgedruckt.]