

Verfahrensgang

ArbG Köln, Beschl. vom 03.02.2022 – 10 Ca 2239/21

LAG Köln, Beschl. vom 08.06.2022 – 9 Ta 37/22, [IPRspr 2022-236](#)

Rechtsgebiete

Zuständigkeit → Gerichtsbarkeit

Juristische Personen und Gesellschaften → Gesellschaftsstatut, insbesondere Rechts- und Parteifähigkeit

Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht

Leitsatz

Sind internationale Zuständigkeit und Rechtsweg gleichermaßen strittig, muss das angerufene Gericht zunächst vorab über die Rechtswegzuständigkeit entscheiden und so den gesetzlichen Richter bestimmen, der über die internationale Zuständigkeit als Sachurteilsvoraussetzung zu befinden hat. Hingegen muss die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit nicht vorab geklärt werden.

Die Notwendigkeit der Vorabentscheidung über den Rechtsweg hat zur Folge, dass dafür deutsches Prozessrecht zugrunde zu legen ist. Dieser Grundsatz der lex fori ist auch in Verfahren mit Auslandsberührung anzuwenden

Eine Limited nach chinesischem Recht gleicht in ihrer Rechtsform der deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung. [LS der Redaktion]

Rechtsnormen

ArbGG § 2; ArbGG §§ 2 ff.

CA 2006 (UK) s. 168

GmbHG § 46

GVG § 17a

ZPO § 280

Sachverhalt

Die Parteien streiten im Hauptsacheverfahren über die Beendigung eines von der Klägerin als Arbeitsverhältnis angesehenen Anstellungsverhältnisses sowie über Vergütungs- und sonstige Zahlungsansprüche. Die Beklagten sind auf dem Gebiet der internationalen Bildung und Qualifizierung tätig. Die Beklagte zu 1 ist ein gemeinnütziges Unternehmen, das mit Hilfe der gewinnorientierten Beklagten zu 2 entsprechende Programme anbietet. Die Beklagte zu 2 war Gesellschafterin der 2007 zum Zwecke der Akquise, Organisation und Durchführung des Aus- und Weiterbildungsangebots gegründeten und später in wirtschaftliche Schwierigkeiten geratene Beklagten zu 3 mit Sitz in Peking/VR China. Die Klägerin lebt und arbeitet nach eigener Darstellung auf ihrer Homepage seit 1990 in Deutschland und unterstützt Unternehmen seit mehr als 20 Jahren im Bereich der interkulturellen Kommunikation und Personalentwicklung. Im Februar 2019 schlossen die Klägerin und die Beklagte zu 3 einen undatierten, in englischer und chinesischer Sprache verfassten und auf ein Jahr befristeten "Employment Contract", wonach die Klägerin zum 01.05.2019 die Stellung als General Manager und Executive Director übernahm. Die Klägerin sollte Ansprechpartnerin vor Ort sein und ihre Tätigkeit in Peking bis zur Schließung der Betriebsstätte verrichten. Die Parteien vereinbarten die Geltung chinesischen Rechts und die Anrufung des chinesischen Volksgerichts bei rechtlichen Auseinandersetzungen. Am 09.05.2019 beschloss die Beklagte zu 2 die Liquidation der Beklagten zu 3 nach dem chinesischen Gesellschaftsgesetz. Zugleich erteilte sie der Klägerin Vollmacht zur Durchführung aller erforderlichen Schritte zur Vorbereitung der Auflösung der Gesellschaft und zur Durchführung des offiziellen Liquidationsverfahrens. Um die Handlungsfähigkeit der Beklagten zu 3 bis zum voraussichtlichen Abschluss der Liquidation zu gewährleisten, übernahm die Beklagte zu 2 durch eine mit der Klägerin geschlossene Vereinbarung die Gehaltszahlung für die Beklagte zu 3. Am 30.06.2019 schloss die Klägerin mit der Beklagten zu 1 einen von den Parteien so bezeichneten Honorarvertrag, wonach die Klägerin zeitweise die Geschäftsführung der Beklagten zu 3 und die Mitgliedschaft im Liquidierungskomitee übernehmen und alle erforderlichen Maßnahmen zur

Durchführung der Liquidation der Beklagten zu 3 treffen sollte. Zudem traf die Klägerin mit der Beklagten zu 2 eine Vereinbarung, worin sich die Beklagte zu 2 verpflichtete, das Gehalt der Klägerin für die mit der Beklagten zu 3 im "Employment Contract" vereinbarten Tätigkeit zu übernehmen. Nachdem der Geschäftsführer J H der Beklagten zu 1 und zu 2 der Klägerin mitgeteilt hatte, dass ihre Tätigkeit im Rahmen des Liquidationsverfahrens der Beklagten zu 3 nicht mehr benötigt werde, regte er ihr gegenüber mit einer E-Mail vom 28.04.2020 den Abschluss eines dreiseitigen Aufhebungsvertrags an. Zugleich stellte er klar, dass der "Arbeitsvertrag" mit der Beteiligten zu 3 am 30.04.2020 ablaufe und entsprechend beendet werde. Den Honorarvertrag "kündigte" er "ebenfalls vorsorglich" zum Ende des Monats, falls die Klägerin dem Dreiparteienvertrag nicht zustimme. Am 28.05.2020 wurde die Beklagte zu 3 aus dem chinesischen Handelsregister gelöscht.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr mit der Beklagten zu 1 bestehendes "Arbeitsverhältnis" durch die Kündigungserklärung in der E-Mail von Herrn J H vom 28.04.2020 nicht aufgelöst und nicht aufgrund der im Honorarvertrag vereinbarten Befristung zum 30.06.2020 beendet worden ist. Ferner macht sie gegenüber den Beklagten Vergütungsansprüche, die Zahlung eines Wohngelds (housing allowance), die Auszahlung in China aufgrund ihres Alters nicht mehr abzuführender Sozialversicherungsbeiträge sowie einen auf chinesisches Recht gestützten Anspruch auf Zahlung einer Abfindung geltend. Das Arbeitsgericht hat sich durch Beschluss vom 03.02.2022 für unzuständig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Köln verwiesen. Gegen Beschluss richtet sich die sofortige Beschwerde der Klägerin, der das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 24.03.2022 nicht abgeholfen hat.

Aus den Entscheidungsgründen:

(Randnummern der IPRspr-Redaktion)

[1] II.

[2] Die nach § 17a Abs. 4 Satz 3 GVG statthafte und auch im Übrigen zulässige sofortige Beschwerde der Klägerin ist unbegründet. [Z]u Recht hat das Arbeitsgericht den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Landgericht Köln verwiesen.

[3] 1.) Insoweit kann die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte und die Anwendbarkeit chinesischen Arbeitsrechts dahinstehen.

[4] a) Denn über die Frage der internationalen Zuständigkeit ist - anders als gemäß § 17a Abs. 3 GVG bei fraglicher oder bestrittener Rechtswegzuständigkeit - nicht vorab zu entscheiden (GMP/Schlewing, 9. Aufl. 2017, § 1 ArbGG Rn. 33). Sind internationale Zuständigkeit und Rechtsweg gleichermaßen strittig, muss das angerufene Gericht zunächst vorab über die Rechtswegzuständigkeit entscheiden und so den gesetzlichen Richter bestimmen, der über die internationale Zuständigkeit als Sachurteilsvoraussetzung zu befinden hat (LAG Baden-Württemberg, 15.8.2018 - 4 Sa 6/18 ([IPRspr 2018-44](#)), - , NZA-RR 2019, 42; BeckOK ArbR/Poeche, 63. Ed. 1.3.2022, § 1 ArbGG, Rn. 5). Hingegen muss die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit nicht vorab geklärt werden. Die Prüfung der internationalen Zuständigkeit geschieht in der Regel nur inzident. Verneint ein Gericht die internationale Zuständigkeit, weist es die Klage durch Prozessurteil ab. Bejaht es die internationale Zuständigkeit, erwähnt es dies üblicherweise in den Gründen der Entscheidung (Geimer in: Geimer, Internationales Zivilprozessrecht, 8. Aufl. 2020, Internationale Zuständigkeit, Rn. 1843). Vorab könnte ein Gericht über die internationale Zuständigkeit nur durch ein Zwischenurteil gemäß § 280 ZPO entscheiden (BAG 20.10. 2015 - 9 AZR 525/14 ([IPRspr 2015-213](#)), NZA 2016, 254 Rn. 14; BAG 15.2.2005 - 9 AZR 116/04 ([IPRspr 2005-90b](#)), NZA 2005, 1117, 1119).

[5] b) Die Notwendigkeit der Vorabentscheidung über den Rechtsweg hat zur Folge, dass dafür deutsches Prozessrecht zugrunde zu legen ist. Denn Verfahren vor deutschen Gerichten für Arbeitssachen sind nach den verfahrensrechtlichen Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes und den in Bezug genommenen Regelungen der deutschen Zivilprozessordnung durchzuführen. Dieser Grundsatz der lex fori ist auch in Verfahren mit Auslandsberührung anzuwenden (BAG, 16.12.2010 - 2 AZR 963/08 ([IPRspr 2010-255](#)), - , Rn. 14, juris; BGH 04.03.1981 - IVb ZB 552/80 (IPRspr. 1981 Nr. 173) -, NJW 1981, 2755). Für das von der Klägerin betriebene Klageverfahren bestimmt sich die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen somit nach §§ 2 ff. ArbGG.

[6] 2.) Das Arbeitsgericht war an einer Verweisung auch deswegen nicht gehindert, weil die Beklagte zu 3 nach Auffassung der übrigen Beklagten nicht mehr existiert, eine wirksame Zustellung der Klageschrift an sie insoweit zweifelhaft erscheint und ein Verweisungsbeschluss vor Zustellung der Klage grundsätzlich unzulässig ist (BAG, 09.02.2006 - 5 AS 1/06 -, Rn. 17, juris).

[7] a) Die Zustellung an eine nicht mehr existierende Person ist nach deutschem Recht zwar unwirksam (BGH, 12.06. 2002 - VIII ZR 187/01 -, Rn. 10, juris; KG Berlin, 10.12.2002 - 8 U 163/01 -, Rn. 14, juris). Es ist in der Rechtsprechung jedoch anerkannt, dass eine nicht existente Partei in einem gegen sie angestregten Prozess insoweit als parteifähig zu behandeln ist, als sie ihre Nichtexistenz geltend macht. Durch diese Fiktion soll erreicht werden, dass die Partei die Frage ihrer Existenz selbst klären lassen kann (BGH, 12.05.2004 - XII ZB 226/03 -, Rn. 9, juris; BGH, 13.07.1993 - III ZB 17/93 -, Rn. 8, juris; BGH, 11.04.1957 - VII ZR 280/56 -, NJW 1957, 989, 990; OLG Koblenz, 12.09.2013 - 3 W 503/13 -, Rn. 7, juris).

[8] b) Die Zustellung an die Beklagte zu 3 konnte unter der K Anschrift der Beklagten zu 2 als ehemaliger Gesellschafterin der Beklagten zu 3 erfolgen.

[9] aa) Die Beklagte zu 3 gleicht in ihrer Rechtsform als Limited der deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Sowohl in der Gesellschaft mit beschränkter Haftung als auch in einer Limited nach chinesischem Recht haften die Gesellschafter grundsätzlich nicht mit ihrem persönlichen Vermögen für die Gesellschaftsschulden. In beiden Gesellschaftsformen werden die Geschäfte von einer dafür verantwortlichen, nicht notwendig auch als Gesellschafter beteiligten Person geführt (zur Limited nach britischem Recht vgl. BGH, 15.03.2016 - II ZR 119/14 ([IPRspr 2016-324](#)) -, Rn. 16, juris). Dies war im vorliegenden Fall die Klägerin. Denn sie war als General Manager und Executive Director der Beklagten zu 3 deren berufene Geschäftsführerin (vgl. Wamser, in: Henssler/Strohn Gesellschaftsrecht, 5. Auflage 2021, § 13e HGB, Rn. 10).

[10] bb) Für den vorliegenden Fall ist auch davon auszugehen, dass die Klägerin auch nach wie vor Geschäftsführerin der Beklagten zu 3 ist.

[11] (1) Zwar trägt die Klägerin vor, Herr H habe ihr in einer E-Mail mitgeteilt, dass ihre Tätigkeit nicht weiter erforderlich sei. Allerdings erfolgt die Abberufung von Geschäftsführern einer Limited nur durch Gesellschafterbeschluss, [s.] 168 Abs. 1 Companys Act 2006, (Just, in: Die englische limited in der Praxis, V. 8., Rn. 192; Römermann, NJW 2006, 2065, 2067). Einen entsprechenden Gesellschafterbeschluss hat die Klägerin nicht dargelegt. Die zwischenzeitliche Liquidation der Beklagten zu 3 steht einem solchen Gesellschafterbeschluss nicht gleich, da die Rechts- und Parteifähigkeit einer abgewickelten Gesellschaft in einem Passivprozess für die Dauer des Rechtsstreits deren Rechtsfähigkeit bzw. Parteifähigkeit fingiert wird.

[12] bb) Damit kann hier § 46 Nr. 8 GmbHG entsprechende Anwendung finden. Danach unterliegt die Vertretung der Gesellschaft in einem Rechtsstreit gegen ihren Geschäftsführer der Bestimmung der Gesellschafter. Demgemäß ist die Zustellung der Klageschrift wirksam an die Beklagte zu 2 als ehemalige Alleingesellschafterin der Beklagten zu 3 erfolgt. Für die Vertretung der Beklagten zu 3 im vorliegenden Prozess kann die Beklagte zu 2 ggf. einen besonderen Vertreter bestellen (vgl. BGH, 30.11.2021 - II ZR 8/21 -, Rn. 19, juris; BGH, 15.03.2016 - II ZR 119/14 ([IPRspr 2016-324](#)) -, Rn. 16, juris).

[13] 3.) Der vorliegende Rechtsstreit fällt nicht in die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen. Denn es handelt nicht um eine Streitigkeit iSd. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG.

[14] a) ...

Permalink

<https://iprspr.mpipriv.de/2022-236>

Lizenz

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



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