

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: ZPO § 38 Internationale Zuständigkeit, §§ 41, 274,
1032, 1042; ArbGG §§ 101, 102, 103, 106, 109, 110;
BGB § 157

- Leitsätze: 1. Ist in einem Arbeitsvertrag zwischen einem deutschen Arbeitnehmer und einer malaysischen Arbeitgeberin für Streitigkeiten ein Schiedsgericht in Hamburg vorgesehen, so muß im Zweifel angenommen werden, daß deutsches Verfahrensrecht maßgeblich sein sollte.
2. In der Regel ist in der Vereinbarung eines bestimmten Gerichtsstandes oder eines ortsgebundenen Schiedsgerichts die stillschweigende Wahl des am Ort des Gerichts bzw. Schiedsgerichts geltenden materiellen Rechts zu erblicken.
3. Haben die Parteien das Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsstatut unterstellt und für das gewollte Schiedsgericht deutsches Verfahrensrecht vereinbart, so ist der Schiedsvertrag unwirksam, wenn nicht die Voraussetzungen des § 101 ArbGG gegeben sind.

Aktenzeichen: 5 AZR 550/73

Urteil des BAG vom 4. Oktober 1974

LAG Hamburg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 550/73

2 Sa 82/73 Hamburg

Verkündet
am 4. Oktober 1974

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

- hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juli 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Dr. Eck für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
3. September 1973 - 2 Sa 82/73 - wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Oktober 1965 bis zum 15. September 1966 bei der Muttergesellschaft der Beklagten, der Hamburger Firma A O M , B 1, tätig. Danach trat er in die Dienste der Beklagten. Zwischen den Parteien wurde am 24. Mai 1969 ein schriftlicher Arbeitsvertrag in englischer Sprache geschlossen, der bis zum 31. März 1972 befristet war. In den Ziffern 10 und 12 des Vertrages heißt es:

"10. Arbitration

Disparities of views resulting from this contract will be decided by arbitration in Hamburg. Each party appoints an arbitrator who will jointly appoint a third arbitrator.

In case these two arbitrators cannot come to an agreement as regards the third and if one party is in delay in appointing their arbitrator, the President of the Hamburg Chamber of Commerce will make the missing appointment.

The decision of the court of arbitration is accepted as final by both parties in advance.

12. Transfers

The Company will decide your place of activity. Should our Head Office, A O M , desire to make use of your services at any other of their subsidiaries abroad, you in advance declare yourself prepared to accept such transfers at conditions which, according to the respective local situation, will not be less favourable than the conditions laid down in this contract."

Der Kläger ist bis zum heutigen Tage in Kuala Lumpur ansässig. Die Beklagte ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach malaysischem Recht, die ihren Sitz ebenfalls in Kuala Lumpur hat und im dortigen Gesellschaftsregister eingetragen ist. Ihre sämtlichen Geschäftsanteile sind in den Händen der Hamburger Firma A O M . Der Kläger war für die Beklagte ausschließlich in Malaysia tätig.

Am 16. März 1972 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Mit der vorliegenden beim Arbeitsgericht Hamburg erhobenen Klage verfolgt der Kläger Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis. Er hält das Arbeitsgericht Hamburg für ört-

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

lich und sachlich zuständig. Im Arbeitsvertrag sei zwar die Zuständigkeit eines Schiedsgerichts in Hamburg vereinbart worden. Diese Bestimmung sei jedoch nach § 101 ArbGG nichtig und daher dahin auszulegen, daß als Gerichtsstand allgemein Hamburg vereinbart sei. Außerdem besitze die Beklagte in Hamburg in den Firmenräumen ihrer Muttergesellschaft eine Betriebsstätte der Art, daß dort Beschlüsse über die Geschäftsführung der Beklagten gefaßt würden. Die Beklagte habe ferner Vermögen in Hamburg; sie habe Ansprüche gegen ihren Alleingesellschafter, die Firma A O M, auf Einzahlung nicht voll eingezahlter Geschäftsanteile. Außerdem unterhalte sie zu dieser Firma als deren Auslandsvertretung ständige Geschäftsbeziehungen und habe daraus eine Reihe von Ansprüchen. Hamburg sei auch Gerichtsstand des Erfüllungsortes; die Parteien hätten dort gemäß Ziffer 10 des Arbeitsvertrages ihre Verpflichtungen auf Mitwirkung bei der Klärung von Streitigkeiten zu erfüllen. Nach Ziffer 12 des Arbeitsvertrages sei der Kläger auch unmittelbar an die Muttergesellschaft der Beklagten gebunden. Dort habe er sich von vornherein Weisungen der Muttergesellschaft in bezug auf eine anderweitige Tätigkeit unterworfen. Die Entscheidung über eine solche Versetzung des Klägers falle in Hamburg, ebenso wie auch alle sonstigen wichtigen Geschäfts- und Personalentscheidungen nicht von der Geschäftsführung der Beklagten in Kuala Lumpur, sondern vom Büro der Firma A O M in Hamburg aus getroffen würden.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 30.840,-- malaysischer Dollar, hilfsweise den DM-Gegenwert zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 8. Mai 1972 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm die Kosten für zwei Flugscheine für Erwachsene und einen Flugschein für ein Kleinkind für den Flug von Kuala Lumpur nach Hamburg nach seiner Wahl entweder zu erstatten oder vor Antritt des Fluges vorzuschießen.

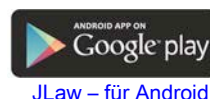
Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichtes bestritten. Die Beklagte habe nicht nur aus formalen Gründen

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

ihren Sitz in Kuala Lumpur. Dort befinde sich auch die Geschäftsführung und dort beschäftige sie ca. 130 Arbeitnehmer. Alle Arbeitsverhältnisse mit diesen Arbeitnehmern unterlägen dem Recht von Malaysia, weil dort der Schwerpunkt der Arbeitsverhältnisse liege. Das gelte auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers, der außerhalb Malaysias für die Beklagte nicht tätig geworden sei.

Die Anwendung malaysischen Rechtes könne nicht durch die Schiedsgerichtsklausel unter Hinweis auf § 101 ArbGG umgangen werden. Die letztere Vorschrift sei hier nicht anwendbar. In Malaysia sei die Vereinbarung von Schiedsgerichtsklauseln unbeschränkt zulässig. Selbst aber wenn man Ziffer 10 des Arbeitsvertrages als unwirksam ansehen wollte, so folge daraus noch nicht, daß der ordentliche Gerichtsstand der Beklagten in Hamburg sei.

Den gesamten sonstigen Vortrag des Klägers hat die Beklagte bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil auf die Berufung des Klägers hin aufgehoben und hat die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht zurückverwiesen. Es hat die Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichtes bejaht.

Das Landesarbeitsgericht hat den Streitwert für die Berufungsinstanz auf 39.000,-- DM festgesetzt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin zu folgen, daß die Schiedsabrede in Ziffer 10 des Arbeitsvertrages unwirksam ist und damit die Einrede des Schiedsvertrages (§ 102 ArbGG) nicht begründet. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts hierzu lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Rechtswirksamkeit eines Schiedsvertrages beurteile sich nach der für ihn maßgebenden Rechtsordnung. In der Vereinbarung eines in Hamburg entscheidenden Schiedsgerichts sei auch die stillschweigende Wahl des in Hamburg geltenden Rechts zu

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

sehen. Die Vereinbarung der Anwendung malaysischen Rechts könne man nicht unterstellen, weil die Parteien dem Schiedsgericht damit erhebliche Schwierigkeiten (schwieriger Zugang zu diesem Recht) aufgebürdet hätten. Aus der gewollten Anwendbarkeit deutschen Rechts folge die Unwirksamkeit der Schiedsgerichtsklausel, da die Voraussetzungen, unter denen § 101 ArbGG Schiedsverträge für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zulasse, hier nicht gegeben seien.

a) Diese Erwägungen werden – jedenfalls im Ergebnis – von der Revision ohne Erfolg angegriffen. Sie sind zutreffend zunächst für die Frage, nach welchem Verfahrensrecht das Schiedsverfahrensverfahren ablaufen soll. Auszugehen ist hierbei davon, daß das von den Parteien vertraglich gewollte Schiedsverfahren nach einer bestimmten und in sich einheitlichen Verfahrensordnung durchgeführt werden soll. Nähere Verfahrensregeln haben die Parteien selbst im Arbeitsvertrag nicht aufgestellt. Daher bleibt nur die Annahme übrig, daß die Parteien sich einem staatlichen Verfahrensrecht im Hinblick auf die nähere Ausgestaltung des Schiedsverfahrens unterwerfen wollten.

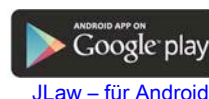
Als das von den Parteien gewollte Verfahrensrecht ist hier das deutsche anzusehen. Das Landesarbeitsgericht folgert dies zu Recht aus der Wahl von Hamburg als Tagungsort des Schiedsgerichts. In der Regel wird anzunehmen sein, daß mit der Wahl eines Ortes auch das dort geltende Verfahrensrecht bestimmt wird (vgl. Raape, Internationales Privatrecht, 5. Aufl., § 54 II, S. 557 f.). Dies wird im Streitfall durch die einzige Verfahrensregelung des Arbeitsvertrages in dessen Ziffer 10 erhärtet, die sich mit der Zusammensetzung des Schiedsgerichts befaßt. Danach soll u.a. der dritte Schiedsrichter dann, wenn die von den Parteien benannten Schiedsrichter sich auf seine Person nicht einigen können, vom Präsidenten der Handelskammer in Hamburg bestimmt werden. Diese Stelle ist nach dem Vertrag an nähere Vorschriften für die Auswahl nicht gebunden. Daher können für die Bestimmung des dritten Schiedsrichters nur die Vorschriften des in Deutschland geltenden Rechts herangezogen werden, die den Parteien unter bestimmten Voraussetzungen einen Schutz gegen die Auswahl eines ungeeigneten Schiedsrichters

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

durch ein unabdingbares Ablehnungsrecht geben (§ 103 Abs. 2 ArbGG bzw. § 1032 ZPO). Danach kann ein Schiedsrichter aus denselben Gründen und unter denselben Voraussetzungen abgelehnt werden, die zur Ablehnung eines Richters berechtigen. Demgemäß war auch der Präsident der Handelskammer Hamburg gehalten, das ihm übertragene Bestimmungsrecht so auszuüben, daß die Grundsätze für die Auswahl von Schiedsrichtern nach deutschem Recht (vgl. insbesondere § 41 ZPO) beachtet waren. Die vertragschließenden Parteien konnten nicht erwarten, der Präsident der Handelskammer werde die Auswahl unter Beachtung ausländischer verfahrensrechtlicher Grundsätze – etwa der in Malaysia geltenden – treffen. Anderenfalls hätten sie ihm die Ausübung des Bestimmungsrechts erheblich erschwert und die rasche Abwicklung des Schiedsverfahrens erschwert. Es ist, was das Landesarbeitsgericht zu Recht hervorhebt, als bedeutsamer Teil des Vertragswillens anzusehen, dem in Hamburg tagenden Schiedsgericht eine von vermeidbaren Schwierigkeiten freie und möglichst rasche Arbeit zu ermöglichen. Das ist am ehesten gewährleistet, wenn das Schiedsgericht nach dem in Hamburg geltenden Verfahrensrecht, zu dem es ohne besondere Mühe Zugang hat, die ihm übertragene Schlichtungsaufgabe ausüben kann.

Dieser Gesichtspunkt hat nicht nur für die Zusammensetzung des Schiedsgerichts, sondern auch für den eigentlichen Verfahrensablauf Bedeutung. Er gilt insbesondere für etwaige Beweisnahmen (§ 106 ArbGG) und den Erlaß des Schiedsspruchs, darüber hinaus aber auch für die Vollstreckbarerklärung des Schiedsspruchs (§ 109 ArbGG, § 1042 ff. ZPO) und dessen gerichtliche Nachprüfung. Die Parteien haben in Ziffer 10 Abs. 3 des Vertrages den Schiedsspruch zwar als "final" bezeichnet, der in diesem Sinne von ihnen schon im voraus akzeptiert werde. Daraus läßt sich aber nicht folgern, sie hätten die Möglichkeit einer Aufhebungsklage nach den Grundsätzen des deutschen Rechts ausschließen wollen. Dies kann bei einem in Hamburg tätig werden und nach deutschen Auswahlgrundsätzen zusammengesetzten Schiedsgericht nicht angenommen werden. Das Recht, in bestimmten Fällen einen Schiedsspruch gerichtlich nachprüfen zu lassen, ist ein unerläßlicher und unverzichtbarer Bestandteil eines

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

Schiedsgerichtsverfahrens (Stein-Jonas-Schlosser, Kommentar zur ZPO, 19. Aufl., § 1041 Anm. I; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 110 Anm. I, 1; Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 391).

b) Die mit der Bestimmung eines in Hamburg tagenden Schiedsgerichts zwangsläufig verbundene Übernahme des gesamten deutschen Verfahrensrechts rechtfertigt auch den weiteren Schluß des Landesarbeitsgerichts, daß die Parteien als Arbeitsstatut materielles deutsches Arbeitsrecht vereinbart haben. Eine solche Vereinbarung ist, was auch die Revision nicht leugnet, an sich grundsätzlich zulässig. In der Regel ist in der Vereinbarung eines bestimmten Gerichtsstandes oder eines ortsgebundenen Schiedsgerichts die stillschweigende Wahl des am Ort des Gerichts bzw. Schiedsgerichts geltenden materiellen Rechts zu erblicken (Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 102 mit weiteren Nachweisen). Diese Regel ist nicht auf den deutschen Rechtskreis beschränkt (vgl. die Nachweise bei Gamillscheg, aaO).

Ausnahmen hiervon sind freilich möglich. Es ist nicht grundsätzlich auszuschließen, die Zuständigkeit eines Gerichts oder Schiedsgerichts zu vereinbaren, das zwar nach den Verfahrensregeln des eigenen Rechtskreises, jedoch nach ausländischem materiellem Recht entscheiden soll (vgl. Raape, Internationales Privatrecht, 5. Aufl., § 54 II, S. 557). Nähere Erörterungen über die Zulässigkeitsgrenzen einer solchen Ausnahmeregelung sind jedoch entbehrlich. Denn es ergibt sich nicht nur aus der Wahl des Gerichtsortes, sondern auch aus dem sonstigen Inhalt des Arbeitsvertrages, daß die Parteien nicht eine nach der materiellen Rechtsordnung an sich unbegründete schiedsgerichtliche Zuständigkeit haben vereinbaren wollen. Hierfür spricht eindringlich Ziffer 12 des Arbeitsvertrages. Danach bestimmt an sich zwar die Beklagte den Ort der Tätigkeit des Klägers (Satz 1). Nach Satz 2 der Ziffer 12 kann aber das "Head Office, A O M" - also die Muttergesellschaft der Beklagten - durch einseitige Erklärung in das Arbeitsverhältnis der Parteien eingreifen; sie hat das Recht zu verlangen, daß der Kläger an einem anderen ausländischen Ort und bei anderen ihrer ausländischen Tochtergesellschaften ("subsidiaries") tätig

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

werde. Der Kläger hat von vornherein ("in advance") sein Einverständnis mit einer solchen Maßnahme erklärt. Dies bedeutet eine erhebliche sachliche Bindung der vereinbarten Arbeitsleistung an Weisungen eines in Deutschland ansässigen Arbeitgebers und unterstützt die bezeichnete aus der Wahl des Gerichts zu folgender Regel.

Der Revision ist zwar zuzugeben, daß der Beschäftigungsort, der Sitz der Beklagten in Kuala Lumpur, die Tatsache, daß die Beklagte eine Gesellschaft malaysischen Rechts ist, sowie die Abfassung des Arbeitsvertrages in englischer Sprache sämtlich Merkmale sind, die dafür sprechen könnten, den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses in Malaysia zu sehen. Der Senat ist jedoch der Meinung, daß diese Merkmale hier zurücktreten hinter der Bestimmung des Hamburger Schiedsgerichts und dem Versetzungsrecht der Hamburger Muttergesellschaft. Diesem Versetzungsrecht kommt um so größere Bedeutung zu, als der Kläger, bevor er nach Kuala Lumpur ging, bei der Hamburger Muttergesellschaft tätig war und auch in dem von A O M unterzeichneten Zeugnis über die Hamburger Zeit vom 15. Januar 1969 der Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis in Hamburg und dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zum Ausdruck kommt.

c) Die Parteien haben danach das Arbeitsverhältnis dem deutschen Arbeitsstatut unterstellt und für das gewollte Schiedsgericht deutsches Verfahrensrecht vereinbart. Daraus folgt, wie an sich die Revision nicht verkennet, daß die Frage, ob die Einrede des Schiedsvertrages durchgreift (vgl. § 102 Abs. 1 ArbGG; § 274 Abs. 1 Nr. 3 ZPO) nach deutschem Recht zu beurteilen ist.

Das deutsche Recht erkennt bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten diese Einrede nur unter bestimmten, vorliegendenfalls nach § 101 ArbGG nicht erfüllten Voraussetzungen an. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, so ist der Schiedsvertrag verfahrensrechtlich unwirksam und kann die Einrede des Schiedsvertrages im gerichtlichen Verfahren nicht begründen.

Dies zeigt, daß die Parteien das von ihnen erstrebte Ziel, entstehende Rechtsstreitigkeiten schiedsrichterlich entscheiden zu lassen - nämlich durch ein deutschen Verfahrensgrundsätzen folgendes Schiedsverfahren - nicht erreichen können. Selbst

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



das Schiedsgericht müßte, sollte es gemäß der vertraglichen Regelung gebildet werden, dies alsbald erkennen und den Parteien gemäß § 102 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG mitteilen, die Abgabe eines Schiedsspruchs sei unmöglich. Sollte das gebildete Schiedsgericht dennoch einen Schiedsspruch erlassen, so wäre er auf Klage hin aufzuheben, und zwar auch dann, wenn die Parteien vor dem Schiedsgericht vorbehaltlos verhandelt hätten. Denn die Verletzung des § 101 Abs. 1 ArbGG, einer Grundvorschrift für das deutsche schiedsrichterliche Verfahren, ist nicht heilbar (Dietz-Nikisch, ArbGG, § 110 RdNr. 5).

2. Das vom Kläger erstrebte arbeitsgerichtliche Verfahren läßt sich demnach nicht mit der Einrede des Schiedsvertrages verhindern. Dem Landesarbeitsgericht ist darüber hinaus auch darin zuzustimmen, daß hier die internationale Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts Hamburg gegeben ist. Maßgebend ist das Recht vor Inkrafttreten des § 38 Abs. 2 ZPO n.F.; denn der Rechtsstreit ist vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung der Zivilprozeßordnung (1. April 1974) anhängig geworden (Art. 3 des Änderungsgesetzes vom 21. März 1974; BGBI. I 753).

Das Landesarbeitsgericht hat die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Hamburg wie folgt begründet:

Die Schiedsabrede sei zwar unwirksam. Bei ihrer Auslegung gemäß § 157 BGB ergebe sich jedoch der Wille der Parteien, Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag in Hamburg entscheiden zu lassen. Eine solche Auslegung entspreche auch den Interessen beider Parteien; dem Interesse des Klägers wegen seiner deutschen Staatsangehörigkeit, dem Interesse der Beklagten deshalb, weil sie sich in Hamburg von ihrer Muttergesellschaft vertreten lassen könne.

Auch diese Erwägungen halten den Angriffen der Revision stand. Die Revision sieht sie als mit einem unaufhebbaren inneren Widerspruch behaftet an. Wenn die Schiedsabrede unwirksam sei, gelte dies auch für den Ort der Vereinbarung. Aus einer vollständig unwirksamen Vereinbarung könne nicht im Wege der Auslegung im Ergebnis eine wirksame hergeleitet werden. Dieser Revisionsangriff geht fehl.



- 10 -

- a) Auszugehen ist davon, daß die internationale Zuständigkeit - d.h. die Berufung inländischer Gerichte zur Entscheidung über Streitsachen mit Auslandsberührung - nach deutschem Recht - bis zum Inkrafttreten von § 38 ZPO n.F. - den Regeln über die örtliche Zuständigkeit folgt; ein deutsches Gericht ist international zuständig, wenn es nach deutschem Prozeßrecht örtlich zuständig ist. Von diesem - von der Revision nicht bekämpften - Grundsatz ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wiederholt ausgegangen (BAG 22, 410 ff. = AP Nr. 4 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit [zu I der Gründe]; AP Nr. 5 ebenda [zu 2 der Gründe]; AP Nr. 159 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A I der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).
- b) Die genannten früheren Entscheidungen - ferner auch BAG 19, 164 [170, 171] = AP Nr. 1 zu § 75 b HGB [zu II der Gründe] - gehen davon aus, daß in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten die internationale Zuständigkeit eines deutschen Gerichts auch durch Parteivereinbarung geregelt werden kann. Es besteht kein Anlaß, für den Streitfall diesen gesicherten Rechtsstandpunkt zu verlassen.
- c) Das Auslegungsverfahren des Landesarbeitsgerichts, das zur Annahme einer Vereinbarung über die örtliche und damit auch die internationale Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts geführt hat, ist dem von der Revision gerügten Widerspruch entzogen, wenn man es als eine den Vertragsinhalt ergänzende Auslegung versteht. Das Landesarbeitsgericht hat sachlich - wenn es auch nicht die hierzu erforderlichen Formulierungen gefunden hat - die durch den Wegfall der Schiedsabrede im Vertragswerk entstandene Lücke im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung ausgefüllt. Eine solche Auslegung ist nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen auch dann zulässig, wenn sich das Vertragswerk erst durch die spätere Entwicklung der Rechtsbeziehungen - hier den Wegfall der Schiedsabrede - als nicht mehr vollständig erweist (BAG AP Nr. 3 zu § 157 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen); denn damit wird das Ziel des § 157 BGB, den Vertragsinhalt vollständig festzustellen, erreicht.

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Sachlich ist das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Es wird entscheidend durch den in der Schiedsabrede deutlich zu Tage tretenden Willen der Parteien gestützt, Rechtsstreitigkeiten materiell dem deutschen Arbeitsrecht zu unterstellen und die verfahrensmäßige Erledigung dem malaysischen Rechtskreis zu entziehen. Dieser Vertragswille kann bei einer ergänzenden Vertragsauslegung unabhängig davon berücksichtigt werden, ob die Parteien den zur Erreichung ihres Vertragszieles richtigen Weg beschritten haben oder nicht. Er bleibt als tatsächliche Willensäußerung in der Welt, auch wenn seine rechtliche Gestalt unwirksam ist. Wird dieser tatsächliche Vertragswille dementsprechend berücksichtigt, so ist der Vertragsinhalt richtig und vollständig bestimmt, wenn das Landesarbeitsgericht an die Stelle des nicht vollziehbaren Schiedsgerichtsverfahrens das ordentliche Gerichtsverfahren als von den Parteien gewollt annimmt; das letztere Verfahren hätte sich - in Gestalt der Nachprüfung des Schiedsspruchs - ohnehin dem Schiedsverfahren anschließen müssen.

Nach dem somit zutreffend bestimmten Vertragsinhalt kann, wie das Landesarbeitsgericht weiter zu Recht annimmt, nur das Arbeitsgericht Hamburg als örtlich vereinbart angesehen werden. Damit ist dieses Gericht auch international zuständig.

Danach war die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

gez. Dr. Hilger

Röglin

Siara

Dr. Eck

Dr. Heither



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)