

Beglaubigte Abschrift  
Arbeitsgericht Freiburg - Kammern Lörrach  
Aktenzeichen: 8 Ca 27/19  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



## Beschluss vom 12.08.2019

in der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: Rechtsanwalt Sicco Birkholz  
Untere Wallbrunnstr. 9, 79539 Lörrach

gegen

1. BeeComp Technologies INC Repräsentanz Deutschland  
Sielminger Hauptstr. 35/2, 70794 Filderstadt  
- Bekl. -

Proz.-Bev.: Derpa, Bender & Sigler Partnerschaft von Rechtsanwälten mbH  
Jahnstraße 4-6, 70597 Stuttgart

2. Udo Wulf  
Klingenbergstr. 146, 74222 Schwentinental  
- Bekl. -

Proz.-Bev.: Derpa, Bender & Sigler Partnerschaft von Rechtsanwälten mbH  
Jahnstraße 4-6, 70597 Stuttgart

3. Rainer Völmle  
Sielminger Hauptstr. 35/2, 70794 Filderstadt  
- Bekl. -

Proz.-Bev.: Derpa, Bender & Sigler Partnerschaft von Rechtsanwälten mbH  
Jahnstraße 4-6, 70597 Stuttgart

hat das Arbeitsgericht Freiburg - Kammern Lörrach - 8. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht Borgiel, d. ehrenamtlichen Richter Fingerling als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter Lutz als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 27.05.2019

**b e s c h l o s s e n :**

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet.

## Gründe

### I.

Die Parteien streiten vorliegend über die Zulässigkeit des Rechtsweges zu den Gerichten für Arbeitsachen. In der Hauptsache geht es um die Frage, ob die Beklagten gesamtschuldnerisch dem Kläger gegenüber zu weiteren Vergütungszahlungen verpflichtet sind bzw. weitere Zahlungen zu leisten haben.

Hierbei handelt es sich bei der Beklagten Z. 1 um den formalen Vertragspartner des Klägers. Die Beklagten Z. 2 und Z. 3 sind Gesellschafter der Beklagten Z. 1.

Im Hinblick auf die Beklagte Z. 1 erging durch das Arbeitsgericht Freiburg – Kammern Lörrach – unter dem 23. Januar 2018 ein zwischenzeitlich rechtskräftiges Versäumnisurteil, welches im Tenor wie folgt lautet:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 5.293,90 nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz der EZB seit dem 01.10.2017 zu bezahlen.*
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, den Lohn des Klägers für die Monate August und September 2017 mit einem Bruttogehalt je Monat in Höhe von € 5.100,-- neu abzurechnen und die Differenz zu den bisher für diese Monate bezahlten Löhnen an den Kläger auszubezahlen, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz für den August-Lohn seit dem 05.09.2017 und für den September-Lohn seit dem 06.10.2017.*
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab Oktober 2017 für die Laufzeit des Arbeitsvertrages so lange ein um € 600,-- höheres Brutto-Monatsgehalt abzurechnen und zu bezahlen, wie sie ihrer Verpflichtung zur Gestellung eines Firmenwagens nicht nachkommt.*
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, die Löhne des Klägers für die Monate März und April 2017 in Höhe von jeweils € 4.500,-- abzurechnen und die sich aus der Abrechnung ergebenden Nettobeträge an den Kläger auszubezahlen nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz für den März-Lohn seit 06.04.2017 und den April-Lohn seit 05.05.2017.*
- 5. Es wird festgestellt, dass der Anstellungsvertrag zwischen den Parteien vom 12.05.2017 nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 16.11.2017 beendet wurde.*
- 6. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.*
- 7. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 31.693,90.*

Wegen der weiteren diesbezüglichen Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte mit dem Az. 2 Ca 439/17 zur Vermeidung von Wiederholungen ausdrücklich Bezug genommen.

Die dem Kläger gegenüber durch die Beklagte Z. 1 ausgesprochene Kündigung vom 16. November 2017 wurde mit Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Freiburg – Kammern Lörrach – vom 23. Januar 2018 – wie soeben dargestellt – für unwirksam erklärt.

Die Forderungen aus dem Versäumnisurteil waren trotz Vollstreckungsversuchen des Klägers gegenüber der Beklagten Z. 1 bis zuletzt nicht realisierbar. Eine Vollstreckung ging ins Leere.

Bei der Beklagten Z. 1 handelt es sich um eine Corporation nach US-amerikanischem Recht. Hierbei erzielt diese ihre Einnahmen über den Verkauf neuer Aktien. Vermögen im Inland ist nicht vorhanden, was sich auch aus den misslungenen Vollstreckungsversuchen des Klägers ergibt.

Der Beklagte Z. 3 tritt nach Aktenlage offiziell als CEO der Beklagten Z. 1 auf.

Ursprünglich war beabsichtigt, dass der Kläger Geschäftsführer der Gesellschaft BeeComp Supply GmbH ab dem 1. Mai 2017 wird, weswegen diesbezüglich ein Anstellungsvertrag, vergleiche Anlage K 21, Bl. 40-BI. 41, abgeschlossen wurde. Dieser Anstellungsvertrag wurde durch den Kläger als auch den Beklagten Z. 3 unterzeichnet. Zur Gründung der Gesellschaft, dessen Geschäftsführer der Kläger werden sollte, vergleiche hierzu den Gesellschaftsvertrag, Anlage K 22, Bl. 42-BI. 47 der Gerichtsakte, kam es allerdings bis zuletzt nicht.

#### **Die Beklagten Z. 2 und Z. 3 sind der Auffassung,**

dass die Arbeitsgerichtsbarkeit für sie nicht zuständig sei. Mit ihnen habe der Kläger in keinem Arbeitsverhältnis gestanden.

#### **Der Kläger meint,**

dass die Gerichte für Arbeitssachen zuständig sind. Der Rechtsweg ergebe sich insofern aus § 2 Abs. 3 ArbGG. Die Ansprüche gegenüber den Beklagten Z. 2 und Z. 3 hingen mit jenen gegenüber der Beklagten Z. 1 zusammen. Es greife eine Durchgriffshaftung ein. Eine ausschließliche Zuständigkeit anderer Gerichte bestehe nicht.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze mitsamt Anlagen Bezug genommen.

## II.

Auf die Rüge der Beklagten hat das Arbeitsgericht vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs zu entscheiden (§ 17 a Abs. 3 S. 2 GVG).

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet.

1. Bezüglich der Beklagten Z. 1 ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen unstreitig gegeben, da insofern die Rechtswegfrage durch das rechtskräftig gewordene Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Freiburg, auswärtige Kammern Lörrach, vom 23. Januar 2019 konkludent geklärt wurde und insofern eine Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bejaht wurde.
2. Auch bezogen auf den Beklagten Z. 2 und Z. 3 ist eine Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen gegeben.

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG.

Die Beklagten Z. 2 und Z. 3 stehen hierbei richtigerweise als hinter der Beklagten Z. 1 stehende Tätige bzw. Gesellschafter einem Arbeitgeber im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG gleich. Hiergegen können sie bezüglich des Rechtsweges nicht einwenden, dass nicht sie, sondern die Beklagte Z. 1 Arbeitgeberin des Klägers ist. Da der Kläger die Beklagten Z. 2 und Z. 3 nämlich im Wege der Durchgriffshaftung in Anspruch nimmt, sind diese Arbeitgebern nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG hinsichtlich der Rechtswegfrage gleichgestellt. Die seitens des Klägers behauptete Durchgriffshaftung der Beklagten Z. 2 und Z. 3 führt dazu, dass diese im Falle der Bejahung einer Durchgriffshaftung entsprechend dem Arbeitgeber haften könnten und - in Bezug auf die Rechtswegzuständigkeit - dem Arbeitgeber gleichgestellt sind. Der Arbeitgeberbegriff im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG ist hierbei weit zu verstehen. Im Übrigen knüpfen die streitigen Ansprüche bzw. des Klägers gegen die Beklagten Z. 2 und Z. 3 unmittelbar an das Arbeitsverhältnis bezogen auf die Beklagte Z. 1 an. Im Falle der Bejahung einer Durchgriffshaftung hafteten die Beklagten Z. 2 und Z. 3 für diese Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten Z. 1 ebenso.

Dies führt dazu, dass bei einer denkbaren möglichen Durchgriffshaftung der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen richtigerweise zu bejahen ist (vergleiche hierzu Landesarbeitsgericht Hessen, Entscheidung vom 12. Mai 2016, Az. 18 Ta 184/16, zitiert nach juris).

Im Übrigen wäre auch nicht erkennbar, welche Gerichtsbarkeit ansonsten aufgrund der engen Verknüpfung der Ansprüche mit dem Arbeitsverhältnis für etwaige Ansprüche gegenüber den Beklagten Z. 2 und Z. 3 zuständig sein sollte. Aufgrund der gegebenen Sachlage ist nur eine Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen denkbar.

Daher war festzustellen, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung können die Parteien sofortige Beschwerde nach § 17 a Abs. 4 S. 3 GVG einlegen.

Die Einlegung der Beschwerde hat binnen zwei Wochen nach Zustellung dieser Entscheidung schriftlich oder durch Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle beim Arbeitsgericht Lörrach, Weinbrennerstraße 5, 79539 Lörrach oder beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg i. Br. zu erfolgen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der Entscheidung, gegen die die Beschwerde gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen diese Entscheidung Beschwerde eingelegt werde, enthalten.

Auf die Möglichkeit der Einlegung des Rechtsmittels/Rechtsbehelfs mittels elektronischen Dokuments (siehe dazu: Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr in Baden-Württemberg vom 11.12.2006 (GBL.2006,393) wird hingewiesen. Einzelheiten zum Einreichungsverfahren finden Sie unter [www.justizportal.de](http://www.justizportal.de) im Bereich Service/Online-Dienste unter dem Stichwort elektronischer Rechtsverkehr.

D. Vorsitzende:  
Borgiel



Beglaubigt  
Lörrach, den 20.08.2019

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Dieses Schreiben wurde maschinell  
erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.

Informationen zum Schutz personenbezogener Daten bei deren Verarbeitung durch die Justiz nach Artikel 13 und Artikel 14 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung finden sich auf der Internetseite des Gerichts unter dem Menüpunkt "Service" / "Informationen zum Datenschutz in der Justiz". Auf Wunsch übersenden wir diese Informationen auch an Verfahrensbeteiligte in Papierform.