



**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn D. T., X. weg 53, I.,

**- Kläger, Widerbeklagter und Berufungsbeklagter -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte L.,  
Q. straße 24 a, S.,

**g e g e n**

Herrn S. B. als Inhaber der Hausverwaltung B., H. straße 59, E.,

**- Beklagter, Widerkläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigter:** Rechtsanwalt B. R.,  
H. straße 59, E.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 10.01.2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden  
sowie den ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Selke und Knuth

**für R e c h t erkannt:**

- I. **Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28.05.2015 – Az.: 5 Ca 7823/14 – wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich gegen die Abweisung der auf Zahlung von 300,04 € nebst Zinsen und weiterer 400,00 € nebst Zinsen gerichteten Widerklage richtet.**

- II. Im Übrigen wird die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28.05.2015 mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass es im Tenor Ziffer 1 des Urteils heißt:**
- 1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.452,89 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz aus 1.995,97 EUR brutto seit 01.11.2014 und aus weiteren 456,92 EUR brutto seit 06.11.2014 zu zahlen.**
- III. Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- IV. Die Revision wird für den Beklagten im Umfang der dem Kläger zugesprochenen Klageforderungen zugelassen.**

### **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über wechselseitige Zahlungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Der Kläger war vom 01.06.2014 bis zum 25.10.2014 bei dem Beklagten als Hausverwalter und Hausmeister von dessen Anwesen in Thailand zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.475,00 EUR in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die arbeitgeberseitige Probezeitkündigung vom 09.10.2014 (Bl. 9 der Akte) beendet.

Der Beklagte, der seinen Wohnsitz in Thailand hat und auch schon zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages dort hatte, betreibt in E. die Firma „Hausverwaltung B.“. Über diese schloss er mit dem Kläger unter dem 24.05.2014 den dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden schriftlichen Arbeitsvertrag (Bl. 221 ff. der Akte), der unter anderem folgende Regelungen enthält:

#### **„1. *Einstellung***

*1.1 Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.06.2014 als Hausverwalter und Hausmeister des Anwesens „Silence Resort“, ... , Thailand (nachfolgend „Objekt“ genannt) eingestellt. ...*

*1.2 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt fünf Tage (40 Stunden) in der Woche.*

...

## **6. Urlaub**

6.1 *Der Urlaub beträgt 20 Arbeitstage im Kalenderjahr. Er richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.*

...

## **16. Ausschlussfristen, Verfallklausel**

16.1 *Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis verfallen drei Monate nach Ablauf des Fälligkeitsmonats, spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht wurden. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, verfallen diese Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer weiteren Frist von zwei Monaten durch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht anhängig gemacht wurden.*

16.2 *Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.*

...

## **20. Gerichtsstand, anwendbares Recht**

20.1 *Ausschließlicher Gerichtsstand ist Düsseldorf.*

20.2 *Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.“*

Die Hausverwaltung B. in E. verfügt über keine selbständige Leitung. Um die Belange vor Ort in E. kümmerte sich seinerzeit Herr S., der als freier Mitarbeiter für den Beklagten tätig war und nicht aus eigener EntschlieÙung Geschäfte abschließen durfte, sondern die Zustimmung des Beklagten einzuholen hatte, nach dessen Weisungen er auch ausschließlich handelte. Gewöhnlicher Arbeitsort des Klägers war das Anwesen des Beklagten in Thailand. Dort erbrachte der Kläger seine Arbeitsleistung und dort wohnte er auch während des Arbeitsverhältnisses in einer ihm kostenlos zur Verfügung gestellten Wohnung. Der Kläger erbrachte

bis zum 04.10.2014 seine Arbeitsleistung und war in der Folgezeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt. Er nahm während des Arbeitsverhältnisses drei Tage Urlaub in Anspruch.

Zu Beginn seiner Tätigkeit übergab der Beklagte dem Kläger ein Budget in Höhe von 100.000,00 thailändischen Baht (THB) zur Begleichung der auf dem Anwesen in Thailand anfallenden Rechnungen und Gehälter der einheimischen Angestellten. 100.000,00 THB entsprechen 2.728,98 EUR. Einen Teilbetrag von umgerechnet 1.368,30 EUR, den der Kläger aus dem Budget für private Ausgaben entnommen hatte, hat die Großmutter des Klägers für diesen dem Beklagten in bar erstattet.

Mit Schreiben vom 21.10.2014 (Bl. 241 der Akte) ließ der Beklagte den Kläger unter Fristsetzung zum 30.10.2014 auffordern, über das Budget von THB 100.000,00 eine genaue Abrechnung vorzulegen und erklärte, sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorzubehalten. Der Kläger antwortete hierauf mit Schreiben vom 29.10.2014 (Bl. 74 f der Akte), dass das Budget bereits ordnungsgemäß abgerechnet worden sei. Zugleich erklärte er unter Fristsetzung zum 05.11.2014, der ordnungsgemäßen Abrechnung des Monats Oktober 2014 werde entgegensehen und hier seien 104 Überstunden und Urlaubsabgeltung für acht Urlaubstage zu berücksichtigen. Mit Schreiben vom 05.11.2014, wegen dessen Inhalts im Einzelnen auf Bl. 242 ff. der Akte Bezug genommen wird, ließ der Beklagte darauf erwidern, es werde um Vorlage der Abrechnung über das Budget von THB 100.000,00 gebeten, nahm zu den Überstunden- und Urlaubsabgeltungsforderungen des Klägers Stellung und formulierte weitere eigene Forderungen.

Mit der am 22.12.2014 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und am 31.12.2014 zugestellten Klage hat der Kläger einen Betrag von insgesamt 3.709,43 EUR brutto gerichtlich geltend gemacht. Er hat behauptet, er habe während des Arbeitsverhältnisses 64 Überstunden geleistet. An acht Feiertagen oder Wochenendtagen, an denen der Beklagte sich nicht auf dem Anwesen in Thailand befunden habe, habe er zusätzlich zu seiner regelmäßigen Arbeitszeit jeweils acht Stunden Arbeitsleistung erbringen müssen. Er hat die Ansicht vertreten, ihm stünde für die Zeit vom 1. bis zum 25.10.2014 Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung in Höhe von 1.995,97 EUR brutto zu. Darüber hinaus habe er einen Urlaubsanspruch von zehn Tagen erworben, so dass infolge der Inanspruchnahme von lediglich drei Tagen Erholungsurlaub noch sieben Tage mit einem Gesamtbruttobetrag in Höhe von 799,61 EUR abzugelten seien. Aus den geleisteten 64 Überstunden folge ein Vergütungsanspruch in Höhe von 913,85 EUR. Gegenforderungen des Beklagten hat der Kläger bestritten und behauptet, er habe weder

zwei Elektroleitungen durchtrennt noch einheimischen Angestellten ermöglicht, Gegenstände zu entwenden. Er habe auch weisungsgemäß alle zwei Wochen die Lohnzahlungen an die einheimischen Angestellten vorgenommen. Schließlich habe er das ihm zur Verfügung gestellte Budget von 100.000,00 THB ordnungsgemäß verwaltet und abgerechnet. Ein Teil des Budgets sei durch den Kauf einer Schwimmbadpumpe, die Anschaffung eines Handrasenmähers und die Reparatur eines Rasenmähers aufgebraucht worden. Zwar habe er auch einen Betrag in Höhe von umgerechnet 1.368,30 EUR für private Zwecke entnommen. Der Beklagte könne jedoch auch diesbezüglich keine Erstattung verlangen, da seine Großmutter ihm den Betrag unstreitig in bar erstattet habe.

Der Kläger hat beantragt,

**den Beklagten zu verurteilen, an ihn 3.709,43 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2014 zu bezahlen.**

Der Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen;**

sowie mit am 27.01.2015 (zu 1.) und am 05.05.2015 (zu 2.) bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Schriftsätzen **widerklagend,**

- 1. den Kläger zu verurteilen, an ihn 3.429,02 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.02.2015 zu bezahlen;**
- 2. den Kläger zu verurteilen, an ihn 107,80 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 12.05.2015 zu bezahlen.**

Der Kläger hat diesbezüglich wiederum beantragt,

**die Widerklage abzuweisen.**

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Klage sei bereits unzulässig, da das Arbeitsgericht Düsseldorf weder international noch örtlich zuständig sei. Die Klage sei auch teilweise unbegründet. Dem Kläger sei nur ein Urlaubsanspruch von sieben Tagen entstanden. Ein Vergütungsanspruch für Überstunden sei gar nicht entstanden. Der Kläger habe weder Überstunden abgeleistet noch seien

diese angeordnet oder nachträglich genehmigt worden. An den vom Kläger behaupteten Feiertagen und Wochenendtagen sei keine Arbeitsleistung erforderlich gewesen. Stattdessen stünde dem Beklagten ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 2.728,98 EUR zu, da der Kläger keine Abrechnung über das ihm überlassene Budget in Höhe von 100.000,00 THB vorgenommen habe. Darüber hinaus stehe ihm ein weiterer Schadensersatzanspruch in Höhe von 300,04 EUR (11.000,00 THB) zu, da der Kläger diesen Betrag an zwei einheimische Angestellte vor der Erbringung der Arbeitsleistung ausbezahlt habe. Der Beklagte hat dazu behauptet, aufgrund der Mentalität einiger einheimischer Angestellter führe die Auszahlung des Gehalts vor der Erbringung der Arbeitsleistung dazu, dass die Angestellten zur Arbeit nicht mehr erscheinen würden. Weiterhin habe der Kläger seine Aufsichtspflicht dadurch verletzt, dass er im September 2014 einheimischen Angestellten ermöglicht habe, Geschirr, einen Gaskocher und Porzellan im Wert von 400,00 EUR aus dem Anwesen in Thailand zu entwenden. Schließlich sei dem Beklagten der mit dem Widerklageantrag zu 2.) geltend gemachte Schadensersatzanspruch in Höhe von 107,80 EUR dadurch entstanden, dass der Kläger während seiner Anwesenheit in Thailand zwei Leitungen der Klimaanlage in dem von ihm bewohnten Apartment durchtrennt habe. Ein solcher Sabotageakt habe nur vom Kläger vorgenommen werden können, da das Apartment sowohl vor als auch nach dessen Aufenthalt leer gestanden und nur der Kläger einen Schlüssel für das Apartment besessen habe.

Mit Urteil vom 28.05.2015 – Az.: 5 Ca 7823/14 – hat das Arbeitsgericht Düsseldorf der Klage im Umfang von 2.452,89 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2014 stattgegeben und im Übrigen sowohl die Klage als auch die Widerklage abgewiesen.

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Klage sei zulässig und im Umfang der Stattgabe auch begründet. Die internationale Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Düsseldorf folge aus Art. 18 Abs. 2 EuGVVO. Der Beklagte habe zwar keinen Wohnsitz mehr im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaates der EU, er unterhalte aber in E. eine Niederlassung, mit der auch der Arbeitsvertrag der Parteien geschlossen worden sei. Daher werde er für Streitigkeiten aus diesem Arbeitsverhältnis so behandelt, als wenn er seinen Wohnsitz in E. hätte. Die Streitigkeit resultiere auch „aus dem Betrieb“, da es um Ansprüche aus der arbeitsvertraglichen Tätigkeit selbst gehe. Ferner sei das Arbeitsgericht Düsseldorf örtlich nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 21 ZPO zuständig. Der Beklagte betreibe in E. als selbständiger Kaufmann wohnortfern eine auf gewisse Dauer eingerichtete und auf seinen Namen und seine Rechnung betriebene Geschäftsstelle unter der Bezeichnung „Hausverwaltung B.“. Bei der Klageforderung handele es sich auch um vermögensrechtliche Ansprüche, die eine Beziehung zum Geschäftsbetrieb

der Niederlassung aufwiesen, denn der Kläger mache Ansprüche unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag geltend, der zwischen ihm und der Niederlassung abgeschlossen worden sei. Die Klage sei in Höhe von 2.452,89 EUR begründet. In Höhe von 1.995,97 EUR brutto habe der Kläger einen Anspruch auf Entgeltzahlung wegen der bis 04.10.2014 erbrachten Arbeitsleistungen und auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Abs. 1 EFZG für die Zeit danach bis zum 25.10.2014. Der Höhe nach entspreche der Vergütungsanspruch 25/31 der Gesamtmonatsvergütung. Darüber hinaus bestehe ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von 456,92 EUR brutto gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG für vier restliche Urlaubstage. Weitere Urlaubsabgeltungsansprüche und ein Überstundenabgeltungsanspruch bestünden hingegen nicht. Die Widerklage sei insgesamt unbegründet. Dem Beklagten stehe kein Anspruch auf Zahlung von 2.728,98 EUR im Zusammenhang mit der Überlassung des Budgets in Höhe von 100.000,00 THB zu. Der Beklagte habe schon eine objektive Pflichtverletzung des Klägers nicht hinreichend substantiiert behauptet. Ob das dem Kläger in Bargeld übergebene Budget von 100.000,00 THB durch ein Verhalten (Handeln oder Unterlassen) des Klägers abhandengekommen sei, sei offen geblieben. Es sei nicht konkret aufgezeigt worden, welches Verhalten zu welchem konkreten Schaden geführt habe, sondern nur die Verantwortung des Klägers für den Kassenbestand hervorgehoben und geltend gemacht worden, der Kläger müsse sich seinerseits entlasten. Die Vorschrift des § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB finde auf die Haftung des Arbeitnehmers wegen einer Pflichtverletzung jedoch keine entsprechende Anwendung. Der Kläger habe vorgetragen, dass er von dem überlassenen Budget eine Schwimmbadpumpe und einen Handrasenmäher gekauft habe und einen anderen Rasenmäher habe reparieren lassen. Der Beklagte habe hingegen keine ausreichenden und konkreten Indizien für ein Fehlverhalten des Klägers vorgetragen, sondern lediglich pauschal behauptet, dass er diesen Sachvortrag nicht glaube. Er habe auch nicht dargelegt, dass kein Dritter Zugriff auf das Budget nehmen konnte. Für die private Entnahme eines Teilbetrages in Höhe von umgerechnet 1.368,30 EUR hafte der Kläger deshalb nicht, weil seine Großmutter diesen Betrag unstreitig an den Beklagten zurückgezahlt habe. Da eine schuldhafte Eigentumsverletzung nicht feststellbar sei, stehe dem Beklagten auch kein Schadensersatzanspruch aus unerlaubter Handlung zu. Darüber hinaus bestehe kein Anspruch auf Erstattung verauslagter Löhne in Höhe von umgerechnet 300,04 EUR und auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 400,00 EUR für abhanden gekommenes Geschirr, einen Wasserkocher und Porzellan, denn der Sachvortrag des Beklagten zu einer Pflichtverletzung (bzw. Eigentumsverletzung) sei völlig substanzlos. Es sei nicht ersichtlich, wann und wie der Beklagte den Kläger konkret angewiesen habe, zu bestimmten Fälligkeitszeitpunkten das Entgelt an die angestellten Arbeitnehmer auszuzahlen. Der Beklagte habe auch nichts dazu vorgetragen, ob er eine Erstattung von den beiden einheimischen Arbeitnehmern

überhaupt verlangt habe. Es sei ferner nicht erkennbar, inwiefern der Kläger einheimischen Angestellten ermöglicht haben solle, Geschirr, einen Wasserkocher sowie Porzellan zu entwenden. Schließlich habe der Beklagte keinen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von 107,80 EUR für die Reparatur einer Klimaanlage, denn er habe die vom Kläger bestrittene schädigende Handlung lediglich behauptet und nicht unter Beweis gestellt. Er habe auch nicht vorgetragen, dass ausschließlich der Kläger das von ihm bewohnte Apartment von der Übergabe an bis zur Feststellung des Schadens am 24.03.2015 betreten habe. Vielmehr habe der Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung am 28.05.2015 eingeräumt, dass der Kläger in dem Apartment an verschiedenen Tagen Besuch empfangen habe.

Das Urteil vom 28.05.2015 ist dem Beklagten über seinen Prozessbevollmächtigten am 22.06.2015 zugestellt worden. Mit am 17.07.2015 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenem Anwaltschriftsatz hat er Berufung gegen das Urteil eingelegt, die er – nach vorheriger Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist durch Beschluss vom 19.08.2015 bis 22.09.2015 – mit am 21.09.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenem Anwaltschriftsatz begründet hat.

Er nimmt Bezug auf sein erstinstanzliches Vorbringen und vertritt weiterhin die Ansicht, dass die Klage bereits mangels internationaler Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte unzulässig sei. Die Zuständigkeit ergebe sich entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht aus Art. 18 Abs. 2 EuGVVO, denn er unterhalte in E. weder eine Zweigniederlassung noch eine Agentur oder eine sonstige Niederlassung. Es fehle bei der in E. ansässigen Hausverwaltung B. die für die Annahme einer Niederlassung erforderliche, im Wesentlichen selbständige Leitung mit dem Recht, aus eigener EntschlieÙung Geschäfte abzuschließen. Der sich um die Belange der Hausverwaltung B. in E. kümmernde Herr S. handele ausschließlich nach den Weisungen des Beklagten. Außerdem liege hier auch keine auf den Betrieb einer Niederlassung bezogene Streitigkeit vor, denn es gehe allein um Ansprüche aus dem in Thailand vollzogenen Arbeitsverhältnis. Außerdem sei der Beklagte entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts kein Kaufmann, sondern Verbraucher. Die Widerklageforderung in Höhe von 2.728,98 EUR stehe dem Beklagten entgegen der erstinstanzlichen Entscheidung zu. Der Kläger habe das Budget von 100.000,00 THB unstreitig erhalten. Der Schaden des Beklagten bestehe darin, dass das Geld nicht mehr vorhanden sei, er aber keine entsprechende Gegenleistung erhalten habe. Da ausschließlich der Kläger Zugriff auf das Budget gehabt habe, könne der Schaden ausschließlich durch sein Verhalten verursacht worden sein. Die Pflichtverletzung des Klägers liege darin begründet, dass er über das Budget nicht ordnungsgemäß abgerechnet



und das Geld für sich behalten habe. Hinzu komme, dass er bewusst wahrheitswidrig habe vortragen lassen, über das Budget bereits abgerechnet zu haben. Dementsprechend habe der Kläger das Geld nicht nur fahrlässig, sondern vorsätzlich für sich behalten. Seine Einlassungen zur Verwendung des Geldes seien unsubstantiiert. Der Beklagte bestreitet sie und behauptet, er habe weder die Schwimmbadpumpe noch den Handrasenmäher, die der Kläger angeblich gekauft habe wolle, auf seinem Anwesen gesehen. Es seien auch keine entsprechenden Belege von dem Kläger vorgelegt worden. Der Kläger habe nicht einmal zu Modell und Preis der angeblich angeschafften Gegenstände Ausführungen gemacht. Sein unsubstantiiertes Vortrag müsse zu seinen Lasten gehen, was das Arbeitsgericht verkannt habe. Gleichfalls verkannt habe das Arbeitsgericht, dass dem Beklagten der Schadensersatzanspruch in Höhe von 107,80 EUR für die Reparatur der Klimaanlage zustehe. Denn er habe umfassend und substantiiert zur Begründung dieses Anspruchs vorgetragen und dabei auch behauptet, dass ausschließlich der Kläger das von ihm bewohnte Apartment von der Übergabe bis zur Feststellung des Schadens am 24.03.2015 betreten habe. Nach dem Aufenthalt des Klägers bis zum 24.03.2015 habe das Apartment leer gestanden. Die ihm in den erstinstanzlichen Entscheidungsgründen zugeschriebene Erklärung in der mündlichen Verhandlung am 28.05.2015 habe er nicht abgegeben; sie sei auch nicht protokolliert worden. Sämtliche Widerklageforderungen seien schließlich rechtzeitig mit den Schreiben vom 21.10. und 05.11.2014 außergerichtlich geltend gemacht worden.

Er beantragt,

**unter teilweiser Abänderung des am 28.05.2015 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf – Aktenzeichen 5 Ca 7823/14 – die Klage im vollen Umfang abzuweisen und den Kläger zu verurteilen, an ihn 3.429,02 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 03.02.2015 sowie 107,80 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 12.05.2015 zu bezahlen;**

**hilfsweise, den Rechtsstreit unter Aufhebung des angefochtenen Urteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Arbeitsgericht Düsseldorf zurückzuverweisen.**

Der Kläger beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Bezugnahme seines bisherigen Vorbringens und beruft sich hinsichtlich der internationalen Zuständigkeit auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Gerichtsstandsklausel, die er auch für wirksam hält. Darüber hinaus behauptet er, dem Beklagten in Gegenwart der Großmutter des Klägers bereits am 14.09.2014 eine Abrechnung über die Verwendung des ihm überlassenen Budgets übergeben zu haben; über ein Duplikat verfüge er nicht.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Das Landesarbeitsgericht hat am 27.09.2016 einen Hinweisbeschluss erlassen, wegen dessen Inhalts auf die Sitzungsniederschrift vom gleichen Tage (Bl. 217 ff. der Akte) Bezug genommen wird.

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

**I.**

Die Berufung des Beklagten ist nur teilweise zulässig. Sie ist zwar, da der Beschwerdewert von 600 EUR deutlich überschritten ist, statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG. Ferner ist sie form- und fristgerecht im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet worden.

Jedoch genügt die Berufungsbegründung hinsichtlich der abgewiesenen Widerklageforderungen in Höhe von 300,04 EUR wegen angeblich vorzeitig ausgezahlter Löhne und in Höhe weiterer 400,00 EUR wegen angeblich von dem Kläger ermöglichter Entwendung von Geschirr, einem Gaskocher und Porzellan nicht den Mindestanforderungen nach §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO.

Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis Nr. 4 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG vom 19.05.2016 – 3 AZR 131/15, juris, Rz. 15; BAG vom 11.11.2014 – 3 AZR 404/13, juris, Rz. 18; BAG vom 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, juris, Rz. 11; Zöller/Heßler, ZPO, 31. Auflage, § 520 Rn. 27). Bezieht sich das Rechtsmittel auf mehrere Ansprüche im prozessualen Sinn, ist zu jedem Anspruch eine ausreichende Begründung zu geben. Fehlen Ausführungen zu einem Anspruch, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs denotwendig von der des anderen abhängt (BAG vom 19.05.2016 – 3 AZR 131/15, juris, Rz. 15; BAG vom 13.10.2015 – 1 AZR 429/14, juris, Rz. 36; Zöller/Heßler, ZPO, 31. Auflage, § 520 Rn. 27).

Gemessen an diesen Grundsätzen genügt die Berufungsbegründung hinsichtlich der abgewiesenen Widerklageforderungen in Höhe von 300,04 EUR und weiteren 400,00 EUR nicht den gesetzlichen Anforderungen. Denn insoweit fehlen jegliche Ausführungen dazu, warum die erstinstanzliche Entscheidung mit dem Rechtsmittel der Berufung angegriffen wird. Eine Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28.05.2015, dort zu Ziffer III.2 der Entscheidungsgründe (Seite 11/12 des Urteils), findet in keiner Weise statt. Diese beiden Widerklageforderungen betreffen auch jeweils abgrenzbare, eigenständige Ansprüche im prozessualen Sinn. Sie sind mit gesonderter Begründung und auf der Grundlage jeweils klar von den übrigen Gegenständen der Widerklage abgrenzbarer Lebenssachverhalte geltend gemacht worden. Ihre Begründetheit hängt auch nicht denotwendig von der der übrigen Widerklageforderungen ab. Solches macht der zur Unzulässigkeit der diesbezüglichen Berufung durch das Gericht angehörte Beklagte auch nicht geltend. Mangels den gesetzlichen Anforderungen genügender Begründung war die Berufung somit nach § 522 Abs. 1 Satz 2 ZPO teilweise als unzulässig zu verwerfen, soweit sie sich gegen die Abweisung der Widerklageforderungen in Höhe

von 300,04 EUR wegen angeblich vorzeitig ausgezahlter Löhne und in Höhe weiterer 400,00 EUR wegen angeblich von dem Kläger ermöglichter Entwendung von Geschirr, einem Gaskocher und Porzellan richtet.

Hinsichtlich der übrigen Streitgegenstände des Berufungsverfahrens liegt eine den gesetzlichen Mindestanforderungen genügende Auseinandersetzung der Berufungsbegründung mit den Gründen des angefochtenen Urteils vor, so dass die Berufung insoweit zulässig ist.

## II.

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

1. Die Klage ist zulässig, insbesondere sind die deutschen Arbeitsgerichte und hier konkret erstinstanzlich das Arbeitsgericht Düsseldorf entgegen der Ansicht des Beklagten international zuständig. Dahingestellt bleiben kann dabei, ob die Zuständigkeit, wie das Arbeitsgericht es angenommen hat, aus Art. 18 Abs. 2 EuGVVO a.F. wegen eines Gerichtsstandes der (Zweig-)Niederlassung in E. folgt. Denn sie ergibt sich jedenfalls – worauf die Parteien mit Hinweisbeschluss vom 27.09.2016 hingewiesen worden sind – aus der Gerichtsstandsklausel in Ziffer 20.1 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 24.05.2014 in Verbindung mit Art. 23 Abs. 1, 5 und Art. 21 Ziffer 2 EuGVVO a.F..

a) Die internationale Zuständigkeit ist eine von Amts wegen auch im Rechtsmittelverfahren zu prüfende Sachurteilsvoraussetzung (BAG vom 20.10.2015 – 9 AZR 525/14, juris, Rz. 13; BAG vom 19.03.2014 – 5 AZR 252/12 (B), juris, Rz. 11).

b) Die Feststellung der internationalen Zuständigkeit richtet sich im vorliegenden Fall nach den Zuständigkeitsvorschriften der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22.12.2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (im Folgenden: EuGVVO a.F.). Diese ist gemäß Art. 76 EuGVVO a.F. am 01.03.2002 in Kraft getreten und wurde zwar durch Art. 80 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12.12.2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen

in Zivil- und Handelssachen (im Folgenden: EuGVVO n.F.) aufgehoben. Diese wiederum gilt jedoch nach Art. 81 Satz 2 EuGVVO n.F. erst ab dem 10.01.2015 und ist dementsprechend nach Art. 66 Abs. 1 EuGVVO n.F. nur auf Verfahren anzuwenden, die am 10.01.2015 oder danach eingeleitet worden sind; für Verfahren, die davor eingeleitet worden sind, gilt weiterhin die EuGVVO a.F.. Gleichgültig, ob man unter der „Einleitung“ eines gerichtlichen Verfahrens nun den Zeitpunkt der Rechtshängigkeit versteht oder in Anlehnung an Art. 32 EuGVVO n.F. den der Anhängigkeit bei Gericht (vgl. zum Streitstand BGH vom 24.06.2014 – VI ZR 315/13, juris, Rz. 14; ferner Thomas/Putzo, ZPO, 37. Auflage, Art. 66 EuGVVO Rn. 2; Schlosser/Hess, EuZPR, 4. Auflage, Art. 66 EuGVVO Rn. 2, jeweils m.w.N.), ist das vorliegende Klageverfahren in jedem Falle vor dem 10.01.2015 eingeleitet worden. Denn die Klage ist am 22.12.2014 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingereicht und damit anhängig gemacht worden. Ihre Zustellung erfolgte am 31.12.2014, so dass auch der Zeitpunkt der Rechtshängigkeit vor dem Stichtag des 10.01.2015 liegt.

**c)** Die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte folgt im vorliegenden Fall aus Ziffer 20.1 des Arbeitsvertrages vom 24.05.2014 in Verbindung mit Art. 23 Abs. 1, 5 und Art. 21 Ziffer 2 EuGVVO a.F..

**aa)** Der Geltungsbereich der EuGVVO a.F. ist gemäß Art. 1 EuGVVO 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 EuGVVO a.F. erforderliche Auslandsbezug (vgl. EuGH vom 17.11.2011 – C-327/10, juris, Rz. 29; BAG vom 20.10.2015 – 9 AZR 525/14, juris, Rz. 13) liegt vor. Denn der Beklagte ist bereits vor Klageerhebung nach Thailand verzogen, hat keinen Wohnsitz mehr in Deutschland und das Arbeitsverhältnis wurde auch jedenfalls hinsichtlich der von dem Kläger zu erbringenden Arbeitsleistung in Thailand abgewickelt. Dass damit der erforderliche Auslandsbezug nicht zu einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union, sondern zu einem Drittstaat außerhalb der Union (hier: Thailand) vorliegt, hindert die Anwendbarkeit der EuGVVO a.F. nicht, denn diese enthält ein Regelwerk, das ein umfassendes System bildet und dessen Vorschriften nicht nur für die Beziehungen zwischen den Mitgliedsstaaten gelten, sondern auch für die Beziehungen zwischen einem Mitgliedsstaat und einem Drittstaat (EuGH vom 19.07.2012 – C-154/11, juris, Rz. 40). Das folgt nicht zuletzt aus der Regelung des Art. 4 EuGVVO a.F., der gerade den Fall regelt, dass eine beklagte Partei keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaates hat.

**bb)** Nach Art. 4 Abs. 1 EuGVVO a.F. bestimmt sich die Zuständigkeit der Gerichte eines jeden Mitgliedsstaates nach dessen eigenen Gesetzen, wenn der

Beklagte keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaates hat; dies allerdings nur vorbehaltlich der Art. 22 und 23 EuGVVO a.F.. Damit gilt selbst bei einem Wohnsitz des Beklagten in einem Drittstaat für Gerichtsstandsvereinbarungen weiterhin das Verordnungsrecht, konkret Art. 23 EuGVVO a.F., wenn wenigstens der Kläger in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union wohnt (Geimer/Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 4 Rn. 3). Über Art. 23 Abs. 5 EuGVVO a.F. finden in diesen Fällen dann auch die Vorschriften der Art. 13, 17 und – speziell die arbeitsvertraglichen Gerichtsstandsvereinbarungen betreffend – 21 EuGVVO a.F. Anwendung (vgl. MüKo-ZPO/Gottwald, 4. Auflage, Art. 4 EuGVO Rn. 2). Innerhalb ihres Anwendungsbereichs wiederum sind Art. 23, 21 EuGVVO a.F. *lex specialis* zu §§ 38, 40 ZPO und verdrängen diese nationalstaatlichen Zuständigkeitsregelungen vollständig (MüKo-ZPO/Gottwald, 4. Auflage, Art. 23 EuGVO Rn. 77/78; Geimer/Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 23 Rn. 69/70, jeweils m.w.N.).

Da zwar der Beklagte seinen Wohnsitz nicht in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union hat, wohl aber der Kläger in Deutschland wohnhaft war und ist, findet auf die Gerichtsstandsvereinbarung in Ziffer 20.1 des Arbeitsvertrages der Parteien, wonach Düsseldorf als ausschließlicher Gerichtsstand vereinbart ist, allein Art. 23 i.V.m. Art. 21 EuGVVO Anwendung.

**cc)** Die Gerichtsstandsvereinbarung in Ziffer 20.1 des Arbeitsvertrages vom 24.05.2014 ist wirksam und begründet im vorliegenden Fall die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit.

**(1)** Die Wirksamkeitsvoraussetzungen nach Art. 23 Abs. 1 EuGVVO a.F. sind erfüllt. Eine der Parteien, hier der Kläger, hatte und hat seinen Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union, nämlich in Deutschland. In Ziffer 20.1 des Arbeitsvertrages haben die Parteien ausdrücklich bestimmt, dass das Arbeitsgericht Düsseldorf ausschließlich zuständig sein soll. Diese ausschließliche Zuständigkeit soll sich erkennbar – wie sich im Rahmen der Auslegung nach §§ 133, 157 BGB ergibt – auf alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beziehen, welches durch diesen Arbeitsvertrag begründet worden ist. Damit bezieht sich die Vereinbarung auf aus einem bestimmten Rechtsverhältnis – eben dem Arbeitsverhältnis der Parteien – entspringende Rechtsstreitigkeiten, was den Anforderungen des Art. 23 Abs. 1 EuGVVO a.F. an die Bestimmtheit einer vor dem Entstehen der Streitigkeit abgeschlossenen Gerichtsstandsvereinbarung genügt (vgl. hierzu MüKo-ZPO/Gottwald, 4. Auflage, Art. 23 EuGVO Rn. 64 m.w.N.). Schließlich genügt die Gerichtsstandsvereinbarung in dem von beiden Parteien unterzeichneten Arbeitsvertrag vom 24.05.2014 auch der nach Art. 23 Abs. 1 lit. a) EuGVVO a.F. geforderten Schriftform.

**(2)** Der Wirksamkeit der Gerichtsstandsvereinbarung steht auch nicht Art. 23 Abs. 5 EuGVVO a.F. entgegen. Zwar sind danach Gerichtsstandsvereinbarungen unwirksam, wenn sie den Vorschriften unter anderem des Art. 21 EuGVVO a.F. zuwiderlaufen. In Art. 21 Ziffer 1 EuGVVO a.F. wiederum ist geregelt, dass von den Vorschriften des 5. Abschnitts, 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 24.05.2014 lange Zeit vor der Entstehung der Streitigkeit des vorliegenden Verfahrens abgeschlossen worden ist. Art. 21 Ziffer 2 EuGVVO a.F. betrifft die vor Entstehung der Streitigkeit getroffene Gerichtsstandsvereinbarung und lässt die Abweichung von den Vorschriften des 5. Abschnitts durch diese zu, „wenn sie dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumt, andere als die in diesem Abschnitt angeführten Gerichte anzurufen.“

Der Wortlaut der Norm könnte auf den ersten Blick dafür sprechen, dass die Gerichtsstandsvereinbarung in Ziffer 20.1 des Arbeitsvertrages den Anforderungen nicht genügt. Denn die Parteien haben hier die ausschließliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Düsseldorf vereinbart und damit alle anderen Gerichtsstände ausgeschlossen. Damit eröffnet die vertragliche Gerichtsstandsregelung nicht ein Wahlrecht des Arbeitnehmers, sondern bindet ihn ebenso wie den Beklagten ausschließlich an den Gerichtsstand Düsseldorf. In der Literatur wird hierzu die Ansicht vertreten, ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarungen in Arbeitsverträgen seien per se nach Art. 23 Abs. 5 i.V.m. Art. 21 Ziffer 2 EuGVVO a.F. unwirksam (so Mankowski, AR-Blattei SD Arbeitsgerichtsbarkeit V E 160.5.5 Rn. 313, 336, 338).

Aus Sicht des erkennenden Gerichts überzeugt es hingegen, das Wort „wenn“ in Art. 21 Ziffer 2 EuGVVO a.F. im Sinne von „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, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 21 Rn. 4; Schlosser/Hess, EU-Zivilprozessrecht, 4. Auflage, Art. 23 EuGVVO (n.F.) Rn. 3). In diesem Sinne dürfte auch die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache „Mahamdia“ (EuGH vom 19.07.2012 – C-154/11, juris, Leitsatz 3 = Tenor Ziffer 2 sowie Rz. 60, 61, 62, 66) zu verstehen sein. Wie der EuGH dort ausführt, ist aus dem 13. Erwägungsgrund der Verordnung 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 19.07.2012 – C-154/11, juris, Rz. 46 und 60). Demnach soll dem klagenden Arbeitnehmer kein Gerichtsstand, der durch die Art. 18 und 19 EuGVVO 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 Gerichtsstandes 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 Abs. 1 – 4 EuGVVO a.F. wäre die ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarung wirksam und der in Anwendung der Vereinbarung gewählte Gerichtsstand zulässig.

Im vorliegenden Fall kommt hinzu, dass eine Abweichung von den Vorschriften des 5. Abschnitts der EuGVVO a.F. gar nicht vorliegt. Denn der Beklagte hatte sowohl zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages als auch der Klageerhebung und auch noch zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung seinen Wohnsitz in Thailand. Damit lag sein Wohnsitz zu allen denkbaren rechtlich relevanten Zeitpunkten für die Prüfung der Wirksamkeit einer vertraglichen Gerichtsstandsvereinbarung (vgl. dazu MüKo-ZPO/Gottwald, 4. Auflage, Art. 23 EuGVVO Rn. 20; Geimer/Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 23 Rn.25 ff, jeweils m.w.N; Schlosser/Hess, EU-Zivilprozessrecht, 4. Auflage, Art. 25 EuGVVO (n.F.) Rn. 8 ff) außerhalb der Europäischen Union. Damit allerdings hat für die vorliegende Klage von vornherein kein Gerichtsstand nach Art. 19 EuGVVO a.F. bestanden, der nur Arbeitgeber mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union betrifft. Nach Art. 18 Abs. 2 EuGVVO a.F. hat entweder – so die Annahme des Arbeitsgerichts – ein Gerichtsstand der (Zweig-) Niederlassung in E. bestanden oder – so die Auffassung des Beklagten – diese Norm wäre mangels Vorliegens der Voraussetzungen gleichfalls nicht anwendbar gewesen. Eine vertragliche Vereinbarung des Gerichtsstandes Düsseldorf führt dann aber zu keinem der denkbaren rechtlich relevanten Zeitpunkte zu einer Abweichung von den Vorschriften des 5. Abschnitts der EuGVVO a.F.. Denn entweder ist derselbe Gerichtsstand bestimmt worden, der nach diesen Vorschriften ohnehin bereits gegeben ist oder die Vorschriften sind allesamt nicht einschlägig, so dass von ihnen auch nicht vertraglich abgewichen werden kann. Zu keinem relevanten Zeitpunkt ist dem Kläger also durch die Gerichtsstandsvereinbarung ein nach den Vorschriften der Art. 18, 19 EuGVVO a.F. be-



gründeter Gerichtsstand entzogen worden. Allein das könnte aber eine Unwirksamkeit der Gerichtsstandsvereinbarung nach Art. 21 Ziffer 2 EuGVVO a.F. begründen.

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

**a)** Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund der wirksam gemäß Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.06.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) in Ziffer 20.2 des Arbeitsvertrages vorgenommenen Rechtswahl das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

**b)** Wie das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat, hat der Kläger gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von 1.995,97 EUR brutto für die Zeit vom 01.10. bis 25.10.2014 gemäß §§ 611 BGB, 3 Abs. 1 EFZG i.V.m. dem Arbeitsvertrag vom 24.05.2014. Für die Zeit vom 01. bis 04.10.2014 folgt der Anspruch aus § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag aufgrund der unstreitig erbrachten Arbeitsleistung. Für die Zeit vom 05. bis 25.10.2014 ergibt sich die Anspruchsgrundlage aus § 3 Abs. 1 EFZG aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Gegen die diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Anspruchsgrund wendet sich die Berufung ebenso wenig wie gegen die erstinstanzlich vorgenommene Berechnung der Höhe des Vergütungsanspruchs mit 25/31 der Gesamtmonatsvergütung. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts sind auch unabhängig davon nicht zu beanstanden. Der Zinsanspruch ist ab 01.11.2014 nach §§ 286, 288 BGB begründet.

**c)** Darüber hinaus hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden, dass der Kläger gegen den Beklagten einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von 456,92 EUR brutto gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG für vier bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Resturlaubstage hat. Die Berufungskammer folgt den Ausführungen zur Feststellung und Berechnung des Resturlaubsanspruchs und der Höhe des entsprechenden Abgeltungsbetrages unter II.2 der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils, stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ausdrücklich fest und sieht aufgrund der Bezugnahme auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe, denen der Beklagte auch nicht entgegen getreten ist, von weiteren Ausführungen ab.

Lediglich der Zinsanspruch bereits ab 01.11.2014 war insoweit allerdings geringfügig abzuändern. Denn beim Urlaubsabgeltungsanspruch enthält § 7 Abs. 4 BUrlG keine Bestimmung einer Leistungszeit im Sinne von § 286 Abs. 2 Nr. 1

BGB, so dass es gemäß § 286 Abs. 1 BGB grundsätzlich der Mahnung zur Begründung des Verzuges bedarf (vgl. nur ErfK/Gallner, 17. Auflage, § 7 BUrlG Rn. 72 m.w.N.). Diese ist hier durch das außergerichtliche Schreiben des Klägervertreeters vom 29.10.2014 mit Fristsetzung zum 05.11.2014 erfolgt, so dass der Zinsanspruch nach §§ 286, 288 BGB ab 06.11.2014 begründet ist.

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

**a)** Die Widerklage ist zulässig. Gegen die internationale Zuständigkeit bestehen hier bereits nach Art. 24 EuGVVO a.F. aufgrund der rügelosen Einlassung des Klägers keinerlei Bedenken. Art. 24 EuGVVO a.F. ist auf die Widerklage anwendbar (Geimer/Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 24 Rn.11 f.). Im Falle der – hier gegebenen – rügelosen Einlassung des Klägers kann dahingestellt bleiben, ob die internationale Zuständigkeit schon aus anderen Gründen nach der EuGVVO gegeben gewesen wäre; diese Frage ist im Rahmen der Widerklage bei rügeloser Einlassung nicht entscheidungserheblich (vgl. hierzu Geimer/Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 24 Rn. 27). Auch eines Hinweises des Gerichts auf die Folgen einer rügelosen Einlassung zur Widerklage bedurfte es im Rahmen des Art. 24 EuGVVO a.F. nicht (Geimer/Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, 3. Auflage, A.1 Art. 24 Rn. 16 f.).

**b)** Die Widerklage ist nicht begründet. Weder steht dem Beklagten gegen den Kläger ein Zahlungsanspruch in Höhe von umgerechnet 2.728,98 € (100.000,00 THB) zu noch ein solcher in Höhe von 107,80 €.

**aa)** Der Beklagte hat gegen den Kläger keinen Anspruch auf Zahlung von 2.728,98 €. Der geltend gemachte Rückzahlungsanspruch bzgl. der dem Kläger unstreitig überlassenen 100.000,00 THB ist – unabhängig davon, dass er unstreitig in Höhe von 1.368,30 € bereits durch die von der Großmutter des Klägers für diesen an den Beklagten erbrachte Leistung erloschen war, §§ 362 Abs. 1, 267 Abs. 1 Satz 1 BGB – jedenfalls verfallen gemäß Ziffer 16.1 des Arbeitsvertrages.

Danach verfallen Ansprüche spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht wurden. Gegen die Wirksamkeit dieser Klausel bestehen jedenfalls gegenüber dem beklagten Arbeitgeber keine Bedenken und solche hat der Beklagte, der auf den möglichen Verfall hingewiesen worden ist, auch nicht geltend gemacht.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde aufgrund der arbeitgeberseitigen Kündigung unstreitig zum 25.10.2014 beendet. Die Verfallsfrist lief damit spätestens am 25.01.2015 ab. Die erst am 27.01.2015 bei Gericht eingegangene und dem Kläger am 02.02.2015 über seinen Prozessbevollmächtigten zugestellte Widerklage wahrt diese Frist erkennbar nicht.

Entgegen der Ansicht des Beklagten wurde die Frist auch nicht durch die außergerichtlichen Schreiben vom 21.10. und 05.11.2014 gewahrt. Denn diese Schreiben enthalten keine Geltendmachung des Zahlungs-, sondern lediglich eines Abrechnungsanspruchs, verbunden mit der Erklärung, sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorzubehalten.

Ausschlußfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung einstellen, Beweise sichern oder - bei hohen Summen - vorsorglich Rücklagen bilden können. Die Geltendmachung einer Forderung im Sinne einer tariflichen Ausschlußfrist verlangt daher, daß die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufgefordert wird (BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 46/00, juris, Rz. 22). Dabei stellen Abrechnung und Zahlung zwei von einander zu unterscheidende Ansprüche dar. Die Geltendmachung des Abrechnungsanspruchs wahrt nicht die Ausschlussfrist für den Zahlungs-/Schadensersatzanspruch (vgl. BAG vom 22.09.1992 – 9 AZR 521/91, juris, Rz. 23 ff). Auch die bloße Erklärung, sich die Geltendmachung eines (Schadensersatz)Anspruchs vorzubehalten, genügt nicht bereits als Geltendmachung des Anspruchs (BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 46/00, juris, Rz. 22). Wohl ist es so, dass die Frist zur Geltendmachung des Zahlungsanspruches, für dessen Bezifferung zuvor eine Abrechnung erforderlich ist, bis zu deren Vorlage oder dem Verfall des Abrechnungsanspruchs nicht zu laufen beginnt (BAG vom 22.09.1992 – 9 AZR 521/91, juris, Rz. 19; BAG vom 27.11.1984 – 3 AZR 596/82, juris). Sobald jedoch der Anspruchsinhaber in der Lage ist, sich den erforderlichen Überblick ohne schuldhaftes Zögern zu verschaffen, um seine Forderung wenigstens annähernd zu beziffern, kann diese – dann auch ohne weitere Abrechnung – geltend gemacht werden (BAG vom 22.09.1992 – 9 AZR 521/91, juris, Rz. 19). In diesem Fall hemmt eine fehlende, aber ja auch nicht erforderliche Abrechnung den Lauf der Verfallsfrist nicht.

Danach ist der Rückzahlungsanspruch des Beklagten verfallen. Denn die geltend gemachte Abrechnung war nicht erforderlich zur Berechnung der Forderung. Diese betrug 2.728,98 € (umgerechnet 100.000,00 THB) abzüglich des unstreitig gezahlten Betrages von 1.368,30 €, also 1.360,68 € und war in dieser Höhe un schwer schon bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen. Die For-

derung war jedenfalls mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Die im vorliegenden Verfahren vorgebrachten Einwendungen des Klägers zur Verwendung des Geldes betreffen keinen Hinderungsgrund zur Geltendmachung des Zahlungsanspruchs. Darauf beruft sich der Beklagte auch nicht. Er ist vielmehr der Ansicht, mit den Schreiben vom 21.10. und 05.11.2014 seine Forderungen bereits rechtzeitig geltend gemacht zu haben. Das wiederum ist aus den dargelegten Gründen gerade nicht der Fall. Die beiden Schreiben sprechen keine Geltendmachung des hier interessierenden Zahlungs- oder Schadensersatzanspruchs aus. Sie betreffen vielmehr allein die Geltendmachung einer Abrechnung und anderer, für den vorliegenden Anspruch nicht relevanter Schadensersatzansprüche.

Auf Ziffer 16.2 des Arbeitsvertrages beruft der Beklagte sich nicht; die Voraussetzungen dieser Regelung sind auch hinsichtlich des hier interessierenden Anspruchs nicht ersichtlich gegeben.

**bb)** Darüber hinaus steht dem Beklagten gegen den Kläger kein Schadensersatzanspruch in Höhe von 107,80 € zu. Auch insoweit hat das Arbeitsgericht die Widerklage zutreffend abgewiesen. Soweit der Beklagte sich für die zur Begründung eines Ersatzanspruchs gegenüber dem Kläger entscheidende und bereits in den erstinstanzlichen Entscheidungsgründen unter III.3 angesprochene Behauptung, dass nur der Kläger bis zur Schadensfeststellung am 24.03.2015 das Apartment betreten habe, auf die eigene Parteivernehmung als einziges Beweismittelangebot berufen hat, hat der Kläger hierzu die erforderliche Zustimmung verweigert. Damit kam eine Parteivernehmung des Beklagten, der für die anspruchsbegründenden Tatsachen die Beweislast trägt, nicht mehr in Betracht, § 447 ZPO. Eine Parteivernehmung von Amts wegen nach § 448 ZPO wurde weder von dem Beklagten eingefordert noch waren die Voraussetzungen hierfür gegeben. Die hierfür erforderliche gewisse Anfangswahrscheinlichkeit für die Behauptung des Beklagten (vgl. Thomas/Putzo, ZPO, 37. Auflage, § 448 Rn. 2 m.w.N.) wird von diesem weder geltend gemacht noch kann sie allein auf der Grundlage seiner unverändert nicht hinreichend substantiierten Behauptungen festgestellt werden. Denn auf das Argument des Arbeitsgerichts, dass nicht vorgetragen worden sei, dass ausschließlich der Kläger das Apartment von der Übergabe bis zur Schadensfeststellung am 24.03.2015 betreten habe und sonst niemand, geht der Beklagte nur insoweit ein, als er zu der Zeit seit der Abreise des Klägers Anfang Oktober vorträgt und bestreitet, in der mündlichen Verhandlung am 28.05.2015 selbst eingeräumt zu haben, dass der Kläger an verschiedenen Tagen Besuch empfangen habe. Er behauptet zwar einmal in der Berufungsbegründung pauschal, dass der Kläger während der gesamten Zeit seines Aufenthalts auf dem Anwesen des Beklagten in Thailand die einzige Person gewesen sei, die das

Apartment betreten hat. Diese doch recht lebensfremde Pauschalbehauptung wäre erläuterungsbedürftig gewesen. Sie ist nicht mit einem konkreten Beweisangebot verknüpft worden, so dass auch unklar ist, wie der Beklagte diese Behauptung, die ja eine vollständige Überwachungsmöglichkeit des Apartments des Klägers über einen Zeitraum von neun Monaten voraussetzte, verifizieren wollte. Damit ist der Beklagte für die anspruchsbegründende Behauptung der alleinigen Verantwortlichkeit des Klägers für den festgestellten Schaden nicht nur ohnehin beweisfällig geblieben, vielmehr reicht sein Sachvortrag schon gar nicht zur schlüssigen Begründung des hierauf gestützten Schadensersatzanspruchs aus.

4. Für die hilfsweise beantragte Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils und Zurückverweisung an das Arbeitsgericht Düsseldorf fehlt angesichts der vorstehenden Ausführungen zur teilweisen Unzulässigkeit und im Übrigen Unbegründetheit der Berufung jede rechtliche Grundlage.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Beklagte die Kosten des von ihm ohne Erfolg betriebenen Berufungsverfahrens zu tragen.

### IV.

Die Entscheidung über die teilweise Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Die Revision wird für den Beklagten im Hinblick auf die Ausführungen zur internationalen Zuständigkeit für die Klage wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Im Übrigen, also hinsichtlich der teilweisen Verwerfung und ansonsten Zurückweisung der Berufung bzgl. der Widerklageforderungen liegen keine Umstände vor, die die Revisionszulassung bedingen. Da es sich bei Klage und Widerklage um selbständige Streitgegenstände handelt, kann die Revisionszulassung wie geschehen auf einen Teil der Streitgegenstände beschränkt werden (vgl. BAG vom 06.11.2008 – 2 AZR 924/07, juris, Rz. 20 ff m.w.N.; Müller-Glöge in: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 8. Auflage, § 72 Rn. 40).

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Klein

Dr. Selke

Knuth