



Praxisleitfaden

Zuständigkeit und anwendbares Recht in internationalen Streitigkeiten
zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Eine elektronische Fassung des Leitfadens ist auf folgender Website verfügbar:

<http://e-justice.europa.eu>

Inhalt

Zweck und Rechtsstatus des Praxisleitfadens	3
Einleitung	5
1. Welche Fragen deckt dieser Leitfaden ab?	9
Welche Art von Rechtsverhältnissen sind abgedeckt?	10
Wie wird festgestellt, ob eine Partei ein „Arbeitnehmer“ im Sinne der Brüssel-I-Verordnung und der Rom-I-Verordnung ist und folglich in den Genuss der in diesen Verordnungen vorgesehenen Schutzregelungen kommen kann?	10
Sind in Drittstaaten ansässige Arbeitnehmer abgedeckt?	11
Was gilt für die Scheinselbstständigkeit?	11
Welche arbeitsrechtlichen Klagen sind abgedeckt?	11
Wer ist Arbeitgeber?	12
2. Welches Gericht ist für den Arbeitsrechtsstreit zuständig?	13
Wo kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer verklagen?	14
Wo kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber verklagen?	14
Wo hat der Arbeitgeber seinen Wohnsitz?	15
3. Welches Recht ist auf den Arbeitsrechtsstreit anzuwenden?	16
Begrenzte Parteiautonomie	17
Was ist durch das anwendbare Recht abgedeckt?	17
Rangordnung der Anknüpfungskriterien	17
Ausweichklausel	18
4. Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen der Entsende-Richtlinie (Richtlinie 96/71/EG) in ein anderes Land entsendet wurde?...	19
Zuständigkeit	20
Anwendbares Recht	20

5. Rechtsprechung des EuGH	21
Was ist der übliche Arbeitsort?	22
Was ist der Ort der Anstellung?	25
Welche Bedeutung hat die Ausweichklausel in der Rom-I-Verordnung?	26
Legt das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht fest, ob eine Forderung aus einem Beschäftigungsverhältnis abgetreten werden kann?	27
Können im Rahmen der Parteiautonomie Gerichtsstandsvereinbarungen getroffen werden?	28
6. Allgemeine Schlussfolgerungen	29



Zweck und Rechtsstatus des Praxisleitfadens

Der Praxisleitfaden soll zur Unterstützung der Fachleute einen Überblick über die einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften (einschließlich der Rechtsprechung) zu Fragen des internationalen Privatrechts und der Entsendung im Bereich von Arbeitsverträgen geben. Der Leitfaden soll nicht rechtsverbindlich sein und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Der Inhalt des Leitfadens lässt die Rechtsauslegung der in diesem Leitfaden genannten Rechtsakte durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) unberührt.



Einleitung

Die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) (EU) Nr. 1215/2012⁽¹⁾ und die Rom-I-Verordnung (EG) Nr. 593/2008⁽²⁾ enthalten besondere Vorschriften zur Bestimmung des Mitgliedstaates/der Mitgliedstaaten, dessen/deren Gerichte für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Individualarbeitsverträgen zuständig sind bzw. des auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts. Diese besonderen Vorschriften weichen von den allgemeinen Grundsätzen zur Zuständigkeit und zum anwendbaren Recht ab, um die Arbeitnehmer als schwächere Vertragspartei zu schützen. Diese besonderen Vorschriften sehen im Allgemeinen vor, dass die geschützte Partei nur an den Gerichten ihres Wohnsitzes verklagt werden kann, geben ihr aber die Möglichkeit, den Gerichtsstand zu wählen, wenn sie der Kläger ist.

⁽¹⁾ Verordnung (EG) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. L 351 vom 20.12.2012, S. 1).

⁽²⁾ Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. L 177 vom 4.7.2008, S. 6).

Chronologie der Brüssel-I-Verordnung und der Rom-I-Verordnung

Die Brüssel-I-Verordnung

Übereinkommen von Brüssel über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen von 1968. Die ursprüngliche Fassung des Übereinkommens von Brüssel von 1968 enthielt keine besonderen Vorschriften in Bezug auf Individualarbeitsverträge. Es fanden allgemeine Regeln für Verträge Anwendung, die die Zuständigkeit des Gerichts am betreffenden Erfüllungsort der Verpflichtung festlegen (Artikel 5 Absatz 1). Der EuGH hat die allgemeinen Regeln in seiner Rechtsprechung jedoch in Übereinstimmung mit bestehenden Lösungen in Bezug auf Verbraucher- und Versicherungsverträge ausgelegt und so speziell auf diese Art Verträge zugeschnitten. Dieser von der Rechtsprechung entwickelte Ansatz wurde später zunächst in die geänderte Fassung des Übereinkommens von Brüssel (Fassung von 1989) und dann in der Brüssel-I-Verordnung ((EG) Nr. 44/2001) übernommen.

- 1989: Übereinkommen über den Beitritt des Königreichs Spanien und der Portugiesischen Republik zum Übereinkommen von Brüssel von 1968: Änderungen, die am Übereinkommen von Brüssel von 1968 vorgenommen wurden.
- 22. Dezember 2000: Die Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in

Zivil- und Handelssachen⁽³⁾ enthielt einen speziellen Abschnitt über die Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge, wobei die in der Rechtsprechung des EuGH entwickelten Grundsätze berücksichtigt wurden.

- 10. Januar 2015: Seit diesem Datum ist die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) (EU/1215/2012) an die Stelle der Brüssel-I-Verordnung (EG/44/2001) getreten. Die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) findet auf Verfahren Anwendung, die am 10. Januar 2015 oder danach eingeleitet worden sind. Die Verordnung 44/2001/EG findet weiterhin Anwendung auf Verfahren, die vor dem 10. Januar 2015 eingeleitet wurden. Die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) hat die Anknüpfungskriterien beibehalten, die entwickelt wurden, um zu bestimmen, vor welchem Gericht Rechtsstreitigkeiten in Bezug auf den Arbeitsvertrag anhängig gemacht werden können. Folgendes sind weitere maßgebliche Änderungen: erstens kann sich der Arbeitnehmer nach der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) nun gegenüber einem Arbeitgeber mit Wohnsitz außerhalb der EU auf die Schutzvorschriften zur gerichtlichen Zuständigkeit berufen und zweitens kann der Arbeitnehmer jetzt mehrere Arbeitgeber als Mitbeklagte vor den Gerichten des Mitgliedstaats verklagen, in dem einer von ihnen seinen Wohnsitz hat.

Die Rom-I-Verordnung

- Das Übereinkommen von Rom von 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht. Das Übereinkommen

⁽³⁾ ABL L 12 vom 16.1.2001, S. 1.

umfasste auch besondere Vorschriften in Bezug auf das auf Individualarbeitsverträge anzuwendende Recht.

- 17. Juni 2008: Die Rom-I-Verordnung ersetzt das Übereinkommen von Rom von 1980 und enthält ähnliche Vorschriften in Bezug auf das auf Individualarbeitsverträge anzuwendende Recht. Auf Dänemark findet aufgrund seiner Nichtbeteiligung an im zivilrechtlichen Bereich angenommenen Rechtsakten, einschließlich der Rom-I-Verordnung, nach wie vor das Übereinkommen von Rom von 1980 Anwendung. Dies gilt auch für einige überseeische Gebiete der Mitgliedstaaten, die gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der EU nicht als Hoheitsgebiet der EU gelten. Die Rom-I-Verordnung findet auf Verträge Anwendung, die nach dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden.

Parteien eines Individualarbeitsvertrags haben grundsätzlich die Vertragsautonomie, das anzuwendende Recht und – in eingeschränkterem Maß – die gerichtliche Zuständigkeit festzulegen (siehe die nachfolgenden Abschnitte 2 und 3). Das bedeutet, dass bei Streitigkeiten stets die Bestimmungen des Vertrags den Ausgangspunkt für die Festlegung des anzuwendenden Rechts und der gerichtlichen Zuständigkeit darstellen.

Bei Streitigkeiten zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ist das wichtigste Anknüpfungskriterium in der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) und der Rom-I-Verordnung, das den Streitfall mit einem bestimmten Gericht und einer bestimmten anzuwendenden Rechtsordnung verbindet, der Ort, „an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer Zugang zu den Gerichten in dem Mitgliedstaat

hat, in dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet und dass üblicherweise das Recht dieses Mitgliedstaats zur Lösung von Streitigkeiten Anwendung findet, selbst wenn die Arbeit in mehr Ländern als in einem verrichtet wird. Mit den Verordnungen soll verhindert werden, dass Verfahren an mehreren Gerichtsständen anhängig gemacht und nach mehreren anzuwendenden Rechtsordnungen entschieden werden. In Entsendungsfällen finden gemäß der Entsende-Richtlinie⁽⁴⁾ zusätzliche Schutzvorschriften Anwendung.

⁽⁴⁾ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).



1. Welche Fragen deckt dieser Leitfaden ab?

→ Welche Art von Rechtsverhältnissen sind abgedeckt?

Der vorliegende Leitfaden deckt nur Zivil- und Handelssachen ab und betrifft keine Steuer- und Zollsachen oder verwaltungsrechtlichen Angelegenheiten, die nicht in den Geltungsbereich der Brüssel-I- und der Rom-I-Verordnung fallen.

Der Leitfaden konzentriert sich nur auf die Bestimmung der Zuständigkeit der Gerichte und des anwendbaren Rechts bei Arbeitsverträgen mit einem grenzüberschreitenden Element, die unter die Regelungen der Brüssel-I- und der Rom-I-Verordnung fallen und schließt Fragen des materiellen Arbeitsrechts aus.

Der Leitfaden legt den Schwerpunkt weiterhin ausschließlich auf die Zuständigkeit und das anwendbare Recht bei **Individualarbeitsverträgen**, für die angesichts der Notwendigkeit, Arbeitnehmer als die schwächeren Parteien zu schützen, spezielle Kollisionsnormen vereinbart wurden.

→ Wie wird festgestellt, ob eine Partei ein „Arbeitnehmer“ im Sinne der Brüssel-I-Verordnung und der Rom-I-Verordnung ist und folglich in den Genuss der in diesen Verordnungen vorgesehenen Schutzregelungen kommen kann?

Laut der Rechtsprechung des EuGH sind Folgendes die einschlägigen Faktoren, die bestimmen, ob eine Partei Arbeitnehmer im Sinne dieser Verordnungen ist:

- die Begründung einer dauerhafte Beziehung, durch die der Arbeitnehmer in einer bestimmten Weise in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert wird;
- ein Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Die Brüssel-I- und die Rom-I-Verordnung legen Vorschriften fest, mit denen der Arbeitnehmer als die schwächere Partei in dem Arbeitsverhältnis geschützt werden soll. Beide Rechtsakte finden auf Individualarbeitsverträge Anwendung. Die Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsvertrag“ sind in den Verordnungen selbst nicht definiert. Der EuGH hat Anhaltspunkte gegeben, wie ein Arbeitsvertrag identifiziert wird. Er hat entschieden, dass individuelle Arbeitsvereinbarungen dadurch charakterisiert sind, dass sie „eine dauerhafte Beziehung begründen, durch die der Arbeitnehmer in einer bestimmten Weise in den Betrieb des Unternehmens oder des Arbeitgebers eingegliedert wird“. Bei solchen Vereinbarungen gilt, dass „der Ort der Tätigkeit [...] der für die Anwendung von

Vorschriften zwingenden Rechts und von Tarifverträgen maßgebliche Ort ist". (Rechtssache 266/85, *Shenavai*; siehe auch Rechtssache 32/88, *Six Constructions* ⁽⁵⁾).

Der *Jenard-Möller-Bericht*, der dem Lugano-Übereinkommen von 1988 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen beigegeben war, stellt Folgendes fest (Randnummer 41): „Bislang gibt es zwar keinen autonomen Begriff des Arbeitsvertrags, jedoch lässt sich annehmen, dass dieser eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber voraussetzt“.

→ Sind in Drittstaaten ansässige Arbeitnehmer abgedeckt?

Auch Arbeitnehmer, die von einem Firmensitz in einem Drittstaat aus arbeiten, können noch unter die Brüssel-I- und die Rom-I-Verordnung fallen. In diesen Fällen sollten die Begriffe „Arbeitnehmer“ und „üblicher Arbeitsort“ korrekt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH angewendet werden.

Arbeitnehmer, deren üblicher Arbeitsort in einem Drittstaat liegt, werden weiterhin von den Vorschriften zwingenden Rechts dieses Landes geschützt sein, da Artikel 8 Absatz 2 der Rom-I-Verordnung vorsieht, dass der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, nicht wechselt, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem Mitgliedstaat ausübt.

⁽⁵⁾ Die Rechtssachen des EuGH sind auf der Website des EuGH verfügbar unter: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/_6/

→ Was gilt für die Scheinselbstständigkeit?

Eine scheinselbstständige Person ist eine Arbeitskraft, die die Kriterien eines „Arbeitnehmers“ erfüllt, jedoch als selbstständig bezeichnet wird. Es stellt sich die Frage, ob sich diese Arbeitskräfte im Falle eines Rechtsstreites mit dem De-facto-Arbeitgeber auf die in der Brüssel-I- und der Rom-I-Verordnung niedergelegten Schutzbestimmungen berufen können. Basierend auf der Rechtsprechung des EuGH muss von Fall zu Fall bewertet werden, ob diese Arbeitskräfte in den Betrieb des Unternehmens, für das sie arbeiten, eingegliedert sind und in welchem Verhältnis sie zu dem Unternehmen stehen (ob eine Abhängigkeit vorliegt). Im Fall der Scheinselbstständigkeit werden folglich die Verordnungen anwendbar, wenn die Kriterien erfüllt sind, die bestimmen, dass die Person tatsächlich ein Arbeitnehmer ist, auch wenn die Parteien in dem Vertrag andere Bezeichnungen wählen.

→ Welche arbeitsrechtlichen Klagen sind abgedeckt?

Die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) legt die gerichtliche Zuständigkeit fest, wenn „ein Individualarbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem Individualarbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens“ bilden (Artikel 20). Die Verordnung bestimmt nicht näher, welche Art von Arbeitsstreitigkeiten abgedeckt sind. Die Rechtsprechung zum Übereinkommen von Brüssel legt jedoch nahe, dass die Verordnung auf alle Streitigkeiten Anwendung findet, die aus einem Arbeitsvertrag entstehen (auf der Grundlage, dass der Individualarbeitsvertrag traditionell als unter die privatrechtlichen Verpflichtungen fallend angesehen wird); in einem Rechtsstreit, an dem Behörden beteiligt sind, gilt dies zumindest dann, wenn es nicht um andere Fragen als diejenigen geht, die ihre Eigenschaft als Arbeitgeber betreffen

(siehe das Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache 25/79 *Sanicentral GmbH v Rene Collin*). Die soziale Sicherheit betreffende Streitigkeiten, die zwischen Verwaltungsbehörden und Arbeitnehmern entstehen, sind vom Anwendungsbereich der Verordnung ausgeschlossen (siehe Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c und den *Jenard-Bericht*, der dem Übereinkommen von Brüssel beigegeben wurde ⁽⁶⁾).

Obgleich Streitigkeiten aufgrund von Arbeitsverträgen so weit wie möglich vor den Gerichten des Mitgliedstaates anhängig gemacht werden sollten, dessen Recht für den Vertrag gilt, sind die Kriterien zur Feststellung des Gerichtsstands und des auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten anwendbaren Rechts nicht genau aufeinander abgestimmt. Als Folge hiervon ist es möglich, dass das zuständige Gericht auf bestimmte Aspekte des Rechtsstreits ausländisches Recht anwenden muss.

→ Wer ist Arbeitgeber?

Die besonderen Vorschriften der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) zur gerichtlichen Zuständigkeit bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten beziehen sich auf Streitigkeiten zwischen einem „Arbeitnehmer“ (siehe oben) und einem „Arbeitgeber“. Der Begriff „Arbeitgeber“ ist in der Verordnung nicht definiert und es gibt noch keine Anhaltspunkte vom EuGH zur Auslegung des Begriffes. Der Begriff „Arbeitgeber“ ist jedoch ein autonomer Begriff.

⁽⁶⁾ ABL. C 59 vom 5.3.1979.

The image shows the exterior of a grand, classical building. The words "COURT HOUSE" are inscribed in large, gold-colored capital letters across the top of the facade. Below the inscription, three prominent white columns with ornate Corinthian capitals support the structure. The building's facade is light-colored, and the windows behind the columns are illuminated from within, casting a warm glow. The overall scene is captured in a slightly low-angle shot, emphasizing the height and grandeur of the architecture.

COURT HOUSE

2. Welches Gericht ist für den Arbeitsrechtsstreit zuständig? ⁽⁷⁾

Als allgemeinen Grundsatz legt die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) verbindliche Regeln fest und lässt nur eine begrenzte Parteiautonomie zum Abweichen von diesen Regeln für die Wahl des Gerichts bei Arbeitsstreitigkeiten zu. Die Parteien können nur in zwei Fällen Gerichtsstandsvereinbarungen treffen: nach der Entstehung der Streitigkeit oder wenn die Vereinbarung dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumt, andere Gerichte als das Gericht anzurufen, das dem Arbeitnehmer andernfalls gemäß den Regeln der Verordnung zur Verfügung stünde. Durch die Klausel müssen dem Arbeitnehmer folglich mehr Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Sinn und Zweck dieser Beschränkungen ist der Schutz des Arbeitnehmers als der schwächeren Partei, indem sichergestellt wird, dass die Wahlmöglichkeiten nicht eingeschränkt sind, die dem Arbeitnehmer durch die Verordnung in Bezug auf die Gerichte geboten werden, vor denen er den Arbeitgeber verklagen kann, und dass der Arbeitgeber die Rechte des Arbeitnehmers aus der Verordnung nicht einschränken darf (Artikel 23).

Im Einklang mit diesem Schutzziel unterscheidet die Verordnung zwischen Klagen, die der Arbeitnehmer einreicht, und Klagen, die der Arbeitgeber einreicht.

→ Wo kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer verklagen?

Im Streitfall kann **ein Arbeitnehmer** mit Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat von dem Arbeitgeber nur in dem Mitgliedstaat verklagt werden, in dem er seinen Wohnsitz hat.

→ Wo kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber verklagen?

Hat der Arbeitnehmer eine Forderung **gegen den Arbeitgeber**, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber verklagen:

- am Ort des Wohnsitzes des Arbeitgebers (oder an dem als Wohnsitz angesehenen Ort einer Zweigniederlassung (Artikel 20 Absatz 2)⁽⁸⁾);
- an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder

⁽⁷⁾ Artikel 21 der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) lautet folgendermaßen:
 (1) Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann verklagt werden:
 a) vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem er seinen Wohnsitz hat, oder
 b) in einem anderen Mitgliedstaat:
 i) vor dem Gericht des Ortes, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, oder
 ii) wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet oder verrichtet hat, vor dem Gericht des Ortes, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet oder befand.
 (2) Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann vor dem Gericht eines Mitgliedstaats gemäß Absatz 1 Buchstabe b verklagt werden.

⁽⁸⁾ Artikel 20 Absatz 2 der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) deckt eine Situation ab, in der der Arbeitgeber keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, aber in einem Mitgliedstaat eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung besitzt und sieht vor, dass der Arbeitgeber für Streitigkeiten aus ihrem Betrieb so behandelt wird, wie wenn er seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats hätte.

- wenn der übliche Arbeitsort nicht in ein und demselben Staat ist, an dem Ort, an dem sich die Niederlassung befindet oder befand, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. ⁽⁹⁾

Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer die Wahl hat, den Arbeitgeber an seinem Wohnort zu verklagen oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (oder wenn es einen solchen Ort nicht gibt, an dem Ort, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet oder befand).

Die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) dehnt die Zuständigkeit der Gerichte der Mitgliedstaaten nun auf arbeitsrechtliche Klagen aus, die gegen einen Arbeitgeber eingereicht werden, der seinen Wohnsitz nicht in der EU hat (diese Möglichkeit bestand unter der Brüssel-I-Verordnung nicht). Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit gewöhnlich in einem Mitgliedstaat verrichtet, kann sich folglich unabhängig von seinem Wohnsitz auf die Grundsätze der gerichtlichen Zuständigkeit aus dem vorstehenden Punkt b) berufen und folglich einen solchen Arbeitgeber (mit Wohnsitz außerhalb der EU) beispielsweise an den Gerichten in dem Mitgliedstaat verklagen, an dem er (der Arbeitnehmer) seine Arbeit gewöhnlich verrichtet.

→ Wo hat der Arbeitgeber seinen Wohnsitz?

Die Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) (Artikel 63) sieht vor, dass der Arbeitgeber (bei dem es sich um eine Gesellschaft oder eine sonstige

juristische Person handeln muss), an dem Ort seinen Wohnsitz hat, an dem sich:

- sein satzungsmäßiger Sitz,
- seine Hauptverwaltung oder
- seine Hauptniederlassung befindet.

Die Gesellschaft hat ihren Sitz folglich selbst dann in der EU, wenn nur eines dieser Kriterien erfüllt ist.

Wenn ein Arbeitgeber im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats keinen Wohnsitz, aber in einem Mitgliedstaat eine „Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung“ besitzt, so wird er für Streitigkeiten aus dem Betrieb dieser Zweigniederlassung, Agentur oder sonstigen Niederlassung so behandelt, wie wenn er dort seinen Wohnsitz hätte (Artikel 20 Absatz 2). Siehe beispielsweise das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-154/11, *Mahamdia* (auf das im nachfolgenden Abschnitt 5 näher eingegangen wird) zur Brüssel-I-Verordnung, das einen Rechtsstreit über einen von der Botschaft im Namen des entsendenden Staates Algerien abgeschlossenen Arbeitsvertrag betraf und in dem die sich in Deutschland befindende Botschaft Algeriens in Berlin für die Zwecke der Klage eines bei ihr beschäftigten Arbeitnehmers als in Deutschland ansässig behandelt wurde.

⁽⁹⁾ Auf die Auslegung dieser Kriterien durch den EuGH wird im Folgenden näher eingegangen.



3. Welches Recht ist auf den
Arbeitsrechtsstreit anzuwenden?

→ Begrenzte Parteiautonomie

Die Rom-I-Verordnung legt Vorschriften für die Bestimmung der Rechtsordnung fest, die auf internationale Arbeitsverträge anzuwenden ist, mit denen die Parteien auf der einen Seite die Freiheit erhalten sollen, das anwendbare Recht zu wählen, während auf der anderen Seite der Arbeitnehmer als schwächere Vertragspartei geschützt werden soll⁽¹⁰⁾.

Somit können die Parteien zwar das Recht wählen, dem ihr Vertrag unterliegt, doch ist der Arbeitnehmer durch die großzügigeren Bestimmungen des Rechts des Ortes geschützt, an dem er gewöhnlich arbeitet, oder, wenn dies nicht der Fall ist, des Ortes, an dem der Arbeitnehmer eingestellt wurde, oder, wenn der Vertrag enger mit einem anderen Land verbunden ist, des Rechts dieses Landes.

⁽¹⁰⁾ Artikel 8 der Rom-I-Verordnung (Neufassung) lautet folgendermaßen:

1. *Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel 3 gewählten Recht. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.*
2. *Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.*
3. *Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.*
4. *Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.*

Das gemäß Artikel 8 bestimmte Recht findet unabhängig davon Anwendung, ob es das Recht eines Mitgliedstaates ist oder das eines Drittstaates. Dagegen sind die zuständigen Gerichte, die nach Maßgabe der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) bestimmt werden, stets die Gerichte eines Mitgliedstaates.

→ Was ist durch das anwendbare Recht abgedeckt?

Artikel 12 der Rom-I-Verordnung enthält eine nicht erschöpfende Liste der Angelegenheiten, die dem gemäß dieser Verordnung bestimmten anwendbaren Recht unterliegen. Dieses Recht ist maßgebend unter anderem für die Auslegung des Vertrags; die Erfüllung der durch ihn begründeten Verpflichtungen; die Folgen einer Nichterfüllung dieser Verpflichtungen, einschließlich der Schadensbemessung; die verschiedenen Arten des Erlöschens der Verpflichtungen und die Folgen der Nichtigkeit des Vertrags.

Die Verordnung enthält auch Kollisionsnormen für die Bestimmung des Zustandekommens und der Wirksamkeit des Vertrags oder einer seiner Bestimmungen (Artikel 10), der Formgültigkeit eines Vertrags (Artikel 11) und der Rechts-, Geschäfts- und Handlungsunfähigkeit (Artikel 13).

→ Rangordnung der Anknüpfungskriterien

Im Gegensatz zur Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) legt die Rom-I-Verordnung eine Rangordnung unter den verschiedenen Anknüpfungskriterien fest, die das anzuwendende Recht bei Fehlen einer Rechtswahl bestimmen oder wenn eine Rechtswahl getroffen wurde, die zwingenden Vorschriften, die Vorrang vor dem von den Parteien gewählten Recht haben.


Folglich ist Folgendes das mangels Rechtswahl auf einen Arbeitsvertrag anzuwendende Recht:

- das Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet;
andernfalls:
- das Recht des Staates, von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet;
andernfalls:
- das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

Die Rechtsprechung des EuGH stellt klar, welche Anhaltspunkte maßgeblich sind für die Bestimmung der jeweils anwendbaren Anknüpfungskriterien. Diese Rechtsprechung wird im Folgenden noch näher dargestellt.

→ Ausweichklausel

Artikel 8 der Rom-I-Verordnung enthält eine Ausweichklausel, die es dem Gericht ermöglicht, das Recht des Landes, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, oder des Ortes, an dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, auszuschließen und das Recht eines anderen Landes anzuwenden, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände der Rechtssache ergibt, dass eine engere Verbindung zwischen dem Vertrag und diesem anderen Land besteht. (siehe insbesondere Rechtssache C-64/12, *Schlecker/Boedeker*, nachfolgend in Abschnitt 5).

A white semi-truck is shown from a low angle, driving on a road. The truck is moving towards the right side of the frame. The sky is bright blue with scattered white clouds. The road is dark asphalt with a white line on the left side. The truck has a large white trailer and a cab with a side mirror. There are two large cylindrical tanks mounted on the side of the truck's chassis.

4. Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen der Entsende-Richtlinie (Richtlinie 96/71/EG) in ein anderes Land entsendet wurde?

→ Zuständigkeit

In Bezug auf den Rechtsweg legt die Entsende-Richtlinie einen weiteren Gerichtsstand fest, an dem der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber verklagen kann, nämlich den Staat, in welchem der Arbeitnehmer entsandt ist oder war (Artikel 6). Ein solcher Gerichtsstand kann jedoch nur zur Durchsetzung von Forderungen zur Geltendmachung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Entsende-Richtlinie genutzt werden. Dies wird weiter durch Artikel 11 Absatz 1 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Entsende-Richtlinie⁽¹¹⁾ unterstrichen.

→ Anwendbares Recht

Die Entsende-Richtlinie weicht nicht von der Rom-I-Verordnung (oder dem zuvor geltenden Übereinkommen von Rom) ab, sondern bietet dem Arbeitnehmer zusätzlichen Schutz; der Arbeitnehmer kann sich auf das Recht des Aufnahmemitgliedstaates berufen, wenn dieses günstiger für ihn ist als das Recht an dem Ort, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.

Artikel 8 Absatz 2 der Rom-I-Verordnung legt fest, dass der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, nicht wechselt, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet. Diese Bestimmung deckt Fälle der vorübergehenden Entsendung von Arbeitnehmern ab, so dass das in solchen Fällen anwendbare Recht unbeschadet der vorübergehenden Entsendung grundsätzlich das Recht des Landes bleibt, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird. Dennoch legt die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Bereich der Arbeitsverträge bestimmte Eingriffsnormen fest. Nationale Regelungen, die diese Eingriffsnormen in dem Staat umsetzen, in den der Arbeitnehmer entsendet wurde, können Vorrang vor den Rechtsvorschriften des Staates haben, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, insbesondere wenn derartige nationale Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind. Erwägungsgrund 34 der Rom-I-Verordnung stellt klar, dass Artikel 8 die Anwendung von Eingriffsnormen im Einklang mit der Richtlinie 96/71/EG unberührt lässt. Eine Unterscheidung kann getroffen werden zwischen den Eingriffsnormen des Gerichtsstands, die gemäß Artikel 9 Absatz 2 der Rom-I-Verordnung Anwendung finden, und den Eingriffsnormen eines anderen Staates, in dem die Arbeitsverpflichtungen erfüllt werden müssen oder erfüllt werden, die gemäß Artikel 9 Absatz 3 der Verordnung Anwendung finden.

⁽¹¹⁾ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).



5. Rechtsprechung des EuGH

Der Europäische Gerichtshof hat in einer Reihe von Rechtssachen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der Brüssel-I- und der Rom-I-Verordnung ausgelegt.

- Üblicher Arbeitsort: *Rechtssachen Mulox, Rutten, Weber, Koelzsch und Voogsgeerd*
- Anstellungsort: *Voogsgeerd*
- Ausweikklausel in der Rom-I-Verordnung: *Schlecker*
- Übertragbarkeit von arbeitsrechtlichen Forderungen und Fragen zur Klagebefugnis: *Sähköalojen ammatillitto ry*
- Klauseln der ausschließlichen Zuständigkeit und Konzept der Zweigniederlassung: *Mahamdia*

→ Was ist der übliche Arbeitsort?

Das wichtigste Anknüpfungskriterium in der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) und der Rom-I-Verordnung ist **der Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet**. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer Zugang zu den Gerichten in dem Mitgliedstaat hat, in dem oder von dem aus er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet und dass normalerweise das Recht dieses Mitgliedstaates Anwendung findet. Da das Konzept sowohl in der Rom I- als auch in der Brüssel-I-Verordnung gleich ist, wurde es in der Rechtsprechung parallel ausgelegt und angewendet.

Die Frage, was das „gewöhnliche“ Verrichten der Arbeit des Arbeitnehmers bedeutet, ist eine Tatsachenfrage, die von dem nationalen Gericht im Lichte der Rechtsprechung des EuGH zu bestimmen ist. Der EuGH hat Anhaltspunkte zur Bestimmung des Ortes gegeben, von dem angenommen werden

muss, dass der Arbeitnehmer dort „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“. Die Kriterien finden auch Anwendung, wenn die Arbeitstätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten verrichtet werden. Dieses Konzept wird grundsätzlich weit ausgelegt.

In den seltenen Fällen, in denen es trotz dieser weiten Auslegung nicht möglich ist, zu bestimmen, an welchem Ort die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, findet das Recht des Ortes Anwendung, an dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

- Rechtssache C-125/92, *Mulox*, zum Übereinkommen von Brüssel⁽¹²⁾

Sachverhalt: Ein in Frankreich lebender Niederländer war von einer englischen Gesellschaft als internationaler Vertriebsleiter eingestellt worden. Er verkaufte in Deutschland, Belgien, den Niederlanden, usw. und auch in Frankreich. Der Arbeitnehmer nutzte seinen Wohnsitz in Frankreich als Büro und Operationsbasis. Er verklagte seinen Arbeitgeber in Frankreich.

EuGH: Verrichtet der Arbeitnehmer seine Arbeit in mehr als einem Staat, so ist als Erfüllungsort für die vertragliche Verpflichtung im Sinne des

⁽¹²⁾ Zu beachten ist, dass die Rechtssache *Mulox* (C-125/92) unter Zugrundelegung der Bestimmungen des ursprünglichen Übereinkommens von Brüssel von 1968 entschieden wurde, welches keine besonderen Bestimmungen in Bezug auf Arbeitsverträge enthielt. Das Übereinkommen wurde 1989 aktualisiert und es wurden besondere Bestimmungen aufgenommen. Die Rechtssachen *Rutten* (C-383/95) und *Weber* (C-37/00) wurden unter Bezugnahme auf diese Bestimmungen entschieden. Das Übereinkommen enthält die Vorgängerrechtsvorschriften zur Brüssel-I-Verordnung und zur Brüssel-I-Verordnung (Neufassung). Die verwendeten Kriterien bleiben jedoch nach wie vor maßgeblich.

Artikels 5 Absatz 1 des Übereinkommens von Brüssel der Ort anzusehen, an dem *oder von dem aus* der Arbeitnehmer seine Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt.

Der EuGH wies das nationale Gericht an, den Umstand zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer die ihm übertragene Aufgabe von einem Büro in einem Mitgliedstaat aus erfüllt hat, wo er seinen Wohnsitz begründet hatte, von wo aus er seinen Tätigkeiten nachging und wohin er nach jeder Geschäftsreise zurückkehrte.

- Rechtssache C-383/95, *Rutten*, zum Übereinkommen von Brüssel (zur geänderten Fassung des Übereinkommens, in welcher Arbeitsverträge berücksichtigt wurden)

Sachverhalt: Ein niederländischer Staatsangehöriger arbeitete für eine englische Gesellschaft. Er verbrachte zwei Drittel seiner Arbeitszeit in den Niederlanden und das andere Drittel in verschiedenen europäischen Staaten, einschließlich England. Er kehrte nach jeder Geschäftsreise in die Niederlande zurück, wo er sein Büro hatte. Er verklagte seinen Arbeitgeber in den Niederlanden.

EuGH: Der EuGH legte den Schwerpunkt auf den Ort, den der Arbeitnehmer als tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit gewählt hat oder an dem oder von dem aus er den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt. Der EuGH wies das nationale Gericht an, den Umstand zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer seine Berufstätigkeit zu fast zwei Dritteln in einem Mitgliedstaat ausübte, in dem er folglich die meiste Zeit verbrachte und dass er in diesem Vertragsstaat ein Büro hatte, von dem aus er seine Arbeit für seinen Arbeitgeber

organisierte und wohin er nach jeder im Zusammenhang mit seiner Arbeit stehenden Auslandsreise zurückkehrte.

- Rechtssache C-37/00, *Weber*, zum Übereinkommen von Brüssel

Sachverhalt: Herr Weber, ein deutscher Staatsangehöriger, der in Deutschland wohnte, war von einer schottischen Gesellschaft als Koch auf im Bergbau eingesetzten Schiffen in der Nordsee eingestellt. Er arbeitete zumindest teilweise auf dem niederländischen Festlandsockel und teilweise in dänischen Hoheitsgewässern. Er verklagte seinen Arbeitgeber in den Niederlanden.

EuGH: Herr Weber hatte keinen tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit (im Gegensatz zu *Rutten* hatte er kein Büro in einem Mitgliedstaat, das den tatsächlichen Mittelpunkt seiner Berufstätigkeit darstellte und von dem aus er den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllte). Darüber hinaus übte er während des gesamten Beschäftigungszeitraums durchgehend dieselbe Tätigkeit für seinen Arbeitgeber aus, so dass jedes qualitative Kriterium, das auf die Natur oder die Bedeutung der an verschiedenen Orten der Mitgliedstaaten verrichteten Arbeit abstellt, ohne jede Relevanz war.

Der EuGH hat entschieden, dass unter diesen Umständen als maßgebliches Kriterium zur Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsorts das „zeitliche“ Kriterium heranzuziehen ist - grundsätzlich ist der gewöhnliche Arbeitsort also der Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeitszeit für den Arbeitgeber geleistet hat. Relevant für die Bestimmung des Orts,

an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeitszeit verbracht hatte, war also die gesamte Zeitdauer seiner Anstellung.

- Rechtssache C-29/10, *Koelzsch/Großherzogtum Luxemburg*, zum nach dem Übereinkommen von Rom von 1980 anzuwendenden Recht⁽¹³⁾

Diese Rechtssache betraf einen Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen.

Sachverhalt: Herr Koelzsch war ein LKW-Fahrer, dessen gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland war, der aber einen Arbeitsvertrag mit einer in Luxemburg ansässigen Gesellschaft hatte. In seinem Arbeitsvertrag war luxemburgisches Recht als anwendbares Recht angegeben. Zu seiner Arbeit gehörte hauptsächlich der Transport von Waren von Dänemark nach Deutschland, aber auch in andere Mitgliedstaaten. Herr Koelzsch wurde entlassen und focht die Kündigung als gegen deutsches Recht verstößend an.

EuGH: Der EuGH entschied, dass die Kriterien zur Bestimmung des Ortes, an dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, auch dann Anwendung finden, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit in mehreren Mitgliedstaaten verrichtet und dass dieses Anknüpfungskriterium weit ausgelegt werden muss; die Rechtsprechung in den Rechtssachen *Mulox*, *Rutten* und *Weber* zur Brüssel-I-Regelung findet auch Anwendung auf die Rom-I-Regelung. In Rechtssachen, in denen der Vertrag Transportfahrten

umfasst, muss bei der Ermittlung des anwendbaren Rechts Bezug genommen werden auf den Staat, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführt, Anweisungen zu diesen Fahrten erhält und seine Arbeit organisiert; den Ort, an dem sich die Arbeitsmittel befinden; die Orte, an die die Waren hauptsächlich transportiert werden; wo sie entladen werden und wohin der Arbeitnehmer nach seinen Fahrten zurückkehrt.

- Rechtssache C-384/10, *Voogsgeerd/Navimer SA*, zum nach dem Übereinkommen von Rom von 1980 anzuwendenden Recht

Sachverhalt: Herr Voogsgeerd schloss am Sitz der Naviglobe NV in Antwerpen (Belgien) einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Navimer, einer anderen, in Luxemburg ansässigen Gesellschaft ab. Als anzuwendendes Recht wurde das luxemburgische Recht gewählt. Als dem Kläger gekündigt wurde, focht er die Kündigung dennoch vor einem Gericht in Antwerpen an. Er begründete dies damit, dass die Kündigung gegen belgisches Recht verstieße, das aufgrund der Tatsache, dass er durch eine in Antwerpen ansässige Gesellschaft angeworben und eingestellt wurde, auf den Vertrag anzuwenden sei.

EuGH: Der EuGH wurde um Auslegung des Begriffes „Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ ersucht. Der Gerichtshof wies jedoch darauf hin, dass es ihm obliegt, dem vorlegenden Gericht die Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die ihm bei der Beurteilung der Wirkungen dieser Bestimmung dienlich sein könnte. In diesem Zusammenhang entschied der Gerichtshof, dass die Rangordnung der Anknüpfungskriterien gemäß Artikel 6 des Übereinkommens von Rom und Artikel 8 der Rom-I-Verordnung für den Zweck der Bestimmung des anzuwendenden

⁽¹³⁾ Die Rechtssache *Koelzsch* (C-29/10) wurde nach dem Übereinkommen von Rom von 1980 entschieden, aber die angewendeten Arbeitsbestimmungen und Kriterien sind auch maßgeblich für die Rom-I-Verordnung (die auf Verträge Anwendung findet, die am 17. Dezember 2009 oder danach geschlossen wurden).

Rechts bedeutet, dass das angerufene Gericht zunächst festzustellen hat, ob der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit in ein und demselben Staat verrichtet, und zwar dem Staat, in dem oder von dem aus er unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfüllt. Ist der Ort, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführt und auch die Anweisungen für seine Fahrten erhält, immer derselbe, dann ist er als der Ort anzusehen, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.

Folglich muss das Anknüpfungskriterium, wo der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ vorrangig angewendet und weit ausgelegt werden. Zu den einschlägigen Kriterien für diese Bestimmung zählen:

- der Ort der tatsächlichen Beschäftigung
- das Wesen der Arbeit (beispielsweise internationale Transportfahrten)
- die Umstände, die die Tätigkeit des Arbeitnehmers kennzeichnen
- der Staat, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit oder den wesentlichen Teil seiner Arbeit verrichtet, Anweisungen zu seiner Arbeit erhält und sie organisiert
- der Ort, an dem sich die Arbeitsmittel des Arbeitnehmers befinden
- der Ort, an dem er sich melden muss, bevor er seine Aufgaben durchführt und an den er nach Vollendung seiner Aufgaben zurückkehren muss

→ Was ist der Ort der Anstellung?

- Rechtssache C-384/10, *Voogsgeerd/Navimer SA*, zum Übereinkommen von Rom von 1980

In den seltenen Fällen, in denen der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, nicht bestimmt werden kann, ist auf den Vertrag das Recht des Landes anzuwenden, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. In der Rechtssache *Voogsgeerd* hat der EuGH das Übereinkommen von Rom angewendet, aber das Urteil ist auch maßgeblich für die Auslegung desselben Begriffs in der Brüssel-I- und der Rom-I-Verordnung.

Sachverhalt: Siehe oben.

EuGH: Der EuGH entschied, dass der Ort der Anstellung nur dann als Anknüpfungskriterium herangezogen werden muss, wenn der Ort, an dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, nicht bestimmt werden kann, dass dabei nicht auf Umstände abgestellt werden darf, die für die Festlegung des üblichen Arbeitsortes maßgeblich sind, und dass dieses Kriterium eng ausgelegt werden muss, da es ein Hilfskriterium ist. Der Gerichtshof stellte ferner fest, dass der Begriff der „Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“, so aufzufassen ist, dass ausschließlich auf die Niederlassung Bezug genommen wird, die die Einstellung des Arbeitnehmers vorgenommen hat, und nicht auf die Niederlassung, mit der er durch seine tatsächliche Beschäftigung verbunden ist, und dass der Ort der Einstellung des Arbeitnehmers nur durch die maßgeblichen Kriterien bestimmt wird, die das Verfahren des schriftlichen oder nicht schriftlichen Vertragsabschlusses betreffen, z. B. welche Niederlassung die Stellenausschreibung

veröffentlicht oder das Einstellungsgespräch geführt hat. Weiter führte der Gerichtshof aus, dass die „Niederlassung“ keine eigene Rechtspersönlichkeit benötigt und beispielsweise ein Büro – seine Dauerhaftigkeit vorausgesetzt – sein könnte, das grundsätzlich zu dem Unternehmen gehört, das den Arbeitnehmer einstellt, und ein integraler Bestandteil seiner Struktur ist. Ausnahmsweise kann sich aus den Umständen des Einzelfalls ergeben, dass eine Niederlassung eines anderen Unternehmens als desjenigen, das formal als Arbeitgeber auftritt, als die „Niederlassung“ betrachtet werden kann, und zwar auch dann, wenn die Weisungsbefugnis diesem anderen Unternehmen nicht formal übertragen worden ist, vorausgesetzt, eine der beiden Gesellschaften hätte auf Rechnung der anderen gehandelt, so dass die Niederlassung der ersten Gesellschaft als zur zweiten Gesellschaft gehörig angesehen werden könnte, und dass objektive Umstände vorliegen, die belegen, dass die tatsächliche Lage in Bezug auf den Arbeitnehmer nicht mit der sich aus dem Vertragstext ergebenden Lage übereinstimmt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die maßgeblichen Umstände, die die „Niederlassung bestimmen, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“, auf diejenigen beschränkt sind, die sich auf das Verfahren des Vertragsabschlusses beziehen, wie:

- die Niederlassung, die die Stellenausschreibung veröffentlicht hat
- die Niederlassung, die das Einstellungsgespräch geführt hat
- den tatsächlichen Ort dieser Niederlassung

→ Welche Bedeutung hat die Ausweichklausel in der Rom-I-Verordnung?

- Rechtssache C-64/12, *Schlecker/Boedeker*

Selbst wenn der Ort der gewöhnlichen Verrichtung der Arbeit und in Ermangelung eines solchen Ortes, die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, bestimmt werden kann, kann das Recht eines anderen Staates auf einen Arbeitsvertrag Anwendung finden, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu diesem anderen Staat aufweist. In der Rechtssache *Schlecker* wurden diese Umstände gesehen.

Sachverhalt: Die Klägerin war bei Schlecker, einem deutschen Unternehmen mit mehreren Filialen in verschiedenen Mitgliedstaaten, als Geschäftsführerin von Schlecker in den Niederlanden angestellt. Nach 12 Jahren wurde der Klägerin mitgeteilt, dass ihr Arbeitsplatz ersatzlos entfallen und sie wurde angewiesen, in Deutschland eine andere Stelle zu übernehmen. Die Klägerin verklagte die Beklagte und machte geltend, dass auf ihren Vertrag niederländisches Recht angewendet werden solle und dass deshalb die einseitige Entsendung nach Deutschland rechtswidrig sei.

EuGH: Der EuGH entschied, dass das Kriterium für die Anknüpfung des Arbeitsvertrags an den Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Aufgaben verrichtet, vorrangig zu berücksichtigen ist und dass ein reines Überwiegen von Kriterien, die auf einen anderen Staat deuten, nicht zwingend die Anwendung dieses Rechts ersetzt. Selbst wenn ein Arbeitnehmer die Arbeit in Erfüllung des Arbeitsvertrags nicht nur gewöhnlich, sondern auch dauerhaft und ununterbrochen in ein- und demselben Staat verrichtet,

kann das nationale Gericht das Recht des Landes der gewöhnlichen Verrichtung der Arbeit dennoch ausnahmsweise ausschließen, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass eine engere Verbindung zwischen diesem Vertrag und einem anderen Land besteht. Zu den wichtigen Anknüpfungskriterien, die auf eine enge Verbindung mit einem Land hinweisen, zählen insbesondere das Land, in dem der Arbeitnehmer Steuern und Abgaben auf die Einkünfte aus seiner Tätigkeit entrichtet, und das Land, in dem er der Sozialversicherung und den diversen Renten-, Gesundheits- und Erwerbsunfähigkeitsregelungen angeschlossen ist. Außerdem muss das nationale Gericht auch die gesamten Umstände des Falles wie u. a. die Parameter, die mit der Bestimmung des Gehalts und der Arbeitsbedingungen zusammenhängen, berücksichtigen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass in Ausnahmefällen, wenn andere Umstände des Arbeitsverhältnisses zu dem Schluss führen, dass der Vertrag engere Verbindungen zu einem anderen als dem Staat aufweist, der sich aus den in Artikel 8 Absätze 2 und 3 der Rom-I-Verordnung niedergelegten Kriterien ergibt, die Ausweichklausel angewendet werden kann, selbst wenn es anderweitig möglich ist, eines der oben genannten Anknüpfungskriterien zu bestimmen.

→ **Legt das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht fest, ob eine Forderung aus einem Beschäftigungsverhältnis abgetreten werden kann?**

- **Rechtssache C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto ry/ Elektrobudowa Spolka Akcyjna***

In dieser Rechtssache wurde der EuGH unter anderem um eine Entscheidung der Frage ersucht, ob Artikel 14 Absatz 2 der Rom-I-Verordnung die Übertragbarkeit von Lohnforderungen bestimmt, ohne dass es darauf ankommt, ob auch die Vorschriften eines anderen Rechts gelten (im vorliegenden Fall: das finnische Recht, das Eingriffsnormen im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern enthält).

Sachverhalt: Der Beklagte, ein polnisches Unternehmen, entsandte 186 Arbeitnehmer an die finnische Zweigniederlassung, um dort an einem Kernkraftwerk zu arbeiten. Die Arbeitsverträge wurden nach polnischem Recht geschlossen, das die Übertragung von arbeitsrechtlichen Forderungen verbietet. Die Arbeitnehmer traten ihre Forderungen gegen das polnische Unternehmen nach finnischem Recht an die Klägerin, eine Gewerkschaft, ab. Die Gewerkschaft erhob im Namen der entsandten Arbeitnehmer Klage auf Einziehung der Beträge, die diesen nach einigen Bestimmungen des finnischen Rechts zustanden, das gemäß Richtlinie 96/71/EG anzuwenden war.

EuGH: Statt die Frage zu prüfen, ob sich die Übertragbarkeit einer Forderung ausschließlich nach Artikel 14 Absatz 2 der Rom-I-Verordnung bestimmt, befasste sich der EuGH mit der Befugnis der Gewerkschaft, im Namen der entsandten Arbeitnehmer zu klagen. Er entschied, dass dies

eine verfahrensrechtliche Frage ist und dass das finnische Verfahrensrecht nach dem Grundsatz der *lex fori* anwendbar ist. Die im polnischen Arbeitsgesetzbuch niedergelegten Vorschriften zur Übertragbarkeit von Lohnforderungen waren für die Klagebefugnis irrelevant und hinderten die Gewerkschaft nicht an der Klageerhebung.

→ Können im Rahmen der Parteiautonomie Gerichtsstandsvereinbarungen getroffen werden?

- Rechtssache C-154/11, *Mahamdia*, zur Brüssel-I-Verordnung (EG/44/2001)

Sachverhalt: Herr Mahamdia, der die algerische und die deutsche Staatsangehörigkeit besaß und in Deutschland wohnte, schloss mit dem Außenministerium der Demokratischen Volksrepublik Algerien einen Vertrag über die Beschäftigung als Kraftfahrer bei der algerischen Botschaft in Berlin. Der Vertrag enthielt eine ausschließliche Gerichtsstandsvereinbarung zugunsten der algerischen Gerichte. Herr Mahamdia verklagte seinen Arbeitgeber in Deutschland.

EuGH: Der EuGH erinnerte daran, dass Artikel 21 der Brüssel-I-Verordnung die Möglichkeit für die Parteien eines Arbeitsvertrags beschränkt, eine Gerichtsstandsvereinbarung zu treffen. Eine solche Vereinbarung kann nach Entstehung des Rechtsstreits getroffen werden oder muss, wenn sie vorher getroffen wird, dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumen, andere Gerichte anzurufen als diejenigen, die nach den genannten Bestimmungen der Verordnung zuständig sind (d. h. zusätzlich zu den in Artikeln 18 und

19 der Verordnung niedergelegten Bestimmungen⁽¹⁴⁾). Diese Vereinbarung bewirkt somit nicht den Ausschluss der zuletzt genannten Gerichtsstände, sondern erweitert die Befugnis des Arbeitnehmers, unter mehreren zuständigen Gerichten zu wählen.

⁽¹⁴⁾ In der Brüssel-I-Verordnung (Neufassung) bleiben die Vorschriften über den Abschluss einer Gerichtsstandsvereinbarung durch die Parteien eines Arbeitsvertrags die gleichen wie in Verordnung 44/2001.



6. Allgemeine Schlussfolgerungen

Ein Gericht, bei dem ein **Arbeitgeber** aufgrund eines Individualarbeitsvertrags verklagt wird, muss folgende Fragen prüfen:

Zuständigkeit

Bezieht sich die Streitigkeit auf einen Individualarbeitsvertrag?

Wenn ja, ist die Zuständigkeit gemäß Abschnitt 5 der Verordnung 1215/2012/EU gegeben?

- Liegt eine Gerichtsstandsvereinbarung vor, die die Bedingungen von Artikel 23 erfüllt?
 - Ja
 - Nein. Prüfung nach Artikel 21: Kann das Gericht feststellen, ob der Beklagte (Arbeitgeber) verklagt wird an
 - seinem Wohnsitz?
 - an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet?
 - Falls keine der beiden vorgenannten Alternativen vorliegt: An dem Ort, an dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat?

Wenn nicht:

- Ist die Zuständigkeit nach anderen Bestimmungen der Verordnung 1215/2012/EU gegeben?

Anwendbares Recht

Welches Recht ist auf den Individualarbeitsvertrag anzuwenden?

Enthält der Vertrag eine Rechtswahlklausel?

- JA: Das Gericht wendet Artikel 8 Absatz 1 der Verordnung 598/2008 an (gewähltes Recht, aber vorbehaltlich der Anwendung der zwingenden Rechtsvorschriften des Rechts, das objektiv anwendbar ist; gehen Sie zu „NEIN“, um das objektiv anwendbare Recht festzustellen).
- NEIN: Das Gericht muss das Recht objektiv bestimmen: Zunächst ist Artikel 8 Absatz 2 zu prüfen: Kann das Gericht den Ort feststellen, an dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird?
 - JA:
 - Das Gericht wendet das Recht des Staates an, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, oder
 - in Ausnahmefällen, wenn der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen Staat hat, wendet das Gericht das Recht dieses anderen Staates an (Artikel 8 Absatz 4).
 - NEIN: Prüfung nach Artikel 8 Absatz 3: Kann das Gericht die Niederlassung feststellen, die den Arbeitnehmer eingestellt hat?
 - JA:
 - Das Gericht wendet das Recht des Staates an, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, oder
 - in Ausnahmefällen, wenn der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen Staat hat, wendet das Gericht das Recht dieses anderen Staates an (Artikel 8 Absatz 4).
 - NEIN: Gehen Sie zu Artikel 8 Absatz 4.

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2016

Cover: © alexskopje / Fotolia

S. 3: © Mathias Rosenthal / Fotolia; S. 5: © forcdan/ Fotolia; S. 9: © Günter Menzl / Fotolia;
S. 13: © desros / Fotolia; S. 16: © celeste clochard / Fotolia; S. 19: © carloscastilla / Fotolia;
S. 21: © G. Fessy/CJUE; S. 29: © Igor Mojzes / Fotolia.

Print ISBN 978-92-79-56740-7 doi:10.2838/88465 DS-02-16-170-DE-C
PDF ISBN 978-92-79-56725-4 doi:10.2838/070911 DS-02-16-170-DE-N

© Europäische Union, 2016

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Contact

European Commission
Directorate-General for Justice and Consumers
European Judicial Network
in civil and commercial matters
just-ejn-civil@ec.europa.eu
<http://ec.europa.eu/justice/civil>



Amt für Veröffentlichungen

European Judicial Network
in civil and commercial matters

