

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zeiwochenschrift für die betriebliche Praxis

Schriftleitung: Prof. Dr. Klaus Schmidt, Hans Joachim Spiegelhalter und Dr. Achim Schunder,
Beethovenstr. 7b, 60325 Frankfurt a. M.

NZA 23/2003

12. Dezember · 20. Jahrgang 2003 · Seite 1297–1360

Aufsätze und Berichte

Die internationale Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte

Neue Regeln durch die Verordnung (EG) Nr. 44/2001

Von Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Im Folgenden wird zunächst, nach einer Einleitung der Anwendungsbereich der Verordnung und ihr Verhältnis zu den verbliebenen völkerrechtlichen Abkommen geklärt. Sodann ist bei den Gerichtsständen zwischen Klagen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber und solchen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer zu unterscheiden. Ein besonderer Abschnitt ist den Gerichtsstandsvereinbarungen gewidmet. Wie arbeitnehmerähnliche Personen zu behandeln sind, soll in einem Schlussabschnitt skizziert werden.

I. Einleitung

Die internationale Zuständigkeit in Arbeitssachen hat eine Umgestaltung erfahren. Am 1. 3. 2002 ist die „Verordnung (EG) Nr. 44/2001 (im Folgenden: VO) des Rates vom 22. 12. 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen“ in Kraft getreten¹. In ihren Art. 18 bis 21 enthält sie für Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung eingehende Regeln, die den bisherigen Rechtszustand nicht unerheblich verändern. Der Arbeitnehmer hat in Zukunft die Wahl, ob er seine Ansprüche am Sitz des Arbeitgebers, am Sitz der ihn beschäftigenden Niederlassung oder an seinem „gewöhnlichen Arbeitsort“ geltend machen will. Der Arbeitgeber kann seinerseits gegen den Arbeitnehmer nur an dessen Wohnsitz klagen. Gerichtsstandsvereinbarungen sind nach Art. 21 der VO nur unter engen Voraussetzungen zulässig.

Die VO stützt sich auf Art. 67 i. V. mit Art. 65 EG², wonach die justizielle Zusammenarbeit in Zivilsachen intensiviert und ausgebaut werden soll. Dies hat u. a. zum Erlass einer entsprechenden VO in Bezug auf Ehesachen³, zur Verordnung über die Zustellung gerichtlicher und außergerichtlicher Schriftstücke⁴ und zur Verordnung über das internationale Insolvenzverfahren⁵ geführt. Am 1. 1. 2004 wird die Verordnung über die Zusammenarbeit zwischen den

Gerichten der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Beweisaufnahme in Zivil- und Handelssachen⁶ in Kraft treten. Das gerichtliche Verfahren sieht sich so nicht nur im Bereich der Zuständigkeit einem „Europäisierungsschub“ ausgesetzt⁷.

Die VO löst nach ihrem Art. 68 für alle Mitgliedstaaten bis auf Dänemark das Europäische Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen (EuGVÜ) ab. Dieses war ein auf der Grundlage des Art. 220 EGV a. F. abgeschlossener völkerrechtlicher Vertrag, der beim Beitritt neuer Mitglieder immer wieder geändert werden musste⁸. Es enthielt keinen eigenen Abschnitt über Arbeitssachen, sah jedoch in der seit 1989 geltenden Fassung einen Gerichtsstand am „gewöhnlichen Arbeitsort“, hilfsweise am Ort der einstellenden Niederlassung (Art. 5 Nr. 1 Halbs. 2 und 3) vor und beschränkte in Art. 17 V die Möglichkeit von Gerichtsstandsvereinbarungen⁹. Soweit inhaltliche Übereinstimmungen zwischen dem EuGVÜ und der VO bestehen, ist die einschlägige Rechtsprechung des EuGH weiterhin von Bedeutung¹⁰. Dies liegt schon deshalb nahe, weil der EuGH in über 100 Entscheidungen das EuGVÜ immer

1) ABIEG v. 16. 1. 2001 Nr. L 12, S. 1 ff., Art. 76, abgedr. auch als Beil. zu H. 11/2002 der NJW und als Nr. 103 im Schönfelder-Ergänzungsbd.

2) Übliche Abkürzung für den EG-Vertrag in der Amsterdamer Fassung.

3) Dazu Kohler, NJW 2001, 10.

4) Dazu Heß, NJW 2001, 15.

5) Dazu Wimmer, NJW 2002, 2427.

6) ABIEG v. 27. 6. 2001 Nr. L 174, S. 1 ff.

7) Überblick bei Geimer, IPRax 2002, 70; Jayme/Kohler, IPRax 2002, 461; Kropholler, Europäisches ZivilprozessR, 7. Aufl. (2002), Art. 18 Rd.-nr. 1; Piltz, NJW 2002, 789. S. auch Junker, RIW 2002, 569 ff.

8) Konsolidierte Fassung des EuGVÜ in ABIEG v. 26. 1. 1998 Nr. C 27. Bisweilen wird auch die Bezeichnung „Brüsseler Abkommen“ gebraucht.

9) S. auch die Wiedergabe bei Däubler/Kittner/Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Dokumente, 2. Aufl. (1994), Nr. 480.

10) S. statt aller Micklitz/Rott, EuZW 2001, 325; Mankowski, IPRax 2003, 27.

stärker an das Gemeinschaftsrecht angenähert hatte¹¹ und deshalb anzunehmen ist, dass er seine inhaltliche „Linie“ fortsetzen wird. Allerdings besteht nunmehr die (unerfreuliche) Besonderheit, dass nach Art. 68 I EG nur solche nationalen Gerichte zur Vorlage berechtigt (und verpflichtet) sind, gegen deren Entscheidungen es kein innerstaatliches Rechtsmittel mehr gibt.

II. Geltungsbereich der VO

1. Der Inlandsbezug der Streitigkeit

Nach ihrem Art. 4 I setzt die VO voraus, dass der Beklagte seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat. Ob ein „Wohnsitz“ vorliegt, entscheidet nach Art. 59 I VO das angerufene Gericht nach seinem nationalen Recht. Geht es um einen möglichen Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat, ist dessen Recht für diese Frage maßgebend (Art. 59 II). Bei juristischen Personen entscheidet nach Art. 60 I VO der Sitz, wobei der Kläger die Wahl zwischen dem satzungsmäßigen Sitz, der Hauptverwaltung und der Hauptniederlassung hat.

Art. 18 II der VO erweitert den Anwendungsbereich im Zusammenhang mit Streitigkeiten aus einem Arbeitsvertrag: In diesem Fall genügt, dass der Arbeitgeber in einem Mitgliedstaat eine „Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung“ besitzt. Nur wenn auch diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, bleibt es – wie Art. 4 I VO klarstellt – bei den Zuständigkeitsregeln des nationalen Rechts.

Die Vorschrift des Art. 18 II hatte im EuGVÜ keine Parallele. In zahlreichen Fällen, in denen das BAG bislang (zu Recht) die ZPO anwandte, wird in Zukunft nach den Regeln der VO zu entscheiden sein. Dies gilt etwa für die Klage eines Piloten gegen eine marokkanische Fluggesellschaft, die in Düsseldorf eine unselbständige Zweigniederlassung mit eigenem Bankkonto unterhielt¹². Auch im Verfahren deutscher Stewardessen gegen ihre amerikanische Arbeitgeberin wäre angesichts der Existenz einer Frankfurter Niederlassung in Zukunft Gemeinschaftsrecht, d. h. die VO anzuwenden¹³. Auch könnte nicht mehr auf § 29 I ZPO zurückgegriffen werden, wenn ein Arbeitnehmer im deutschen Betrieb eines tschechischen Arbeitgebers tätig ist, mit dem er einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat¹⁴.

Die in Art. 18 II benutzte Begrifflichkeit entspricht der bisher in Art. 5 Nr. 5 EuGVÜ enthaltenen¹⁵. Nach der Rechtsprechung des EuGH verbirgt sich hinter „Zweigniederlassung“, „Agentur“ und „sonstiger Niederlassung“ ein einheitliches Phänomen¹⁶. Danach muss es sich um eine „Außenstelle eines Stammhauses“ handeln, die über eine eigene Geschäftsführung verfügt, die auch im Zusammenhang mit Verträgen selbst Ansprechpartner ist¹⁷. Entscheidend kommt es darauf an, wie die fragliche Stelle nach außen hin in Erscheinung tritt. So kann sogar die Muttergesellschaft in einer Weise auftreten, dass sie als „Außenstelle“ ihrer Tochter erscheint¹⁸. Auf der anderen Seite ist eine als selbständiges Entscheidungszentrum auftretende Vertriebsorganisation nicht mehr „Zweigstelle“ im Sinne des Art. 18 II VO¹⁹.

Art. 18 II greift allerdings nur ein, wenn sich die Streitigkeit aus dem Betrieb der Zweigniederlassung ergibt. Dies wird insbesondere für Arbeitnehmer gelten, die dort tätig sind oder die von dort ihre Weisungen erhalten. Fehlt es daran, wird ein für Süddeutschland zuständiger (unselbständiger) Vertriebsbeauftragter einer japanischen Gesellschaft von dieser direkt, nicht aber von ihrer Hamburger Niederlassung aus betreut, so findet die VO keine Anwendung.

2. Sonderregelung für Dänemark

Nach ihrem Art. 1 III findet die VO keine Anwendung auf das Königreich Dänemark. Nach der Begründungserwägung Nr. 22 gilt insoweit das EuGVÜ fort. Rechtsgrundlage für diese insbesondere bei einer EG-VO ungewöhnliche Ausklammerung ist Art. 69 EG, wonach die Vorschriften über die justizielle Zusammenarbeit nicht im Verhältnis zu Großbritannien, Irland und Dänemark gelten; die beiden Ersteren haben sich jedoch freiwillig dem Verfahren angeschlossen. Es ist beabsichtigt, Dänemark durch völkerrechtlichen Vertrag in den Geltungsbereich der VO einzubeziehen²⁰, doch ist dies noch nicht ernsthaft in Angriff genommen worden. Gerade im Arbeitsrecht können sich deshalb eine Reihe von Kollisionsproblemen ergeben.

Hat der Beklagte seinen Wohnsitz bzw. Sitz in Dänemark, findet das EuGVÜ Anwendung. Besitzt er daneben auch eine Zweigstelle im Geltungsbereich der VO, sind an sich auch ihre Anwendungsvoraussetzungen gegeben. Infolge der engeren Verbindung mit Dänemark dürfte allerdings einiges dafür sprechen, auch in einer solchen Situation das EuGVÜ anzuwenden. Einen zusätzlichen Anhaltspunkt bietet insoweit Art. 54 b des Lugano-Übereinkommens²¹, wonach bei einer Konkurrenz mit dem EuGVÜ entscheidend auf den Wohnsitz des Beklagten abzustellen ist²². Hätte dagegen ein Unternehmen aus einem Drittstaat eine Niederlassung sowohl in Dänemark wie im Geltungsbereich der VO, würde Letztere Anwendung finden. Beschäftigt eine deutsche Firma Arbeitnehmer in Dänemark, wird man gleichfalls die VO eingreifen lassen.

3. Lugano-Übereinkommen

Im Verhältnis zwischen den EG-Mitgliedstaaten und (im Wesentlichen) dem EFTA-Bereich gilt das „Lugano-Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen“ vom 16. 9. 1988²³. Es gilt derzeit im Verhältnis zu Norwegen, Island und der Schweiz²⁴; Polen ist im Jahre 2000 beigetreten²⁵. Tschechien und Ungarn wollen sich in absehbarer Zeit anschließen. Inhaltlich ist das „LugÜ“ weitgehend (aber nicht vollständig) mit dem EuGVÜ identisch. Gerade im Arbeitsrecht ergeben sich einige Abweichungen auch im Verhältnis zur VO. Die Kollisionsfragen sind auf der Grundlage des Art. 54 b II lit. a genau wie im Verhältnis zu Dänemark zu bestimmen.

4. Autonomes nationales Recht

Soweit weder die VO noch das EuGVÜ oder das LugÜ Anwendung finden, bestimmt sich die internationale Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach der ZPO. Da diese keine Spezialregeln für grenzüberschreitende Zuständigkeiten enthält, werden die Vorschriften über die örtliche Zuständigkeit entsprechend angewandt²⁶. Die Vielzahl der Rechtsquellen macht die Rechtsanwendung nicht einfacher.

11) Dazu Besse, Die Vergemeinschaftung des EuGVÜ, 2001.

12) BAG, AP Nr. 12 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit.

13) BAG, NZA 2002, 734.

14) BAG, NZA 2003, 339 (340). Zu Art. 18 Abs. 2 zutreffend Junker, RIW 2002, 569 (575).

15) Eine entsprechende Regelung findet sich nunmehr in Art. 5 Nr. 5 der VO.

16) EuGH, RIW 1979, 56.

17) EuGH, RIW 1979, 56.

18) EuGH, NJW 1988, 625.

19) Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 5 Rdnr. 93; Schlosser, EU-ZivilprozessR., 2. Aufl. (2003), Art. 5 EuGVVO Rdnr. 23 jew. m. w. Nachw.

20) Geimer, IPRax 2002, 70.

21) Abgedr. bei Kropholler (o. Fußn. 7), S. 595 ff.; zu seinem Geltungsbereich s. sogleich im Text.

22) Ebenso Kohler, in: Festschr. f. Geimer, 2002, S. 469.

23) BGBl II 1994, 2658. Im Wortlaut abgedr. auch bei Kropholler (o. Fußn. 7).

24) S. den Fall BAG, AP Nr. 17 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit.

25) Dazu Martiny/Ernst, IPRax 2001, 29.

26) Allg. M.; s. statt aller BAG, NZA 1997, 1182 (1183); BAG, NZA 2003, 339.

III. Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

1. Die Regelungen der VO

a) *Die Grundsatzentscheidung.* Die VO stellt dem Arbeitnehmer wahlweise drei Gerichtsstände zur Verfügung.

- Er kann seinen Arbeitgeber nach Art. 19 Nr. 1 vor den Gerichten des Mitgliedstaats verklagen, in dem dieser seinen Wohnsitz bzw. Sitz hat. Der allgemeine Gerichtsstand gilt daher auch im Arbeitsrecht.
- Da Art. 18 I die Vorschrift des Art. 5 Nr. 5 VO unberührt lässt, kann der Arbeitgeber auch am Ort seiner Zweigniederlassung usw. verklagt werden, soweit sich die Streitigkeit aus deren Betrieb ergibt. Existiert im Geltungsbereich der VO lediglich eine solche „Außenstelle“, sind die Gerichtsstände nach Art. 19 Nr. 1 und nach Art. 5 Nr. 5 VO identisch.
- Der Arbeitnehmer kann nach Art. 19 Nr. 2 VO schließlich vor dem Gericht des Ortes klagen, an dem er „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat“. Fehlt es daran, ist das Gericht des Ortes zuständig, „an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet bzw. befand“.

Weitere Gerichtsstände existieren nicht; den Art. 18 bis 21 kommt „Verdrängungswirkung“ zu²⁷. Andernfalls wäre die ausdrückliche Erwähnung des allgemeinen Gerichtsstands in Art. 19 Nr. 1 sowie der in Art. 18 I enthaltene Vorbehalt zu Gunsten des Art. 5 Nr. 5 nicht verständlich. Der europäische Gesetzgeber hat insoweit eine Gleichstellung mit Versicherungsnehmern (Art. 8 ff. VO) und Verbrauchern (Art. 15 ff. VO) vorgenommen und damit ein dem nationalen Recht entsprechendes Schutzsystem geschaffen²⁸. Praktische Konsequenzen hat dies u. a. insoweit, als eine Klage im Gerichtsstand der unerlaubten Handlung nach Art. 5 Nr. 3 VO ausgeschlossen ist. Auch wird das Schutzanliegen gegebenenfalls bei der Auslegung des Art. 19 VO zu berücksichtigen sein.

b) *Erfasste Streitigkeiten.* Nach Art. 18 I VO müssen „ein individueller Arbeitsvertrag“ oder „Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag“ Streitgegenstand sein. Dies bedeutet, dass nicht nur eine Klage auf Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft, sondern auch Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis erfasst werden. Dabei ist kein enger Maßstab anzulegen, so dass auch Ansprüche aus einem faktischen Arbeitsverhältnis und konkurrierende Deliktsansprüche einbezogen sind²⁹. Wollte man anders entscheiden, würde sich eine wenig sinnvolle Aufspaltung des Gerichtsstandes je nach der Natur des Anspruchs ergeben, obwohl es um Konsequenzen aus abhängiger Arbeit geht und damit in gleicher Weise ein spezifisches Schutzbedürfnis existiert. Ausgeklammert bleiben allerdings Ansprüche zwischen kollektiven Akteuren wie den Tarif- und den Betriebsparteien.

Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist im Interesse einer einheitlichen Auslegung der VO nach gemeinschaftsrechtlichen Maßstäben zu bestimmen. Anders als nach Art. 59 VO für den Wohnsitz findet sich nirgends eine Verweisung auf nationales Recht³⁰. Der EG-rechtliche Arbeitnehmerbegriff steht allerdings erst in relativ vagen Konturen fest; nicht anders als die deutsche Rechtsprechung stellt der *EuGH* darauf ab, dass weisungsgebundene Tätigkeit innerhalb einer fremdbestimmten Organisation gegen Entgelt geleistet wird³¹. In Grenzfällen dürfte es sich daher für letztinstanzliche Gerichte empfehlen, eine Stellungnahme des *EuGH* einzuholen.

Wenig geklärt ist die Frage, ob die arbeitnehmertypischen Gerichtsstände auch für einen etwaigen Rechtsnachfolger, etwa einen Sozialversicherungsträger gelten, der nach § 115 SGB X die auf ihn übergegangenen Entgeltansprüche geltend macht. Ein solcher Kläger kann für sich

sicherlich nicht das spezifische Schutzbedürfnis eines Arbeitnehmers ins Feld führen³², doch spricht der Gedanke einer Rechtsnachfolge eher für die Beibehaltung auch der prozessualen Stellung. Die abweichende Meinung müsste zu der wenig einsichtigen Differenzierung kommen, dass ein bereits eingeklagter Anspruch nach dem Grundsatz der Perpetuatio fori weiter im Arbeitnehmer-Gerichtsstand geltend gemacht werden könnte³³, während nicht eingeklagte oder später übergegangene Ansprüche gegebenenfalls an einem anderen Ort geltend zu machen wären.

c) *Der Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsorts.* Für den Arbeitnehmer wird es in der Regel am einfachsten sein, dort zu klagen, wo er bisher gearbeitet hat. Der *EuGH* verweist im Zusammenhang mit der gleichlautenden Vorschrift des Art. 5 Nr. 1 Halbs. 2 EuGVÜ zu Recht darauf, der einzelne Beschäftigte könne sich dort mit dem geringsten Kostenaufwand an ein Gericht wenden³⁴. Überdies wird es häufig im Interesse aller Beteiligten liegen, eine Instanz einzuschalten, die mit den formellen und informellen Regeln vor Ort vertraut ist und die mit relativ geringem Aufwand eine Beweisaufnahme durchführen kann.

Der „gewöhnliche Arbeitsort“ liegt im Regelfall dort, wo die geschuldete Arbeitsleistung erbracht wird. Bei stationärer Tätigkeit ist dies meist der Betrieb³⁵. Wird der Betroffene vorübergehend an einen anderen Ort oder in ein anderes Land entsandt, ist dies ohne rechtliche Relevanz; insoweit gilt nichts anderes als nach Art. 6 II EVÜ (= Art. 30 II EGBGB), eine Regelung, die unterstützend herangezogen werden kann³⁶.

Die Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsorts wird schwierig, wenn regelmäßig in verschiedenen Ländern gearbeitet wird. Gehören die mehr oder weniger langen Dienstreisen in andere Länder zum normalen Erscheinungsbild der Tätigkeit, so kommt es nach der Rechtsprechung des *EuGH* darauf an, ob gleichwohl ein Schwerpunkt der Arbeitsleistung auszumachen ist³⁷. Diese Voraussetzung sieht der *EuGH* dann als gegeben an, wenn der Arbeitnehmer an einem bestimmten Ort über ein Büro verfügt und nach Abschluss seiner Reisen immer wieder dorthin zurückkehrt³⁸. Dabei kann die Schaffung dieses „Mittelpunkts“ auf einer eigenen Entscheidung des Arbeitnehmers beruhen, sofern sein Arbeitsvertrag entsprechende Spielräume lässt oder der Arbeitgeber in Kenntnis der Umstände keine Einwendungen erhebt³⁹. Ob die Abwesenheitszeiten vom Zentrum der Tätigkeit nur ein Drittel ausmachen⁴⁰ oder ob sie zeitlich überwiegen, kann im Ergebnis keine Rolle spielen. Auch im Rahmen des Art. 30 II EGBGB

27) Ebenso *Hüftege*, in: *Thomas/Putzo*, ZPO, 25. Aufl. (2003), Vorb. Art. 18 – 21 EuGVVO Rdnr. 1; *Kropholler* (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 1.

28) *Schlosser* (o. Fußn. 19), Vorb. Art. 18 Rdnr. 1.

29) Ebenso *Schlosser* (o. Fußn. 19), Vorb. Art. 18 Rdnr. 3.

30) Ebenso im Ergebnis *Kropholler* (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 2.

31) S. *EuGH*, NJW 1992, 1493; zust. *Hüftege*, in: *Thomas/Putzo* (o. Fußn. 27), Art. 18 Rdnr. 1. Kritisch wegen der fehlenden Konturen-schärfe des Begriffs *Birk*, in: *Münchener Hdb. z. ArbeitsR.*, 2. Aufl. (2000), § 23 Rdnr. 20 (zum EuGVÜ).

32) Insoweit zutr. *Schlosser* (o. Fußn. 19), Art. 5 Rdnr. 8.

33) Zur Perpetuatio fori, die im Text der VO nicht ausdr. verankert ist, aber schon unter dem EuGVÜ allg. anerkannt war, *Kropholler* (o. Fußn. 7), Vorb. Art. 2 Rdnr. 14.

34) *EuGH*, AP Nr. 2 zu Art. 5 Brüsseler Abkommen; *EuGH*, NZA 2002, 461.

35) S. *LAG Köln*, LAGE Art. 30 EGBGB Nr. 1: Aufzugsmonteur in der US-Botschaft in Bonn. W. Nachw. bei *Oppertshäuser*, NZA-RR 2000, 395.

36) *Kropholler* (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 5; *Birk* (o. Fußn. 31), § 23 Rdnr. 20 (zum EuGVÜ).

37) *EuGH*, AP Nr. 2 zu Art. 5 Brüsseler Abkommen – Rutten.

38) *EuGH*, AP Nr. 2 zu Art. 5 Brüsseler Abkommen – Rutten.

39) Zu dieser Problematik *Junker*, ZZP (Int) 3 (1998), 179 (195).

40) So im Falle des *EuGH*.

wird nicht darauf abgestellt, ob der Entsendungszeitraum den kleineren oder größeren Teil der Gesamtarbeitszeit darstellt. Im Übrigen spielt es in diesem Zusammenhang auch keine Rolle, ob vorübergehend in Drittstaaten gearbeitet wurde oder nicht.

Fehlt eine solche Verankerung und wird der Arbeitnehmer hintereinander in verschiedenen Ländern eingesetzt, so ist zu fragen, ob der letzte Einsatzort einvernehmlich oder auf Grund einer Weisung des Arbeitgebers zum „gewöhnlichen Arbeitsort“ gemacht wurde. Dies wäre etwa anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer bis auf weiteres an dem fraglichen Ort weiterarbeiten soll⁴¹. Ist das Arbeitsverhältnis inzwischen beendet, kommt es auf den letzten gewöhnlichen Arbeitsort an, da Art. 19 Nr. 2 lit. a ausdrücklich auch darauf abstellt, wo der Arbeitnehmer seine Arbeit „zuletzt gewöhnlich verrichtet hat“.

Ist die Tätigkeit in jedem einzelnen Land von vorneherein auf begrenzte Zeit angelegt (Beispiel: Arbeit auf Baustellen), wird zum Teil eine quantitative Betrachtung befürwortet und der gewöhnliche Arbeitsort dort gesehen, wo am längsten gearbeitet wurde. Dies kann jedoch nur bei überschaubaren Zeiträumen sowie dann gelten, wenn der Ort der umfangreichsten Arbeitsleistung für den Arbeitnehmer auch in der Gegenwart noch unschwer zugänglich ist⁴². In anderen Fällen würde eine solche Betrachtung in Widerspruch zum Zweck des Art. 19 Nr. 2 lit. a VO geraten, da es für einen nunmehr in Schweden eingesetzten Arbeitnehmer problematisch wäre, wollte man ihm eine Klage an seinem früheren Arbeitsort in den Niederlanden zumuten⁴³. Auch ist zu beachten, dass Art. 19 Nr. 2 den subsidiären Gerichtsstand der einstellenden Niederlassung kennt, dem durch eine bedingungslos weite Auslegung des gewöhnlichen Arbeitsorts nicht der gesamte Anwendungsbereich entzogen werden darf⁴⁴.

Wird Telearbeit in der Wohnung oder in einem Nachbarschaftsbüro geleistet, so befindet sich dort der „gewöhnliche Arbeitsort“⁴⁵. Ob ein Server als Niederlassung i. S. des Art. 18 II VO zu qualifizieren ist, erscheint angesichts der Präjudizien des *EuGH*⁴⁶ eher zweifelhaft.

Nach dem eindeutigen Wortlaut des Art. 19 Nr. 2 VO muss sich der gewöhnliche Arbeitsort in einem Mitgliedstaat (außer Dänemark) befinden. Ist dies nicht der Fall, greift der Gerichtsstand nicht ein. Der Arbeitnehmer ist auf eine Klage am Sitz des Arbeitgebers oder am Ort einer Zweigniederlassung beschränkt.

d) *Der subsidiär eingreifende Gerichtsstand der einstellenden Niederlassung.* Besteht kein gewöhnlicher Arbeitsort, stellt Art. 19 Nr. 2 lit. b VO hilfsweise auf die einstellende Niederlassung ab. Gemeint ist damit der Ort des Vertragsabschlusses⁴⁷, nicht der Ort der organisatorischen Eingliederung, da diese in den fraglichen Fällen auf reinen Zufälligkeiten beruhen wird⁴⁸. Dabei handelt es sich ausschließlich um einen Gerichtsstand für Arbeitnehmerklagen⁴⁹, so dass es sich empfehlen kann, stattdessen am Sitz des Arbeitgeberunternehmens oder am Ort der Zweigniederlassung zu klagen.

Sind die verschiedenen Arbeitsorte ausschließlich in Drittstaaten angesiedelt, greift auch der subsidiäre Gerichtsstand nicht ein, da er ausweislich der Überschrift zu Art. 19 Nr. 2 Arbeit im Gebiet der Gemeinschaft voraussetzt. Zumindest einer der Arbeitsorte muss daher im Geltungsbereich der VO gelegen haben⁵⁰. Wurde die Niederlassung nach Einstellung des Arbeitnehmers aufgelöst, bleibt die Zuständigkeit gleichwohl erhalten⁵¹. Wird sie an einen anderen Ort innerhalb der Gemeinschaft verlegt, steht dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu⁵².

2. EuGVÜ und LugÜ

Greift im Verhältnis zu Dänemark das EuGVÜ ein, so gelten mangels eines spezifischen arbeitsrechtlichen Ab-

schnitts die allgemeinen Vorschriften. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nach Art. 2 an seinem Sitz bzw. Wohnsitz, nach Art. 5 Nr. 5 EuGVÜ aber auch am Ort seiner Zweigniederlassung verklagt werden kann, soweit sich die Streitigkeit auf diese bezieht. Daneben besteht jedoch auch der Gerichtsstand der unerlaubten Handlung nach Art. 5 Nr. 3. Art. 5 Nr. 1 enthält seit 1989 einen speziellen arbeitsrechtlichen Gerichtsstand am gewöhnlichen Arbeitsort und subsidiär am Ort der Einstellung, wenn ein gewöhnlicher Arbeitsort nicht existiert. Insoweit gilt das oben Ausgeführte, zumal sich die erwähnte Rechtsprechung auf Art. 5 Nr. 1 EuGVÜ bezog. Das LugÜ stimmt in den hier interessierenden Vorschriften weitgehend mit dem EuGVÜ überein. Ein Unterschied besteht nur insoweit, als der subsidiäre Gerichtsstand der einstellenden Niederlassung für alle arbeitsvertraglichen Streitigkeiten, also auch für Klagen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer gilt.

3. Nationale Regeln

Greifen weder die VO noch die beiden völkerrechtlichen Abkommen ein, bestimmt sich die Zuständigkeit nach der ZPO. Von praktischer Bedeutung ist insbesondere der Gerichtsstand des Erfüllungsorts nach § 29 I ZPO, der sich nach dem „wirtschaftlichen und technischen Mittelpunkt des Arbeitsverhältnisses“ richtet und für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere auch für Lohnansprüche und Kündigungsschutzklagen maßgebend ist⁵³. Daneben kann der Gerichtsstand der Niederlassung nach § 21 ZPO von Bedeutung sein⁵⁴. In Bezug auf den Gerichtsstand des Vermögens nach § 23 ZPO hat sich das BAG dem BGH angeschlossen, wonach außer der Existenz inländischen Vermögens auch ein „hinreichender Inlandsbezug“ erforderlich sei⁵⁵. Die bloße Existenz eines Bankkontos reicht daher nicht aus, doch dürfte eine vorübergehende Tätigkeit des klagenden Arbeitnehmers im Inland genügen, sofern es sich nicht nur um eine kurzfristige Unterbrechung des ansonsten im Ausland vollzogenen Arbeitsverhältnisses handelt⁵⁶. Wer durch Einstellung den inländischen Arbeitsmarkt in Anspruch nimmt, hat damit einen hinreichenden Inlandsbezug hergestellt⁵⁷.

41) So auch *EuGH*, NZA 2002, 459; zust. *Kropholler* (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 6.

42) S. den Fall *BAG*, AP Nr. 17 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit m. Anm. *Mankowski*.

43) S. den Sachverhalt in *EuGH*, NZA 2002, 459 – Weber; dort auch die berechnete Feststellung, dass Arbeit im Bereich des Festlandsockels wie Arbeit im eigentlichen Staatsgebiet behandelt wird.

44) Dazu eingehend *Mankowski*, IPRax 2003, 21 m. w. Nachw.

45) Ähnlich *Mankowski*, DB 1999, 1854 (1856).

46) S. o. Fußn. 16 – 18.

47) Ebenso *LAG Niedersachsen*, LAGE Art. 30 EGBGB Nr. 3; *Gragerl/Drenckhahn*, NZA 2003, 307 (unter Berufung auf die Erfahrungstatsache, dass dort meist auch die Personalverwaltung erfolgt).

48) Die Frage blieb dahingestellt in *BAG*, NZA 2002, 737. Zum Diskussionsstand s. *Oppertshäuser*, NZA-RR 2000, 396; *Gragerl/Drenckhahn*, NZA 2003, 307. Vgl. auch *Birle* (o. Fußn. 23), § 23 Rdnr. 28, wonach die Einstellung auch für den Geschäftsbetrieb einer anderen Niederlassung erfolgen kann.

49) Zur anderen Rechtslage nach dem LugÜ s. sogleich unter 2.

50) *EuGH*, NZA 2002, 459 (461).

51) *Kropholler* (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 12.

52) *Kropholler* (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 12; *Hüftege* (o. Fußn. 27), Art. 19 Rdnr. 2: Gerichtsstand der Einstellung nur dann, wenn nie ein gewöhnlicher Arbeitsort bestand.

53) *BAG*, NZA 2003, 339 (340).

54) Im Fall *BGH*, NZA 1997, 1182 (1183) scheiterte er daran, dass die klägerische Partei keinen ausreichenden Vortrag gemacht hatte.

55) *BGH*, NZA 1997, 1182.

56) Im Fall *BAG*, NZA 1997, 1182 war der in der Türkei für einen türkischen Arbeitgeber tätige Arbeitnehmer für einige Wochen im Bundesgebiet eingesetzt worden.

57) Zu diesem Ansatz s. *Mankowski*, IPRax 1999, 332 (336 f.).

4. Die Sonderregelung des § 8 AEentG

§ 8 AEentG sieht eine Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte vor, wenn ein Arbeitnehmer die ihm nach dem AEentG eingeräumten Rechte geltend machen will. Dies ist sinnvoll, da nach der Verordnung bzw. den völkerrechtlichen Abkommen oft keine inländische Zuständigkeit bestehen würde: Der Arbeitgeber hat seinen Sitz im Ausland, er verfügt in der Regel auch über keine Zweigniederlassung in Deutschland, und der Einsatz wird in der Regel auch nicht zur Schaffung eines „gewöhnlichen Arbeitsorts“ im Inland führen. Ein über die VO hinaus gehender Gerichtsstand ist nach ihrem Art. 67 zulässig⁵⁸. Einbezogen sind auch Ansprüche der Sozialkassen des Baugewerbes, für die das ArbG Wiesbaden⁵⁹ seine Zuständigkeit ursprünglich verneint hatte⁶⁰. Die Zuständigkeit nach § 8 AEentG erstreckt sich auch auf die Bürgenhaftung des Hauptunternehmers nach § 1 a AEentG⁶¹. Die bestehende Sonderregelung lässt sich auch mit dem EuGVÜ (Art. 57 III) und dem LugÜ (Art. 57 I) vereinbaren.

IV. Klage des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer

1. Regelungen der VO

Art. 20 I VO sieht für Klagen des Arbeitgebers lediglich eine Zuständigkeit der Gerichte im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers vor. Es bleibt insoweit also beim allgemeinen Gerichtsstand⁶². Eine Klage am Arbeitsort ist ebenso wenig möglich wie eine Klage am Ort der unerlaubten Handlung nach Art. 5 Nr. 3 VO⁶³. Praktische Bedeutung hat diese Regelung insbesondere bei Grenzgängern sowie dann, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seinen Heimatstaat zurückkehrt⁶⁴.

Art. 20 II eröffnet dem Arbeitgeber weiter die Möglichkeit, überall dort Widerklage zu erheben, wo der Arbeitnehmer seinerseits ein Verfahren anhängig gemacht hat.

2. EuGVÜ und LugÜ

Nach dem EuGVÜ stehen dem Arbeitgeber weitergehende Möglichkeiten zur Verfügung; insbesondere kann er am Ort der Zweigniederlassung (Art. 5 Nr. 5) und gegebenenfalls im Gerichtsstand der unerlaubten Handlung nach Art. 5 Nr. 3 EuGVÜ klagen. Auch der Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsorts steht ihm nach Art. 5 Nr. 1 Halbs. 2 EuGVÜ zur Verfügung, während der subsidiär eingreifende Gerichtsstand der einstellenden Niederlassung nur für den Arbeitnehmer gilt. Das LugÜ entspricht dem EuGVÜ mit der einen Ausnahme des zuletzt genannten Punktes; es stellt dem Arbeitgeber auch den subsidiären Gerichtsstand der einstellenden Niederlassung zur Verfügung.

3. Nationales Recht

Soweit die VO und die völkerrechtlichen Abkommen nicht eingreifen, finden die ZPO-Vorschriften Anwendung. Danach kann der Arbeitgeber am inländischen Wohnsitz des Arbeitnehmers, wegen § 29 ZPO aber auch am gewöhnlichen Arbeitsort und wegen § 32 ZPO dort klagen, wo eine unerlaubte Handlung begangen wurde oder ihr Erfolg eintritt. Die VO geht somit im prozessualen Schutz des Arbeitnehmers erheblich weiter als das überkommene deutsche Recht. § 8 AEentG betrifft ausschließlich Klagen von Arbeitnehmern oder gemeinsamen Einrichtungen.

V. Gerichtsstandsvereinbarungen

1. Die Regelung der VO

Art. 21 VO lässt Gerichtsstandsvereinbarungen nur unter sehr engen Voraussetzungen zu. Nach Nr. 1 kann eine ent-

sprechende Vereinbarung getroffen werden, wenn die Streitigkeit bereits entstanden ist. Dies setzt voraus, dass die Parteien uneins sind und dass mit hinreichender Sicherheit eine gerichtliche Auseinandersetzung zu erwarten ist⁶⁵. Dass die Klage bereits eingereicht wurde, ist nicht erforderlich⁶⁶. Auf eine unter diesen Bedingungen zu Stande gekommene Vereinbarung kann sich dann auch der Arbeitgeber berufen⁶⁷.

Eine Gerichtsstandsvereinbarung ist weiter dann zulässig, wenn sie dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Option eröffnet, also das Recht einräumt, auch ein nach Art. 19 nicht zuständiges Gericht anrufen zu können (Art. 21 Nr. 2). Insoweit gilt ein prozessuales Günstigkeitsprinzip. Klagt der Arbeitgeber am allgemeinen Gerichtsstand des Arbeitnehmers nach Art. 20 I, kann ihm allerdings die Gerichtsstandsvereinbarung nicht entgegen gehalten werden, da der zusätzliche Gerichtsstand nur dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht⁶⁸.

Die Gerichtsstandsvereinbarung bedarf nach Art. 23 I VO der Schriftform. Außerdem wird nach Art. 23 I 2 eine ausschließliche Zuständigkeit des vorgesehenen Gerichts nur dann begründet, wenn nichts anderes vereinbart ist. Im Rahmen des Art. 21 VO kommt von vorneherein eine ausschließliche Zuständigkeit nur bei Abmachungen in Betracht, die nach Entstehung der Streitigkeit getroffen wurden.

Verlässt eine Gerichtsstandsvereinbarung den durch Art. 21 VO gezogenen Rahmen, so entfaltet sie nach Art. 23 V VO keine rechtliche Wirkung. Eine nach Entstehung der Streitigkeit getroffene Vereinbarung kann gem. Art. 24 VO durch Einlassen auf das Verfahren ersetzt werden. Dabei ist keine „Einlassung zur Hauptsache“, sondern jedes Verhalten im Prozess ausreichend, es sei denn, es beschränke sich darauf, die mangelnde Zuständigkeit zu rügen⁶⁹. Eine vorherige Belehrung entsprechend § 504 ZPO ist nicht vorgesehen⁷⁰. Art. 24 VO will ersichtlich auch arbeitsrechtliche Verfahren einbeziehen, da er anders als Art. 23 V nicht auf die spezifischen Grenzen des Art. 21 verweist. Die Beschränkungen der Gerichtsstandsvereinbarungen gelten generell, also auch dann, wenn ein Gericht eines Drittstaats für zuständig erklärt werden soll⁷¹.

2. EuGVÜ und LugÜ

Seit 1989 enthält Art. 17 V EuGVÜ in Bezug auf Gerichtsstandsvereinbarungen eine Regelung, die der Sache nach mit dem neuen Art. 21 VO übereinstimmt. Zuvor waren sie als grundsätzlich zulässig anerkannt worden⁷². Das LugÜ sieht in seinem Art. 17 V Gerichtsstandsvereinbarungen lediglich nach Entstehung der Streitigkeit vor, kennt jedoch in einem erstaunlichen Anfall von Rigidität keine Ermächtigung für eine Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers.

58) Hüfstege (o. Fußn. 27), Vorb. Art. 18 bis 21 Rdnr. 1; Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 19 Rdnr. 13; Schlosser (o. Fußn. 19), Art. 18 Rdnr. 4.

59) AP Nr. 3 zu Art. 5 Brüsseler Abkommen.

60) Anders nach Einfügung des § 7 AEentG (der Vorgängervorschrift des § 8) ArbG Wiesbaden, NZA-RR 1998, 412.

61) BAG, NZA 2003, 62.

62) Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 20 Rdnr. 1.

63) Vgl. Rauscher, in: Festschr. f. Schütze, 1999, S. 706.

64) Schlosser (o. Fußn. 19), Art. 20 Rdnr. 1. Auf die relative Seltenheit von Arbeitgeberklagen verweist zu Recht Junker, RIW 2002, 569 (575).

65) Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 13 Rdnr. 2.

66) Ebenso zum deutschen Recht Matthes, in: Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 4. Aufl. (2002), § 2 Rdnr. 172.

67) Schlosser (o. Fußn. 19), Art. 21 Rdnr. 2.

68) Hüfstege (o. Fußn. 27), Art. 21 Rdnr. 2; Birk (o. Fußn. 31), § 23 Rdnr. 42.

69) Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 24 Rdnr. 7.

70) Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 24 Rdnr. 5.

71) Kropholler (o. Fußn. 7), Art. 23 Rdnr. 83.

72) Dazu EuGH, Slg. 1979, 3423; Rauscher, in: Festschr. f. Schütze, S. 700. Kritisch mit Recht Birk, RdA 1983, 149 ff.

3. Nationales Recht

§ 38 II 1 ZPO lässt eine Gerichtsstandsvereinbarung auch zwischen Nichtkaufleuten zu, wenn eine der Vertragsparteien keinen allgemeinen Gerichtsstand im Inland hat. Dies gilt auch für die Arbeitsvertragsparteien⁷³. Die Vereinbarung bedarf nach § 38 II 2 der Schriftform, und zwar auch dann, wenn das auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht eine derartige Anforderung nicht kennt⁷⁴. Die Einlassung zur Hauptsache hat nach § 46 II 1 ArbGG i. V. mit §§ 39 S.2, 504 ZPO nur dann dieselbe Wirkung, wenn der Beklagte zuvor auf diese Rechtsfolge hingewiesen wurde.

Auch vor der Erstreckung des AGB-Rechts auf Formulararbeitsverträge durch § 310 IV 2 BGB wurden Gerichtsstandsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht beliebig zugelassen. Unwirksam sind sie insbesondere dann, wenn sie die Rechtsverfolgung unmöglich machen oder mit unverhältnismäßigen Kosten belasten⁷⁵. Unzulässig ist es auch, wenn ein ausländischer Arbeitgeber mit deutschen Arbeitnehmern formularmäßig Verträge schließt, wonach die ausländischen Gerichte ausschließlich zuständig sind⁷⁶. Das LAG Hessen hat eine Gerichtsstandsvereinbarung am Maßstab des § 242 BGB gemessen, allerdings (mit Recht) keinen Verstoß feststellen können, da es im konkreten Fall um die befristete Tätigkeit eines türkischen Staatsangehörigen für seinen türkischen Arbeitgeber in Deutschland ging und die türkische Gerichtsbarkeit auch auf diesen Entscheidungszeitraum erstreckt wurde⁷⁷.

Nach § 310 IV 2 BGB sind formularmäßige Gerichtsstandsvereinbarungen einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB zu unterziehen⁷⁸. In diesem Rahmen wird zu berücksichtigen sein, dass der EuGH für den Bereich des traditionellen Verbraucherrechts formularmäßige Gerichtsstandsvereinbarungen generell als Verstoß gegen die Klauselrichtlinie angesehen hat⁷⁹. Angesichts des § 310 IV 2 BGB ist dies auch für das Arbeitsverhältnis maßgebend. Es liegt nahe, die Maßstäbe des Art. 21 VO hierher zu übertragen und (nur) in dem dort vorgesehenen Umfang auch in Zukunft Gerichtsstandsvereinbarungen zuzulassen. Dies hätte den Vorteil, dass der Schutz der schwächeren Seite nicht mehr deshalb geringer wäre, weil es um eine Rechtsbeziehung geht, die primär einen Bezug zu Drittstaaten aufweist.

VI. Die Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen

1. Geltungsbereich der VO

Wie weit der EG-rechtliche Arbeitnehmerbegriff und damit der Anwendungsbereich der VO ausgedehnt (oder eingeschränkt) wird, lässt sich derzeit nicht mit Sicherheit prognostizieren. Realistischerweise wird man allerdings davon ausgehen können, dass es auch nach EG-Recht Personengruppen geben wird, die zwar formal selbstständig, die jedoch zugleich sozial schutzbedürftig sind und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber arbeiten. In solchen Fällen könnten die Art. 18 bis 21 VO allenfalls analog angewandt werden⁸⁰.

Will man einer entsprechenden Anwendung nicht nähertreten, so greift jedenfalls der im Verhältnis zu Art. 5 EuGVÜ veränderte Art. 5 Nr. 1 lit. b VO ein. Danach ist der Gerichtsstand des Erfüllungsorts für alle vertraglichen Ansprüche (einschl. solcher auf die Vergütung) dort gegeben, wo die Dienstleistung nach dem Vertrag erbracht wurde oder hätte erbracht werden müssen. Dies läuft auf einen Gerichtsstand des Arbeitsorts hinaus, der der arbeitnehmerähnlichen Person sehr entgegenkommen wird, der jedoch keinen exklusiven Charakter besitzt. Die arbeitnehmerähnliche Person kann deshalb etwa auch am Gerichtsstand der unerlaubten Handlung klagen, vom Auftraggeber aber auch am Arbeitsort oder am Ort der Zweigniederlassung verklagt werden. Gerichtsstandsvereinbarungen sind ohne die Schranken des Art. 21 VO möglich.

2. EuGVÜ und LugÜ

Zum EuGVÜ hatte sich keine dem heutigen Art. 5 Nr. 1 lit. b VO entsprechende Rechtsprechung entwickelt. Vielmehr stellte der EuGH auf den Erfüllungsort ab, der für die jeweilige Verpflichtung bestand⁸¹. Dies bedeutete, dass beispielsweise ein Dienstleistender seinen Vergütungsanspruch dort einklagen musste, wo dieser zu erfüllen war, im Zweifel also am Wohnsitz des Beklagten⁸². Sollte in der Zukunft wegen der Fortgeltung im Verhältnis zu Dänemark der EuGH mit dieser Frage befasst werden, wäre angesichts der veränderten Regelung in der VO eine Revision der Rechtsprechung nicht auszuschließen. Das LugÜ enthält in seinem Art. 5 Nr. 1 keine Abweichung vom EuGVÜ. Gerichtsstandsvereinbarungen sind nach beiden Abkommen nur für Arbeitsverhältnisse beschränkt.

3. Nationales Recht

Soweit die VO und die völkerrechtlichen Abkommen nicht eingreifen, gilt die ZPO. Insoweit sind keine Besonderheiten ersichtlich. Was Gerichtsstandsvereinbarungen angeht, so gelten die allgemeinen Grundsätze. Ob die Grenzen formularmäßiger Abmachungen hierher zu übertragen sind, hängt letztlich davon ab, ob man die arbeitnehmerähnliche Person dem Arbeitnehmer-Verbraucher annähert oder ob man sie als Unternehmer i. S. des § 310 I qualifiziert. Im letzteren Fall würden jedenfalls die traditionellen Grenzen eingreifen, wonach eine Gerichtsstandsvereinbarung dann ausscheidet, wenn sie zu einer unzumutbaren Erschwerung der Rechtsverfolgung führt.

VII. Zusammenfassung

Die EG-VO Nr. 44/2001 greift bereits dann ein, wenn ein Unternehmen eine Zweigniederlassung im Gebiet der Gemeinschaft hat. Die VO gibt dem Arbeitnehmer insbesondere das Recht, an seinem gewöhnlichen Arbeitsort zu klagen; nach der Rechtsprechung des EuGH wird dieser Begriff großzügig gehandhabt, so dass er auch bei wechselndem Einsatz in verschiedenen Ländern häufig als gegeben angesehen wird. Der Arbeitnehmer kann seinerseits nur an seinem Wohnsitz verklagt werden. Der europäische Gesetzgeber hat auf diese Weise den Schutz des Arbeitnehmers an den des Verbrauchers und des Versicherungsnehmers angeglichen.

Im Verhältnis zu Dänemark gilt weiter das EuGVÜ, im Verhältnis zu Norwegen, Island, der Schweiz und Polen das LugÜ. Nur subsidiär ist auf die ZPO zurückzugreifen, wobei sich die internationale Zuständigkeit nach den Regeln über die örtliche Zuständigkeit bestimmt.

73) Matthes (o. Fußn. 66), § 2 Rdnr. 174.

74) BAG, AP Nr. 12 zu § 38 ZPO Internationale Zuständigkeit.

75) BAG, DB 1979, 412; Krashöfer, in: Düwell/Lipke (Hrsg.), ArbGV, 2001, § 46 Rdnr. 58.

76) Grunsky, ArbGG, 7. Aufl. (1995), § 1 Rdnr. 6; Krashöfer (o. Fußn. 75), § 46 Rdnr. 58.

77) LAG Hessen, Urt. v. 20. 1. 1999 – 2 Sa 623/97, zit. bei Opperts-häuser, NZA-RR 2000, 400.

78) Wenn man mit der h.M. den Arbeitnehmer als Verbraucher ansieht, gilt dasselbe nach § 310 III BGB auch dann, wenn keine Standardbedingungen zu Grunde gelegt werden, es sei denn, die Vereinbarung wäre auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt. Zur Diskussion um die Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers s. ErK/Preis, 3. Aufl. (2003), §§ 305 bis 310 BGB Rdnr. 26, § 611 BGB Rdnr. 208 m. w. Nachw.

79) EuGH, DB 2000, 2056 m. zust. Anm. A. Staudinger, krit. Pfeiffer, ZEuP 2003, 141.

80) In dieser Richtung Birk (o. Fußn. 31), § 23 Rdnr. 18 (zum EuGVÜ). Zum Ganzen vgl. auch Rauscher, in: Festschr. f. Schütze, S. 704 ff.; Mankowski, BB 1997, 465 ff.

81) EuGH, Slg. 1976, 1497 – De Bloos.

82) Eingehend dazu Gsell, IPRax 2002, 485 ff.