



Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
vom 29. Oktober 2020¹

Rechtssache C-804/19

**BU
gegen
Markt24 GmbH**

(Vorabentscheidungsersuchen des Landesgerichts Salzburg [Österreich])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts – Justizielle Zusammenarbeit in Zivil- und Handelssachen – Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 – Kapitel II Abschnitt 5 (Art. 20 bis 23) – Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge – Arbeitsvertrag, der in einem Mitgliedstaat A zwischen einem Arbeitnehmer mit Wohnsitz in diesem Staat und einem Arbeitgeber mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat B geschlossen wurde und im letzteren Staat zu erbringende Arbeitsleistungen zum Gegenstand hat – Nicht vollzogener Arbeitsvertrag – Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts – Ausschluss der im nationalen Recht des angerufenen Gerichts vorgesehenen Zuständigkeitsregeln – Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i – Begriff ‚Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet‘ – Ort, an dem der Arbeitnehmer vertragsgemäß seine Arbeit verrichten sollte“

I. Einleitung

1. BU, eine natürliche Person mit Wohnsitz in Österreich, schloss einen Arbeitsvertrag mit der Markt24 GmbH, einer Gesellschaft deutschen Rechts. Nach diesem Vertrag sollte BU Reinigungsarbeiten für Markt24 nach deren Weisung in Deutschland erbringen. Faktisch stand dieser Vertrag jedoch nur auf dem Papier, und zwar mehrere Monate lang, bis Markt24 ihn durch die Entlassung von BU beendete. Während dieses Zeitraums wies Markt24 der Arbeitnehmerin keine Arbeit zu, obwohl diese sich an ihrem Wohnort arbeitsbereit hielt. Markt24 zahlte ihr auch nicht den vereinbarten Arbeitslohn.

2. Daraufhin verklagte BU Markt24 vor dem Landesgericht Salzburg (Österreich), in dessen Gerichtsbezirk ihr Wohnsitz liegt, auf Zahlung des Arbeitslohns. Das Landesgericht wandte sich seinerseits mit dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen zur Auslegung der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen² (im Folgenden: Brüssel-Ia-Verordnung) an den Gerichtshof.

¹ Originalsprache: Französisch.

² Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 (ABl. 2012, L 351, S. 1).

3. Mit seinen verschiedenen Fragen möchte das vorlegende Gericht im Kern wissen, ob es für die Klage von BU zuständig ist oder ob diese vor einem deutschen Gericht hätte erhoben werden müssen. Das hängt *zunächst* davon ab, ob die Zuständigkeitsvorschriften in der Brüssel-Ia-Verordnung – insbesondere deren Art. 21, der Klagen von Arbeitnehmern gegen ihre Arbeitgeber betrifft – auf eine solche Klage anwendbar sind. *Sodann* ist zu prüfen, ob dieser Artikel dem Arbeitnehmer gegebenenfalls erlaubt, unter Umständen wie jenen des vorliegenden Falles sein Wohnsitzgericht anzurufen. Bei Verneinung dieser Frage kommt es *schließlich* darauf an, ob das Wohnsitzgericht durch diese Verordnung daran gehindert wird, sich nach nationalen Vorschriften, die dem Arbeitnehmer diese Wahl ermöglichen, für zuständig zu erklären.

4. In diesen Schlussanträgen werde ich darlegen, dass eine Klage, wie sie von BU erhoben wurde, unter die Brüssel-Ia-Verordnung fällt, so dass die für diese Klage zuständigen Gerichte anhand der Vorschriften dieser Verordnung, nicht aber nach nationalen Zuständigkeitsregeln zu bestimmen sind. Ich werde auch ausführen, dass der Arbeitnehmer in einer Situation, in der ein Arbeitsvertrag aus welchem Grund auch immer nicht vollzogen wurde, seinen Arbeitgeber nach dem genannten Art. 21 entweder vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem sich dessen Wohnsitz befindet, oder vor dem Gericht des Ortes, an dem er seine Arbeit vertragsgemäß verrichten sollte, verklagen kann.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Brüssel-Ia-Verordnung

5. Im 18. Erwägungsgrund der Brüssel-Ia-Verordnung heißt es: „Bei Versicherungs-, Verbraucher- und Arbeitsverträgen sollte die schwächere Partei durch Zuständigkeitsvorschriften geschützt werden, die für sie günstiger sind als die allgemeine Regelung.“

6. Abschnitt 5 („Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge“) in Kapitel II dieser Verordnung umfasst deren Art. 20 bis 23. Art. 20 Abs. 1 dieser Verordnung lautet:

„Bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens, so bestimmt sich die Zuständigkeit unbeschadet des Artikels 6, des Artikels 7 Nummer 5 und, wenn die Klage gegen den Arbeitgeber erhoben wurde, des Artikels 8 Nummer 1 nach diesem Abschnitt.“

7. Art. 21 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung bestimmt:

„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.“

B. Österreichisches Recht

8. § 4 Abs. 1 Buchst. a und d des Bundesgesetzes vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, im Folgenden: ASGG) bestimmt:

„Für die im § 50 Abs. 1 genannten Rechtsstreitigkeiten ist nach Wahl des Klägers örtlich zuständig:

1. in den Fällen der Z 1 bis 3 auch das Gericht, in dessen Sprengel

- a) der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt während des Arbeitsverhältnisses hat oder wo er ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte,

...

- d) das Entgelt zu zahlen ist oder, sofern das Arbeitsverhältnis beendet ist, zuletzt zu zahlen war ...“

III. Ausgangsrechtsstreit, Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof

9. BU ist eine natürliche Person mit Wohnsitz in Salzburg (Österreich). Markt24 ist eine Gesellschaft deutschen Rechts, deren Sitz sich in Unterschleißheim (Deutschland) befindet.

10. BU wurde eines Tages von einem Mann angesprochen, nach dessen Bekunden Markt24 Mitarbeiter suchte, woraufhin BU in einer Bäckerei in Salzburg mit diesem Mann einen Arbeitsvertrag unterschrieb, auf dem sich der Stempelaufdruck von Markt24 mit einer österreichischen Telefonnummer und einer deutschen Anschrift befand. Nach diesem Vertrag war BU auf Teilzeitbasis als Reinigungskraft angestellt, um Reinigungsarbeiten in München (Deutschland) für einen Monatslohn durchzuführen.

11. BU sollte ihre Tätigkeit am 6. September 2017 aufnehmen. Sie begann jedoch nie mit ihrer Arbeit. Denn Markt24 wies ihr nie eine Arbeit zu. Während BU an ihrem Wohnort telefonisch erreichbar und arbeitsbereit war, führte sie keine Reinigungstätigkeiten und auch keine sonstigen Arbeiten für Markt24 aus. BU besaß keine Telefonnummer des Mannes, mit dem sie ihren Arbeitsvertrag geschlossen hatte. Während des Arbeitsverhältnisses erhielt BU kein Entgelt. Sie war aber wie drei andere Mitarbeiter von Markt24 beim österreichischen Sozialversicherungsträger als Arbeitnehmerin angemeldet.

12. Am 15. Dezember 2017 wurde BU von Markt24 entlassen.

13. Am 27. April 2018 erhob BU gegen Markt24 vor dem Landesgericht Salzburg Klage auf Zahlung ausstehender Löhne, anteilmäßiger Sonderzulagen und einer Urlaubersatzleistung für die Zeit vom 6. September bis zum 15. Dezember 2017. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens hält dieses Gericht für zuständig, da Markt24 zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses ein Büro in Salzburg unterhalten habe.

14. Da die Ladung Markt24 nicht zugestellt werden konnte und der Aufenthalt der Vertreter dieser Gesellschaft unbekannt war, bestellte das Landesgericht Salzburg einen Zustellungsbevollmächtigten. Dieser bestritt mit Schriftsatz vom 7. Januar 2019 die internationale und die örtliche Zuständigkeit dieses Gerichts.

15. Unter diesen Umständen hat das Landesgericht Salzburg beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, bei dem zwar ein Arbeitsvertrag in Österreich für Arbeitsleistungen in Deutschland geschlossen wurde, aber von der Arbeitnehmerin, welche sich über mehrere Monate in Österreich arbeitsbereit gehalten hat, keine Arbeitsleistungen erbracht worden sind?

Bei Bejahung der Frage 1

2. Ist Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung so auszulegen, dass eine nationale Vorschrift, welche einer Arbeitnehmerin die (erleichterte) Klageerhebung an ihrem Wohnort, den sie während des Arbeitsverhältnisses hat oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte, wie § 4 Abs. 1 lit. a ASGG zur Anwendung kommen kann?
3. Ist Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung so auszulegen, dass eine nationale Vorschrift, welche einem Arbeitnehmer die (erleichterte) Klageerhebung an dem Ort ermöglicht, wo das Entgelt zu zahlen ist oder bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu zahlen war, wie § 4 Abs. 1 lit. d ASGG zur Anwendung kommen kann?

Bei Verneinung der Fragen 2 und 3

4. a) Ist Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung so auszulegen, dass bei einem Arbeitsverhältnis, in dem die Arbeitnehmerin keine Arbeitsleistungen erbracht hat, die Klageerhebung in dem Mitgliedstaat zu erfolgen hat, in dem sich die Arbeitnehmerin arbeitsbereit gehalten hat?
- b) Ist Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung so auszulegen, dass bei einem Arbeitsverhältnis, in dem die Arbeitnehmerin keine Arbeitsleistungen erbracht hat, die Klageerhebung in dem Mitgliedstaat zu erfolgen hat, in dem die Anbahnung und der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgten, auch wenn darin Arbeitsleistungen in einem anderen Mitgliedstaat vereinbart worden bzw. in Aussicht genommen waren?

Bei Verneinung der Frage 1

5. Ist Art. 7 Nr. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, bei dem zwar ein Arbeitsvertrag in Österreich für Arbeitsleistungen in Deutschland geschlossen wurde, aber von der Arbeitnehmerin, welche sich über mehrere Monate in Österreich arbeitsbereit gehalten hat, keine Arbeitsleistungen erbracht worden sind, wenn eine nationale Vorschrift, welche einer Arbeitnehmerin die (erleichterte) Klageerhebung an ihrem Wohnort, den sie während des Arbeitsverhältnisses hat oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte, wie § 4 Abs. 1 lit. a ASGG zur Anwendung kommen kann, oder wenn eine nationale Vorschrift, welche einem Arbeitnehmer die (erleichterte) Klageerhebung an dem Ort ermöglicht, wo das Entgelt zu zahlen ist oder bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu zahlen war, wie § 4 Abs. 1 lit. d ASGG zur Anwendung kommen kann?

16. Das Vorabentscheidungsersuchen vom 23. Oktober 2019 ist am 31. Oktober 2019 beim Gerichtshof eingegangen. Markt24, die tschechische Regierung und die Europäische Kommission haben schriftliche Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht. Eine mündliche Verhandlung hat in der vorliegenden Rechtssache nicht stattgefunden.

IV. Würdigung

17. Gegenstand der vorliegenden Rechtssache ist die internationale Zuständigkeit der Gerichte der Mitgliedstaaten der Union für eine Klage, mit der eine Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber die Zahlung des in einem Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitslohns verlangt, und zwar in einer recht speziellen Situation: Erstere hat faktisch keine Leistung in Erfüllung dieses Vertrags erbracht, da Letzterer sie mit den vereinbarten Aufgaben nicht betraut hat. Wie bereits in der Einleitung zu diesen Schlussanträgen erwähnt, stand dieser Vertrag vom Tag seiner Unterzeichnung bis zu dem Zeitpunkt quasi nur auf dem Papier, als er vom Arbeitgeber durch die Entlassung der Arbeitnehmerin beendet wurde.

18. Diese Klage ist Teil eines grenzüberschreitenden Rechtsstreits. Die betreffende Arbeitnehmerin, BU, wohnt nämlich in Salzburg, während sich der Sitz der Arbeitgebergesellschaft, Markt24, in Deutschland befindet – wobei diese Gesellschaft möglicherweise zu Beginn ihres Vertragsverhältnisses außerdem über ein Büro in Salzburg verfügte³. Im Übrigen wurde der streitige Arbeitsvertrag in dieser Stadt geschlossen, während die vereinbarten Arbeitsleistungen, nämlich Reinigungsarbeiten, in München erbracht werden sollten.

19. In diesem Zusammenhang möchte das vorlegende Gericht mit seiner *ersten Frage* im Kern geklärt wissen, ob die Zuständigkeitsvorschriften der Brüssel-Ia-Verordnung, insbesondere die in deren Kapitel II Abschnitt 5 enthaltenen Vorschriften, auf eine Klage, wie sie von BU gegen Markt24 erhoben wurde, Anwendung finden.

20. In diesem Stadium möchte ich daran erinnern, dass dieser Abschnitt spezielle Vorschriften über Gerichtsverfahren enthält, die „individuelle Arbeitsverträge“ betreffen. Mit diesen Vorschriften, zu denen es bereits eine umfangreiche Rechtsprechung des Gerichtshofs gibt⁴, soll insbesondere⁵ der Arbeitnehmer geschützt werden, in dem die schwächere Partei des Arbeitsvertrags gesehen wird⁶. In diesem Rahmen räumt Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung einem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitgeber verklagen will, verschiedene Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die Zuständigkeit ein. Zum einen kann der Arbeitnehmer nach Abs. 1 Buchst. *a* dieses Artikels seinen Arbeitgeber vor den Gerichten des Mitgliedstaats verklagen, in dem dieser seinen Wohnsitz hat – jedoch nicht, und das ist eine wichtige Klarstellung, vor den Gerichten seines eigenen Wohnsitzstaats. Zum anderen eröffnet Abs. 1 Buchst. *b* dieses Artikels dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Klageerhebung entweder i) vor dem Gericht des „Ortes, an dem oder von dem aus [er] ... gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“

3 Dies ist zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens umstritten (siehe Nrn. 85 bis 93 dieser Schlussanträge).

4 Die Brüssel-Ia-Verordnung hat 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 (ABl. 2001, L 12, S. 1, im Folgenden: Brüssel-I-Verordnung) ersetzt, die ihrerseits an die Stelle des am 27. September 1968 in Brüssel unterzeichneten Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. 1972, L 299, S. 32, im Folgenden: Brüsseler Übereinkommen) getreten war. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs gilt dessen Auslegung der Bestimmungen des Brüsseler Übereinkommens und der Brüssel-I-Verordnung auch für die gleichbedeutenden Bestimmungen der Brüssel-Ia-Verordnung. Vor allem ist die vom Gerichtshof im Rahmen individueller Arbeitsverträge vorgenommene Auslegung von Art. 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens auf Art. 19 Nr. 2 der Brüssel-I-Verordnung übertragbar (vgl. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a., C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 45 und 46), und die Rechtsprechung zu diesen beiden Bestimmungen gilt auch für Art. 21 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung. Ich werde mich daher in diesen Schlussanträgen der Einfachheit halber nur auf die letztgenannte Verordnung beziehen, dabei aber unterschiedslos auf Urteile und Schlussanträge zurückgreifen, die sich auf deren Vorgängerinstrumente beziehen. Zwischen diesen Instrumenten werde ich nur bei Bedarf differenzieren.

5 Die Zuständigkeitsvorschriften der Brüssel-Ia-Verordnung verfolgen den allgemeinen Zweck, die Rechtssicherheit zu gewährleisten und in diesem Rahmen den Rechtsschutz der in den Mitgliedstaaten ansässigen Personen zu verbessern. Diese Vorschriften müssen somit in hohem Maße vorhersehbar sein: Der Kläger muss ohne Schwierigkeiten feststellen können, welche Gerichte er anrufen kann, und der Beklagte muss vernünftigerweise vorhersehen können, vor welchem Gericht er verklagt werden kann. Außerdem sollen diese Vorschriften eine geordnete Rechtspflege sicherstellen. Vgl. Erwägungsgründe 15 und 16 dieser Verordnung sowie u. a. Urteil vom 4. Oktober 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

6 Vgl. 18. Erwägungsgrund der Brüssel-Ia-Verordnung und u. a. Urteil vom 21. Juni 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, Rn. 23 und die dort angeführte Rechtsprechung).

oder vor dem Gericht des „Ortes, an dem oder von dem aus [er] ... seine Arbeit ... 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 [ihn] eingestellt hat, befindet oder befand“.

21. Das vorlegende Gericht bezweifelt, dass diese Vorschriften auf die Klage anwendbar sind, mit der es befasst ist, weil BU zwar einen Arbeitsvertrag mit Markt24 geschlossen, jedoch faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung dieses Vertrags erbracht habe. Ich werde in Abschnitt A aber darlegen, warum diese Vorschriften auf eine solche Klage Anwendung finden, obwohl der streitige Arbeitsvertrag nicht erfüllt wurde.

22. Mit seiner *zweiten und seiner dritten Frage* möchte das vorlegende Gericht wissen, ob es seine Zuständigkeit für die von BU erhobene Klage aufgrund der in seinem nationalen Recht – konkret in § 4 Abs. 1 Buchst. a und d ASGG – enthaltenen Regeln bejahen darf, da diese es den österreichischen Arbeitnehmern unmittelbar bzw. mittelbar⁷ ermöglichten, das Gericht ihres eigenen Wohnsitzes in Österreich anzurufen, so dass sie insoweit arbeitnehmerfreundlicher seien als die Vorschriften der Brüssel-Ia-Verordnung. Ich werde in Abschnitt B aber ausführen, warum auf eine solche Klage allein die Zuständigkeitsvorschriften dieser Verordnung, nicht aber nationale Zuständigkeitsregeln Anwendung finden, auch wenn Letztere arbeitnehmerfreundlicher sind als Erstere.

23. Die *vierte Frage* betrifft im Wesentlichen Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung. Sie geht dahin, ob es möglich ist, einen „Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ im Sinne dieser Vorschrift zu bestimmen, wenn von dem Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Wie das vorlegende Gericht hervorhebt, hatte der Gerichtshof bisher noch nicht darüber zu entscheiden, wie diese Vorschrift in einem solchen Kontext auszulegen ist. Ich werde in Abschnitt C die Gründe dafür darlegen, dass dieser „Ort“ selbst unter derartigen Umständen ermittelt werden kann und dass er nicht dem Ort entspricht, an dem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde oder an dem sich der Arbeitnehmer arbeitsbereit hielt, wie es das vorlegende Gericht anregt, sondern dass es sich um den Ort handelt, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit vertragsgemäß verrichten sollte.

A. Anwendbarkeit der Brüssel-Ia-Verordnung, insbesondere von Kapitel II Abschnitt 5 dieser Verordnung (erste Frage)

24. *Erstens* steht es meines Erachtens außer Zweifel, dass eine Klage, wie BU sie erhoben hat, von der Brüssel-Ia-Verordnung insgesamt erfasst wird. Denn diese Klage fällt offensichtlich in den sachlichen Anwendungsbereich dieser Verordnung⁸. Sie fällt auch in deren persönlichen Anwendungsbereich, weil die darin enthaltenen Zuständigkeitsvorschriften grundsätzlich dann Anwendung finden, wenn

⁷ Nach meinem Verständnis ist das Wohnsitzgericht des Arbeitnehmers gemäß § 4 Abs. 1 Buchst. d ASGG zuständig, wenn es sich bei dem Arbeitsentgelt nach dem auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Recht um eine Bringschuld handelt, so dass es vom Arbeitgeber an diesem Wohnsitz zu zahlen ist.

⁸ Selbst vor Inkrafttreten spezieller Vorschriften über individuelle Arbeitsverträge im Brüsseler Übereinkommen hatte der Gerichtshof entschieden, dass sich aus solchen Verträgen ergebende Rechtsstreitigkeiten als „Zivil- und Handelssachen“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung anzusehen sind. Vgl. Urteil vom 13. November 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, Rn. 3).

der Beklagte seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat⁹ und da sich der Sitz von Markt24 in Deutschland befindet¹⁰. Soweit schließlich die Anwendung dieser Vorschriften gegebenenfalls einen Auslandsbezug erfordert¹¹, erinnere ich daran, dass die Klage Teil eines grenzüberschreitenden Rechtsstreits ist¹².

25. *Zweitens* ist aus meiner Sicht genauso klar, dass diese Klage speziell von Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung erfasst wird.

26. Nach Art. 20 Abs. 1 der genannten Verordnung gilt dieser Abschnitt für Gerichtsverfahren, die „individuelle Arbeitsverträge“ betreffen. Diese Bestimmung enthält zwei Voraussetzungen: Zum einen muss zwischen den Parteien des Rechtsstreits ein „individueller Arbeitsvertrag“ bestehen; zum anderen muss die Klage auf diesen „Vertrag“ bezogen sein.

27. Zur *ersten Voraussetzung* hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass der Begriff „individueller Arbeitsvertrag“ nicht auf die Kategorien verweist, die im nationalen Recht des angerufenen Gerichts (der sogenannten *lex fori*) vorgesehen sind, sondern autonom auszulegen ist, um die einheitliche Anwendung der in der Brüssel-Ia-Verordnung enthaltenen Zuständigkeitsregeln in allen Mitgliedstaaten sicherzustellen¹³.

28. So hat der Gerichtshof einen solchen „Vertrag“ unter Bezugnahme auf den Begriff „Arbeitsverhältnis“ autonom ausgelegt. Nach ständiger Rechtsprechung besteht das wesentliche Merkmal eines „Arbeitsverhältnisses“ darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält¹⁴.

29. Ein Vertrag ist somit als „individueller Arbeitsvertrag“ im Sinne von Art. 20 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung zu qualifizieren, wenn er zwischen den Vertragsparteien die für ein solches Arbeitsverhältnis typischen Verpflichtungen entstehen lässt. Im vorliegenden Fall hat der Vertrag zwischen BU und Markt24 angesichts seiner Bestimmungen unstreitig derartige Verpflichtungen begründet, so dass er als solcher zu qualifizieren ist¹⁵.

30. Die *zweite Voraussetzung* ist im vorliegenden Fall offensichtlich erfüllt, da die Klage von BU auf die Nichterfüllung von Verpflichtungen aus dem streitigen Arbeitsvertrag gestützt ist¹⁶.

9 Vgl. 13. Erwägungsgrund und Art. 4 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung. Einige Bestimmungen dieser Verordnung sind freilich auch dann anwendbar, wenn der Beklagte seinen Wohnsitz in einem Drittstaat hat. Vgl. insbesondere Art. 20 Abs. 2 und Art. 21 Abs. 2 dieser Verordnung.

10 Nach Art. 63 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung haben für deren Anwendung Gesellschaften ihren Wohnsitz u. a. am Ort ihres satzungsmäßigen Sitzes.

11 Vgl. u. a. Urteil vom 19. Dezember 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, Rn. 18 und die dort angeführte Rechtsprechung).

12 Siehe Nr. 18 dieser Schlussanträge.

13 Vgl. Urteil vom 10. September 2015, Holterman Ferho Exploitatie u. a. (C-47/14, EU:C:2015:574, Rn. 35 bis 37), sowie entsprechend Urteil vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, Rn. 24).

14 Vgl. Urteil vom 10. September 2015, Holterman Ferho Exploitatie u. a. (C-47/14, EU:C:2015:574, Rn. 41), und entsprechend Urteil vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, Rn. 25).

15 Damit will ich nicht sagen, dass die Qualifizierung eines Vertrags im Hinblick auf Art. 20 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung allein von den Vertragsbestimmungen abhängt. Entsprechen diese Bestimmungen nämlich nicht der Art und Weise, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich praktiziert wird, *dann kommt es nur auf die realen Fakten an* (siehe Nr. 61 dieser Schlussanträge). Ein als „individueller Arbeitsvertrag“ dargestellter Vertrag wird insbesondere nicht als solcher eingestuft werden, wenn tatsächlich kein Unterordnungsverhältnis zwischen den Parteien besteht, und umgekehrt (vgl. entsprechend Urteil vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, Rn. 34). Dieses Problem stellt sich im vorliegenden Fall aber nicht. Das mit der Sache befasste Gericht kann die Einstufung des streitigen Vertrags – die im Übrigen niemand bezweifelt – anhand seiner Bestimmungen vornehmen, auch wenn sich die Natur des Vertrags, da er nicht vollzogen wurde, anhand der Fakten nicht bestätigen lässt.

16 Für die Erfüllung dieser zweiten Voraussetzung reicht es schon aus, wenn ein sachlicher Zusammenhang zwischen der Klage und dem betreffenden „individuellen Arbeitsvertrag“ besteht. Das ist der Fall, wenn diese Klage einen anlässlich der Vertragserfüllung entstandenen Streit betrifft, selbst wenn sie nicht auf einer Vertragspflicht beruhen sollte. Siehe meine Schlussanträge in der Rechtssache Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, Nrn. 92 bis 98).

31. Das vorlegende Gericht fragt sich gleichwohl, ob nicht eine Klage nur dann unter Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung fällt, wenn das streitige Arbeitsverhältnis ein gewisses Element der Dauer und Beständigkeit aufweist, was gegebenenfalls die Anwendung dieses Abschnitts u. a. in einer Situation ausschließen könnte, in der der Arbeitnehmer wie in dem Fall, um den es in der vorliegenden Rechtssache geht, mit seiner Arbeit gar nicht begonnen hat.

32. Mit Markt24, der tschechischen Regierung und der Kommission bin ich anderer Meinung. Die Anwendung von Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung setzt, wie erwähnt, voraus, dass die in Rede stehende Klage einen für die Parteien des Rechtsstreits bindenden „individuellen Arbeitsvertrag“ betrifft. Dagegen spielt es keine Rolle, wann dieser Vertrag geschlossen wurde¹⁷ oder ob er tatsächlich vollzogen worden ist.

33. Wie die tschechische Regierung vorträgt, ergibt sich diese Lösung schon aus dem mit diesem Abschnitt verfolgten Ziel, das darin besteht, Zuständigkeitsvorschriften für Rechtsstreitigkeiten „über Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag“ festzulegen. Ganz offensichtlich können solche Rechtsstreitigkeiten bald nach Abschluss eines derartigen Vertrags¹⁸ und sogar vor dessen Erfüllung¹⁹ entstehen. Was diesen letzten Punkt betrifft, so ist gerade die Nichterfüllung aller oder einiger Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag sehr oft der Grund für die Erhebung von unter diesen Abschnitt fallenden Klagen.

34. Im Übrigen stünde die gegenteilige Auslegung im Widerspruch zu dem mit der Brüssel-Ia-Verordnung verfolgten Ziel, wonach die Zuständigkeitsregeln in hohem Maße vorhersehbar sein müssen. Wie die Kommission hervorhebt, muss jede Vertragspartei diesem Ziel entsprechend bereits beim Abschluss des Vertrags vernünftigerweise vorhersehen können, vor welchem Gericht bzw. welchen Gerichten sie die Gegenpartei verklagen oder von dieser verklagt werden kann.

35. Eine solche Auslegung würde auch den mit Kapitel II Abschnitt 5 dieser Verordnung bezweckten Arbeitnehmerschutz gefährden. Wenn dieser Abschnitt auf einen Rechtsstreit wie den zwischen BU und Markt24 keine Anwendung fände, würden für diese Klage die allgemeinen Vorschriften dieser Verordnung gelten, die zumeist²⁰ weniger arbeitnehmerfreundlich sind. Der Arbeitnehmer verlöre vor allem das Privileg, dass er nur vor den Gerichten seines eigenen Wohnsitzes von seinem Arbeitgeber verklagt²¹ und dass ihm keine seinen Interesse widersprechende Gerichtsstandsvereinbarung entgegengehalten werden kann²².

36. Die bloße Tatsache, dass ein Arbeitsvertrag erst vor kurzer Zeit geschlossen oder faktisch nicht vollzogen wurde, würde es kaum rechtfertigen, die durch diesen Vertrag möglicherweise verursachten Rechtsstreitigkeiten der Anwendung dieses Abschnitts zu entziehen. Selbst wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag direkt nach dessen Abschluss oder gleich zu Beginn seiner Durchführung bricht,

17 Die Bestimmungen von Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung sind jedoch nicht nur dann anwendbar, wenn die Parteien förmlich einen Vertrag schließen, da sie auch für faktische Arbeitsverhältnisse gelten (vgl. entsprechend Urteil vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, Rn. 27). Ein faktischer Arbeitsvertrag bzw. ein faktisches Arbeitsverhältnis muss für die Parteien auch *zum Zeitpunkt der streitigen Ereignisse* bindend sein, wobei es keine Rolle spielt, dass die Klage wie im vorliegenden Fall nach Beendigung dieses Arbeitsvertrags bzw. Arbeitsverhältnisses erhoben wird.

18 Ich werde mich hier nicht dazu äußern, ob Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung für Rechtsstreitigkeiten gilt, die wie etwa ein Verfahren wegen Diskriminierung bei der Einstellung vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags entstanden sind oder die diesen Abschluss betreffen.

19 Aus vielerlei Gründen kann es schon vor der Erfüllung eines Arbeitsvertrags zum Rechtsstreit kommen. Ein Arbeitnehmer könnte z. B. unmittelbar nach Abschluss des Vertrags krank werden. Sollte der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer vor dessen Rückkehr aus dem Krankheitsurlaub entlassen, könnte es wegen dieser Entlassung zu einem Rechtsstreit kommen. Ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber könnten auch einen Arbeitsvertrag schließen und darin einen weit entfernten Arbeitsantritt vereinbaren, damit der Arbeitnehmer seine Tätigkeit bei einem früheren Unternehmen zu Ende führen kann. Sollte der Arbeitnehmer den Vertrag bereits vor seinem Arbeitsantritt brechen, könnte der Arbeitgeber daran denken, ihn vor Gericht zu bringen.

20 Wegen einer vergleichenden und differenzierten Analyse der Zuständigkeitsvorschriften in Kapitel II Abschnitte 1, 2 und 5 der Brüssel-Ia-Verordnung vgl. Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, S. 106 bis 129.

21 Vgl. Art. 22 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung.

22 Vgl. Art. 23 der Brüssel-Ia-Verordnung.

ist er schutzwürdig – zumal der Vertragsbruch gegebenenfalls vom Arbeitgeber zu verantworten sein könnte. Auch wenn ein Arbeitnehmer wie im vorliegenden Fall seinen Arbeitgeber mit der Begründung verklagt, der Vertrag sei durch dessen Verschulden nicht erfüllt worden, gibt es keinen Grund dafür, dass dieser ihm eine seinen Interessen zuwiderlaufende Gerichtsstandsvereinbarung entgegenhalten kann²³.

37. Infolgedessen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die erste Frage zu antworten, dass die Klage eines Arbeitnehmers mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat gegen einen Arbeitgeber mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat auf Zahlung des in einem Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsentgelts unter die Brüssel-Ia-Verordnung und insbesondere unter deren Kapitel II Abschnitt 5 fällt, auch wenn dieser Arbeitnehmer faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung des streitigen Vertrags erbracht hat.

B. Ausschluss nationaler Zuständigkeitsregeln (zweite und dritte Frage)

38. Für den Fall, dass der Gerichtshof die erste Frage meinem Vorschlag entsprechend dahin beantworten sollte, dass eine Klage, wie BU sie erhoben hat, unter die Brüssel-Ia-Verordnung und insbesondere unter deren Kapitel II Abschnitt 5 fällt, möchte das vorlegende Gericht mit seiner zweiten und seiner dritten Frage im Kern wissen, ob diese Verordnung der Anwendung von Zuständigkeitsregeln im nationalen Recht dieses Gerichts entgegensteht, wonach der Arbeitnehmer das Gericht, in dessen Bezirk er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, oder das Gericht, in dessen Bezirk das Entgelt zu zahlen ist, anrufen kann.

39. Insoweit steht fest, dass das vorlegende Gericht nach § 4 Abs. 1 lit. a und d ASGG – oder zumindest nach § 4 Abs. 1 lit. a – für die von BU erhobene Klage zuständig wäre. Ich habe freilich keinen Zweifel daran, dass die Brüssel-Ia-Verordnung, wie auch Markt24, die tschechische Regierung und die Kommission geltend machen, der Anwendung solcher nationaler Zuständigkeitsregeln entgegensteht.

40. Aus Art. 4 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung geht nämlich hervor, dass für grenzüberschreitende Rechtsstreitigkeiten in „Zivil- und Handelssachen“ die in dieser Verordnung enthaltenen Zuständigkeitsvorschriften gelten, wenn der Beklagte seinen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat hat, während die nationalen Zuständigkeitsregeln grundsätzlich nur dann maßgeblich sind, wenn der Beklagte in einem Drittstaat wohnt²⁴.

41. Außerdem schließen die Zuständigkeitsvorschriften der Brüssel-Ia-Verordnung, wenn sie Anwendung finden, zwangsläufig die Zuständigkeitsregeln im nationalen Recht des angerufenen Gerichts aus. Das folgt aus Art. 5 Abs. 1 dieser Verordnung, dem zufolge die einzigen zulässigen Ausnahmen von der in Art. 4 Abs. 1 vorgesehenen grundsätzlichen Zuständigkeit der Gerichte des Mitgliedstaats, in dem der Beklagte seinen Wohnsitz hat, jene gemäß den Vorschriften der Abschnitte 2 bis 7 des Kapitels II dieser Verordnung sind²⁵.

23 Wenn die Anwendung von Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung von einem Element der Dauer und Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht würde, bestünde zudem die Gefahr, dass dieser Abschnitt nicht auf Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit sogenannten „atypischen“ Arbeitsverträgen wie solchen über die Arbeitnehmerbeschäftigung für eine bestimmte, womöglich sehr kurze Dauer (ein einziges Ereignis) angewandt würde, wo doch diese Arbeitnehmer ganz besonders schutzbedürftig sind. Siehe meine Schlussanträge in der Rechtssache Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, Fn. 20).

24 Vgl. auch Erwägungsgründe 13 und 14 der Brüssel-Ia-Verordnung. Wie in Fn. 9 dieser Schlussanträge erwähnt, gelten einige Bestimmungen dieser Verordnung auch dann, wenn der Beklagte seinen Wohnsitz in einem Drittstaat hat.

25 Vgl. Urteil vom 19. Dezember 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, Rn. 20 bis 22).

42. Da die Klage von BU gegen Markt24, wie in Nr. 24 dieser Schlussanträge dargelegt, unter die Brüssel-Ia-Verordnung und insbesondere unter deren Kapitel II Abschnitt 5 fällt, darf das vorlegende Gericht somit § 4 Abs. 1 lit. a oder d ASGG nicht anwenden²⁶. Es muss seine Zuständigkeit vielmehr allein anhand der Vorschriften dieser Verordnung bestimmen.

43. Dass die fraglichen nationalen Zuständigkeitsregeln arbeitnehmerfreundlicher sind, ändert nichts an dieser Auslegung.

44. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung keine „Mindestanforderungen“ für den Arbeitnehmerschutz aufstellt, wie sie in manchen Richtlinien zur Harmonisierung im Sozialbereich niedergelegt sind²⁷. Denn diese Verordnung sieht eine solche Mindestharmonisierung nicht vor: Sie führt ein vereinheitlichtes System von Zuständigkeitsvorschriften ein, um den freien Verkehr von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen und so das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts zu erleichtern sowie die Sicherheit im Hinblick auf die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den Gerichten der Mitgliedstaaten zu gewährleisten und damit die Rechtssicherheit zu stärken²⁸.

45. Die Mitgliedstaaten sind daher nicht befugt, die Zuständigkeitsvorschriften der Brüssel-Ia-Verordnung durch arbeitnehmerfreundlichere nationale Bestimmungen zu ersetzen oder zu ergänzen. Wie Markt24 geltend macht, würde eine solche Befugnis die vom Unionsgesetzgeber gewünschte Vereinheitlichung beeinträchtigen. Sie würde auch, wie die tschechische Regierung ausführt, die Rechtssicherheit gefährden, da es für die Arbeitgeber schwerer wäre, vorherzusehen, vor welchen Gerichten sie von den bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmern verklagt werden könnten²⁹.

46. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die zweite und die dritte Frage zu antworten, dass die Brüssel-Ia-Verordnung der Anwendung von Zuständigkeitsregeln im nationalen Recht des angerufenen Gerichts entgegensteht, wonach sich der Arbeitnehmer an das Gericht, in dessen Bezirk er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, oder an das Gericht, in dessen Bezirk das Entgelt zu zahlen ist, wenden kann.

C. Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung (vierte Frage)

47. Beantwortet der Gerichtshof die erste Frage meinem Vorschlag entsprechend dahin, dass eine Klage, wie BU sie gegen Markt24 erhoben hat, unter die Brüssel-Ia-Verordnung und insbesondere unter deren Kapitel II Abschnitt 5 fällt, wird das vorlegende Gericht seine Zuständigkeit anhand der Vorschriften in diesem Abschnitt zu ermitteln haben.

²⁶ Anders als vom vorlegenden Gericht angedeutet, würde diese Auslegung es einem Arbeitgeber aus meiner Sicht nicht erlauben, die Vorschriften des ASGG dadurch zu umgehen, dass er im Arbeitsvertrag mit einem österreichischen Arbeitnehmer dessen gewöhnlichen Arbeitsort einfach in einen anderen Mitgliedstaat „verlegte“. Die Anwendung der Brüssel-Ia-Verordnung hängt nämlich von objektiven Umständen wie dem Wohnsitz des Beklagten und dem *tatsächlichen* gewöhnlichen Arbeitsort ab (siehe Nr. 61 dieser Schlussanträge). Der Ausgangsrechtsstreit hätte im Übrigen auch dann grenzüberschreitenden Charakter und fiel daher unter diese Verordnung, wenn im Vertrag ein gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich vorgesehen worden wäre, da sich der jeweilige Wohnsitz von BU und Markt24 nicht in ein und demselben Mitgliedstaat befindet.

²⁷ Vgl. z. B. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

²⁸ Vgl. Erwägungsgründe 4 und 6 der Brüssel-Ia-Verordnung sowie u. a. Urteil vom 1. März 2005, Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, Rn. 39 und 43).

²⁹ Im Übrigen hat Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung laut Gerichtshof „nicht nur besonderen, sondern abschließenden Charakter“ (vgl. u. a. Urteil vom 22. Mai 2008, Glaxosmithkline und Laboratoires Glaxosmithkline, C-462/06, EU:C:2008:299, Rn. 18). Diese Aussage geht in meinen Augen zu weit, da verschiedene Bestimmungen dieser Verordnung für individuelle Arbeitsverträge gelten, obwohl sie sich nicht in diesem Abschnitt befinden und Letzterer ihre Anwendung nicht ausdrücklich vorbehält (vgl. u. a. Art. 26 dieser Verordnung). Jedoch unterstreicht diese Aussage erneut, dass das angerufene Gericht vor allem bei Klagen, die unter diesen Abschnitt fallen, die Zuständigkeitsregeln seines nationalen Rechts nicht anwenden darf.

48. In diesem Rahmen bestimmt Art. 21 Abs. 1 *Buchst. a* der Brüssel-Ia-Verordnung wie Erinnerung, dass ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber vor den Gerichten des Mitgliedstaats verklagen kann, in dem dieser seinen Wohnsitz hat. Im vorliegenden Fall befindet sich der Wohnsitz von Markt24 unstreitig in Deutschland. Nach dieser Bestimmung sind somit die deutschen Gerichte zuständig.

49. Das vorlegende Gericht fragt daher nach der Auslegung von Art. 21 Abs. 1 *Buchst. b* dieser Verordnung. Diese Bestimmung erlaubt dem Arbeitnehmer eine Klageerhebung gegen seinen Arbeitgeber auch

- 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 [ihn] eingestellt hat, befindet oder befand“.

50. Der gewöhnliche Arbeitsort stellt mithin im Rahmen dieser Bestimmung das wichtigste Zuständigkeitskriterium dar, während der Ort der einstellenden Niederlassung ein Hilfskriterium ist. Daher ist das erstere Kriterium in jeder Rechtssache vorrangig zu prüfen³⁰.

51. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der gewöhnliche Arbeitsort im Sinne dieses Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i nicht anhand des auf den betreffenden Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts (der sogenannten *lex contractus*), sondern nach autonomen Kriterien zu ermitteln, die der Gerichtshof im Hinblick auf die Systematik und die Zielsetzungen der Brüssel-Ia-Verordnung festlegt, und zwar auch in diesem Bereich, um eine einheitliche Anwendung der darin vorgesehenen Zuständigkeitsregeln in allen Mitgliedstaaten sicherzustellen³¹.

52. Nach dieser Rechtsprechung ist hierunter der Ort zu verstehen, „an dem der Arbeitnehmer die mit seinem Arbeitgeber vereinbarten Tätigkeiten tatsächlich ausübt“³². Die Ermittlung dieses Ortes ist somit im Wesentlichen eine Tatfrage. Es ist Sache der nationalen Gerichte, diesen Ort unter Berücksichtigung der Umstände des ihnen jeweils unterbreiteten Einzelfalls anhand der vom Gerichtshof festgelegten Kriterien zu bestimmen.

53. Die Besonderheit des Ausgangsrechtsstreits besteht gerade darin, dass BU nach dem streitigen Arbeitsvertrag zwar Arbeitsleistungen in München erbringen sollte, faktisch jedoch keine Tätigkeit für Markt24 ausgeübt hat.

54. Unter diesen Umständen könnte es auf den ersten Blick so aussehen, als werde die Anwendung von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung durch die Anwendung von Ziff. ii dieser Bestimmung verdrängt. Denn sowohl der Wortlaut dieser Ziff. i als auch die in Nr. 52 dieser Schlussanträge erwähnte Rechtsprechung des Gerichtshofs setzen *prima facie* voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Leistungen erbringt.

55. Mit der Kommission halte ich eine solche Auslegung aber für unnötig restriktiv und mit den Zielen dieser Bestimmung unvereinbar.

30 Meines Erachtens ist der Sonderfall des „Ortes, an dem ... der Arbeitnehmer ... seine Arbeit ... zuletzt gewöhnlich verrichtet hat“ im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung im vorliegenden Fall irrelevant.

31 Vgl. u. a. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 47 und 48 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Vgl. u. a. Urteil vom 10. April 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56. Wie der Gerichtshof in seiner Rechtsprechung ausgeführt hat, bezeichnet das Kriterium des gewöhnlichen Arbeitsortes nämlich das Gericht, das generell die größte Nähe zu dem Arbeitsvertrag und den ihn betreffenden Rechtsstreitigkeiten aufweist³³. Dieses Kriterium dürfte dem Arbeitnehmer auch einen angemessenen Schutz bieten, da er zumeist an diesem Ort seinen Arbeitgeber mit dem geringsten Kostenaufwand verklagen kann³⁴. Hingegen bezeichnet das Kriterium des Ortes der einstellenden Niederlassung nicht immer ein mit dem Vertrag so eng verbundenes Gericht – da diese Niederlassung zufallsbedingt sein kann – und bietet dem Arbeitnehmer nicht denselben Schutz – da der Arbeitgeber den Einstellungsort in der Regel völlig frei festlegen kann³⁵. Nach dieser Rechtsprechung ist daher das erste Kriterium weit auszulegen; es wird durch das zweite Kriterium nur in den (außergewöhnlichen) Fällen verdrängt, in denen das angerufene Gericht nicht in der Lage ist, einen solchen Arbeitsort zu bestimmen³⁶.

57. Ich bin mit der tschechischen Regierung der Ansicht, dass in einem Fall, wie er Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist, ein gewöhnlicher Arbeitsort im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung, obwohl faktisch keine Arbeitsleistung erbracht wurde, aufgrund des zwischen den Parteien bestehenden Vertrags bestimmt werden kann. Ich wüsste vor allem nicht, warum den Arbeitnehmern immer dann, wenn ihr Arbeitsvertrag aus irgendeinem Grund nicht oder noch nicht vollzogen wurde, eine als arbeitnehmerfreundlich geltende Zuständigkeitsoption vorenthalten werden sollte. Das in Abs. 1 Buchst. b Ziff. ii dieses Artikels vorgesehene Kriterium des Ortes der einstellenden Niederlassung ist deshalb nach meiner Meinung im vorliegenden Fall nicht anwendbar³⁷.

58. Zur Lokalisierung dieses gewöhnlichen Arbeitsortes teile ich die übereinstimmende Ansicht von Markt24, der tschechischen Regierung und der Kommission, wonach in allen Fällen, in denen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Rechtsstreit entsteht, während der Arbeitsvertrag nicht oder noch nicht vollzogen wurde, dieser Ort demjenigen Ort entspricht, *an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichten soll oder sollte* und wie er grundsätzlich in dem Arbeitsvertrag vereinbart ist³⁸. Im vorliegenden Fall erklärt Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung somit nach meinem Verständnis nicht das vorlegende Gericht, sondern die Gerichte der Stadt München für zuständig, wo sich der Arbeitsort befindet, den die Parteien des Ausgangsverfahrens in ihrem Vertrag vereinbart haben.

59. Ich werde in Unterabschnitt 1 diese Auslegung begründen und mich sodann in Unterabschnitt 2 gegen die vom vorlegenden Gericht angeführten Alternativlösungen aussprechen.

33 Das Gericht des Ortes, an dem die Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung erfüllt werden muss, ist am besten geeignet, über Klagen im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag zu entscheiden. Vgl. u. a. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Vgl. u. a. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

35 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Februar 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, Rn. 13 und 14). Vgl. entsprechend auch Urteil vom 15. März 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, Rn. 43), und Schlussanträge des Generalanwalts Wahl in der Rechtssache Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, Fn. 27).

36 Vgl. u. a. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 57). Vgl. entsprechend auch Urteil vom 15. März 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, Rn. 43).

37 Freilich fällt der Gerichtsstand des Ortes der einstellenden Niederlassung gemäß Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. ii der Brüssel-Ia-Verordnung grundsätzlich mit dem Gerichtsstand gemäß Art. 7 Nr. 5 dieser Verordnung zusammen. In der Praxis ist der Gerichtsstand dieses Ortes daher dem Arbeitnehmer dank der letztgenannten Bestimmung *in der Regel zugänglich* (siehe Nrn. 85 bis 92 dieser Schlussanträge).

38 Anders gesprochen ist, wenn der Arbeitsvertrag nicht vollzogen ist, derjenige Ort maßgeblich, an dem der Arbeitnehmer nach diesem Vertrag *seine Arbeit hätte verrichten müssen*. In dem Fall, dass im Arbeitsvertrag mehrere Arbeitsorte vereinbart sind, sind die Rechtsprechung, wonach ein hauptsächlicher Arbeitsort zu bestimmen ist, und die vom Gerichtshof hierfür entwickelten Kriterien entsprechend heranzuziehen. Es könnte dann erforderlich sein, einen Ort zu bestimmen, „von dem aus“ der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichten musste oder hätte verrichten müssen (siehe Nr. 72 dieser Schlussanträge). Um diese Fallgestaltung geht es vorliegend allerdings nicht (siehe Nr. 73 dieser Schlussanträge).

1. Begründung der vorgeschlagenen Auslegung

60. *Erstens* ist die Ermittlung des gewöhnlichen Arbeitsortes zwar, wie in Nr. 52 dieser Schlussanträge erwähnt, im Wesentlichen eine Tatfrage; dies bedeutet jedoch nicht, dass es nicht darauf ankäme, welche Vorstellungen die Parteien des Arbeitsvertrags von diesem Ort haben. Vielmehr ist zu berücksichtigen, wie sie sich die Erfüllung ihres Vertrags vorgestellt haben³⁹. Übrigens hat der Gerichtshof dieser Willensrichtung in seiner Rechtsprechung schon Rechnung getragen⁴⁰.

61. Es geht nicht darum, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu einer künstlichen Bestimmung des zuständigen Gerichts dadurch zu eröffnen, dass er im Arbeitsvertrag einen fiktiven Arbeitsort vorsieht. Denn *zum einen* ist der im Vertrag vorgesehene Arbeitsort nur insoweit relevant, als er dem wirklichen Willen der Parteien entspricht. Weist der Arbeitnehmer aufgrund objektiver Faktoren nach, dass er in Wirklichkeit an einem anderen Ort tätig werden sollte, ist Letzteres ausschlaggebend⁴¹. *Zum anderen* steht fest, dass immer dann, wenn ein Arbeitsvertrag vollzogen wurde, die Art und Weise dieses Vollzugs entscheidend ist. Bei einer Diskrepanz zwischen dem in diesem Vertrag vereinbarten Arbeitsort und dem Ort, an dem der Arbeitnehmer tatsächlich tätig geworden ist, kommt es nur auf die realen Fakten an, damit entsprechend dem mit Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung bezweckten Arbeitnehmerschutz jegliche Manipulation der Zuständigkeit seitens des Arbeitgebers verhindert wird⁴². Ist der Arbeitsvertrag jedoch nicht vollzogen worden, lässt sich ein gewöhnlicher Arbeitsort im Sinne dieser Bestimmung grundsätzlich nur anhand des im Vertrag zum Ausdruck gebrachten Willens der Parteien ermitteln. Die Vertragsbestimmungen sind, kurz gesagt, insbesondere maßgeblich, wenn dieser Ort wegen des fehlenden Vollzugs oder wegen der sehr kurzen Vollzugsdauer des Vertrags nicht aufgrund der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses in der Praxis ermittelt werden kann.

62. Das führt mich dazu, dass diese Auslegung *zweitens* aus meiner Sicht im Einklang mit dem erwähnten Ziel des Arbeitnehmerschutzes steht. Insbesondere behält der in Nr. 56 dieser Schlussanträge erwähnte Grundgedanke, wonach der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber in der Regel am gewöhnlichen Arbeitsort mit dem geringsten Kostenaufwand verklagen kann, seine Gültigkeit, auch wenn der streitige Arbeitsvertrag faktisch nicht oder noch nicht vollzogen wurde.

63. *Drittens* gewährleistet diese Auslegung meines Erachtens ein hohes Maß an Vorhersehbarkeit der Zuständigkeitsregeln, wie auch die tschechische Regierung bemerkt. Denn der von den Parteien in Betracht gezogene Arbeitsort ist grundsätzlich anhand des Arbeitsvertrags einfach zu bestimmen. Der Arbeitnehmer kann so leicht herausfinden, vor welchem Gericht er eine etwaige Klage wird erheben

39 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Februar 1989, *Six Constructions* (32/88, EU:C:1989:68, Rn. 20), und entsprechend Schlussanträge der Generalanwältin Trstenjak in der Rechtssache *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2010:789, Nr. 91).

40 Der Gerichtshof hat insbesondere entschieden, wenn ein Arbeitnehmer eine gewisse Zeit an einem bestimmten Ort gearbeitet habe und dann an einem anderen Ort tätig geworden sei, sei dieser letztere Ort maßgeblich, sofern er „nach dem klaren Willen der Parteien ... zu einem neuen gewöhnlichen Arbeitsort ... werden soll“ (Urteil vom 27. Februar 2002, *Weber*, C-37/00, EU:C:2002:122, Rn. 54).

41 BU bestreitet im vorliegenden Fall nicht, dass sie in München hätte arbeiten sollen.

42 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. September 2017, *Nogueira u. a.* (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 62). Vgl. entsprechend auch Urteile vom 4. Oktober 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, Rn. 41 bis 46), und vom 15. Dezember 2011, *Voogsgeerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, Rn. 62). Siehe ferner Fn. 15 dieser Schlussanträge.

können, während der Arbeitgeber ohne Weiteres vorhersehen kann, vor welchem Gericht er wird verklagt werden können, und zwar bereits beim Abschluss des Vertrags⁴³. Außerdem lässt sich diese Lösung für alle Situationen verallgemeinern, in denen ein Arbeitsvertrag aus irgendeinem Grund nicht vollzogen wurde⁴⁴, was auch dazu beiträgt, Rechtssicherheit zu gewährleisten⁴⁵.

64. *Viertens* entspricht diese Auslegung dem in Nr. 56 dieser Schlussanträge angesprochenen Grundsatz der räumlichen Nähe, auf dem Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung beruht. Diese Nähe ist im Hinblick auf das durch diesen Vertrag begründete Rechtsverhältnis und die Fragen denkbar, die sich daraus ergeben können. Unter diesem Blickwinkel ist das Gericht des von den Parteien des Arbeitsvertrags in Betracht gezogenen gewöhnlichen Arbeitsortes mit den Rechtsstreitigkeiten, die sich auf diesen Vertrag beziehen, eng verbunden, selbst wenn der Vertrag nicht oder noch nicht vollzogen wurde.

65. *Darüber hinaus* wird die von mir befürwortete Auslegung durch ein historisches Argument gestützt. Wie Erinnerungswürdig waren die Zuständigkeitsregeln für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen ursprünglich in Art. 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens geregelt. Insbesondere in ihrer sich aus dem Übereinkommen von San Sebastián⁴⁶ ergebenden geänderten Fassung begründete diese Bestimmung die Zuständigkeit des Gerichts des „Ortes, an dem die Verpflichtung erfüllt worden ist oder zu erfüllen wäre“ sowie, „wenn ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens bilden, [die Zuständigkeit des Gerichts] des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“. Es genügt somit, diese beiden Satzteile zusammen zu lesen, und es stand ohne den geringsten Zweifel fest, dass bei einem Arbeitsvertrag das Gericht des Ortes für zuständig erklärt wurde, an dem die Arbeitsleistung erbracht wurde *oder zu erbringen war*⁴⁷. Nichts deutet darauf hin, dass der Unionsgesetzgeber, als er die Zuständigkeitsvorschriften über individuelle Arbeitsverträge in einen eigenen Abschnitt umgrupperte, diese Lösung revidieren wollte⁴⁸.

2. Ablehnung der Alternativlösungen

66. Das vorliegende Gericht zieht in den beiden Unterteilen seiner vierten Frage zwei Alternativen zu der in diesen Schlussanträgen befürworteten Lösung in Betracht. Das Gericht wirft im Kern die Frage auf, ob in einer Situation, in der faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung des streitigen Arbeitsvertrags erbracht wurde, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die vereinbarten Aufgaben

43 Siehe dazu Nr. 34 dieser Schlussanträge. Entsprechend muss im Bereich des Kollisionsrechts ebenfalls im Interesse der Rechtssicherheit das auf einen Vertrag anwendbare Recht soweit wie möglich gleich zu Beginn bestimmt werden können. Mit der vorgeschlagenen Lösung, die in Art. 8 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (ABl. 2008, L 177, S. 6, im Folgenden: Rom-I-Verordnung) übernommen wurde, kann auch dieses Ergebnis erreicht werden.

44 Verschiedene Beispiele finden sich in Fn. 19 dieser Schlussanträge.

45 Wenngleich die Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes im Wesentlichen eine Tatfrage ist, die von einem Fall zum anderen variieren kann, muss die Rechtsprechung des Gerichtshofs doch eine gewisse Verallgemeinerung der Lösungen ermöglichen, weil andernfalls eine reine Kasuistik praktiziert und so jede Vorhersehbarkeit für die Prozessparteien ausgeschlossen würde. Die bisherige Rechtsprechung des Gerichtshofs erlaubt übrigens derartige Verallgemeinerungen. Ich denke etwa an die Vermutung, wonach im Fall eines Arbeitnehmers, der seine Arbeit in mehreren Mitgliedstaaten verrichtet, aber über ein Büro verfügt, von dem aus er seine Tätigkeit organisiert, bis zum Beweis des Gegenteils davon ausgegangen wird, dass der Ort, an dem sich dieses Büro befindet, dem Ort entspricht, an dem er gewöhnlich seine Tätigkeit für den Arbeitgeber ausübt (siehe Nr. 72 dieser Schlussanträge).

46 Übereinkommen vom 26. Mai 1989 über den Beitritt des Königreichs Spanien und der Portugiesischen Republik zum Brüsseler Übereinkommen (ABl. 1989, L 285, S. 1).

47 Als individuelle Arbeitsverträge noch in Art. 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens geregelt waren, bezog sich der Gerichtshof übrigens ausdrücklich auf den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wurde *oder zu erbringen war*. Vgl. Urteile vom 15. Januar 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, Rn. 16), vom 15. Februar 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, Rn. 14, 19 und 22), vom 13. Juli 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, Rn. 17), vom 9. Januar 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, Rn. 16), und vom 10. April 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, Rn. 17).

48 Im Übrigen gilt diese Lösung nach Art. 7 Nr. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung immer noch ausdrücklich für Verträge im Allgemeinen.

nicht zugewiesen hatte, gemäß Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung 1. das Gericht des Ortes, an dem sich der Arbeitnehmer arbeitsbereit hielt, oder 2. das Gericht des Ortes, an dem die Anbahnung und der Abschluss des Arbeitsvertrags stattfanden, für zuständig erklärt werden kann.

67. Im vorliegenden Fall würden beide Alternativlösungen die Zuständigkeit des vorlegenden Gerichts begründen, da die zwei in der vorstehenden Nummer genannten Orte in seinem Bezirk liegen: Zum einen hielt sich BU an ihrem Wohnort in Salzburg arbeitsbereit; zum anderen erfolgten Anbahnung und Abschluss des streitigen Arbeitsvertrags in dieser Stadt.

68. Ebenso wie Markt24, die tschechische Regierung und die Kommission halte ich diese Alternativlösungen aber für sehr bedenklich. Sie würden sich aus meiner Sicht von dem in Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung vorgesehenen Zuständigkeitskriterium und von der Art der bei der Bestimmung eines gewöhnlichen Arbeitsortes gebotenen Prüfung erheblich entfernen. Insoweit ist nämlich nicht auf irgendwelche Umstände des Rechtsstreits, sondern gegebenenfalls auf die Umstände der betreffenden Arbeitsleistungen abzustellen.

69. Was insbesondere die vom vorlegenden Gericht vorgeschlagene *erste Lösung* betrifft, so kommt der Ort, an dem sich der Arbeitnehmer arbeitsbereit hielt, nach meiner Meinung für diesen Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i nicht in Betracht.

70. Denn dies kann *zum einen* nicht der Ort sein, an dem der Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“. Selbst wenn der Begriff der „Arbeitsleistung“ sehr weit gefasst wird, lässt sich darunter nicht das bloße Warten auf die Zuteilung der vereinbarten Arbeit subsumieren⁴⁹. Im Übrigen beruht die vorliegende Rechtssache wie erinnerlich auf der Prämisse, dass keine Leistung in Erfüllung des Vertrags erbracht wurde.

71. *Zum anderen* kann im vorliegenden Fall der Wohnort von BU, an dem diese sich arbeitsbereit hielt, nicht als der Ort im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung angesehen werden, „von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, etwa mit der Begründung, dass BU ihren Wohnort hätte verlassen müssen, um ihre Arbeit in München zu verrichten, und nach Beendigung ihrer Tätigkeit an diesen Ort zurückgekehrt wäre.

72. Mit diesem vom Unionsgesetzgeber in die Brüssel-Ia-Verordnung eingefügten Satzteil⁵⁰ soll die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs kodifiziert werden, wonach bei der Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsortes eines Arbeitnehmers, der seine Tätigkeit an verschiedenen Orten ausübt – was bei Reisearbeitnehmern, bei im Flug- oder Straßenverkehr tätigem Personal usw. anzutreffen ist – und für den kein Ort ermittelt werden kann, „an dem“ die betreffende Arbeit hauptsächlich verrichtet

⁴⁹ Insoweit möchte ich klarstellen, dass es im Ausgangsverfahren *a priori* nicht um eine arbeitsrechtliche *Rufbereitschaft* geht, d. h. um einen Zeitraum, während dessen der Arbeitnehmer an seinem Wohnort oder in dessen Nähe persönlich anwesend sein, eventuellen Aufforderung des Arbeitgebers jederzeit nachkommen und sich gegebenenfalls an seinen Arbeitsplatz oder in kürzester Zeit an einen Einsatzort begeben muss, um eine Leistung zu erbringen (vgl. u. a. Urteil vom 21. Februar 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, Rn. 61). Der Vorlagebeschluss enthält keinen Anhaltspunkt dafür, dass der streitige Arbeitsvertrag derartige Verpflichtungen für BU vorgesehen hätte. Zwar heißt es in diesem Beschluss, BU sei an ihrem Wohnort telefonisch erreichbar und arbeitsbereit gewesen (siehe Nr. 11 dieser Schlussanträge); das bedeutet meines Erachtens jedoch nur, dass sie sich allgemein zur Verfügung hielt, um die vereinbarte Arbeit zu verrichten, nicht aber, dass sie verpflichtet gewesen wäre, an ihrem Wohnort persönlich anwesend zu sein, den Aufforderungen ihres Arbeitgebers jederzeit nachzukommen oder sich bereit zu halten, um schnell nach München zu fahren und dort gegebenenfalls eine dringende Reinigungsarbeit zu verrichten. Jedenfalls kann aus meiner Sicht selbst bei einer Rufbereitschaft der Wohnort eines Arbeitnehmers nicht allein deshalb, weil er dort darauf wartet, von seinem Arbeitgeber kontaktiert zu werden, um sich an seinen Arbeitsplatz oder an einen Einsatzort zu begeben, als sein gewöhnlicher Arbeitsort im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung angesehen werden.

⁵⁰ In Art. 19 Nr. 2 Buchst. a der Brüssel-I-Verordnung wurde nur auf den Ort verwiesen, „an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“.

wird, auf den Ort abzustellen ist, „von dem aus“ dieser Arbeitnehmer seine wesentlichen Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt⁵¹. In einem solchen Fall muss das angerufene Gericht mit anderen Worten versuchen, eine „Basis“ zu bestimmen, von der aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit organisiert – und die bisweilen mit seinem Wohnort übereinstimmt⁵².

73. Diese Rechtsprechung lässt sich aber nicht auf einen Fall, wie er Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist, übertragen. Im vorliegenden Fall handelt es sich um keine multilokale Arbeit. Die vereinbarten Leistungen sollten vielmehr an einem einzigen Ort erbracht werden. Der Wohnort von BU stellte keine „Basis“ dar, von der aus sie ihre Tätigkeit für ihren Arbeitgeber organisieren sollte.

74. Überdies würde eine Auslegung des Begriffs „Ort, von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ in dem in Nr. 71 dieser Schlussanträge angesprochenen Sinn bedeuten, dass jeder beliebige Grenzgänger, der in einem Mitgliedstaat A wohnt, sich morgens in einen Mitgliedstaat B begibt, um an einem gewöhnlichen Ort seine Berufstätigkeit auszuüben, und abends in den Mitgliedstaat A zurückkehrt, die Wahl hätte, das Gericht seines Wohnsitzes anzurufen, obwohl er den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich im Mitgliedstaat B erfüllt. Ein solches Ergebnis widerspräche dem Grundgedanken von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung.

75. *Im Übrigen* wäre eine Auslegung dieser Bestimmung, wonach in einer Situation wie jener des Ausgangsverfahrens das Gericht des Ortes für zuständig erklärt würde, an dem sich der Arbeitnehmer arbeitsbereit hielt, mit dem Ziel eines hohen Maßes an Vorhersehbarkeit der Zuständigkeitsregeln unvereinbar. Die Folge wäre nämlich eine totale Kasuistik, beruhend auf einer, gelinde gesagt, kreativen und somit überraschenden Auslegung des Kriteriums des gewöhnlichen Arbeitsortes, die zudem keine Verallgemeinerung für andere Situationen zuließe, in denen ein Arbeitsvertrag nicht vollzogen wurde.

76. Auch das Ziel des Arbeitnehmerschutzes würde eine solche Lösung nicht rechtfertigen. Es ist insoweit unbestritten, dass diese Lösung besonders arbeitnehmerfreundlich wäre, da sie den Arbeitnehmern einen Klägergerichtsstand eröffnen würde. Art. 21 Abs. 1 Buchst. b der Brüssel-Ia-Verordnung bietet den Arbeitnehmern jedoch keinen größtmöglichen Schutz. Der Unionsgesetzgeber hat insbesondere nicht vorgesehen, dass Letztere ihr Wohnsitzgericht als solches anrufen können⁵³, während er den Verbrauchern diese Möglichkeit eingeräumt hat⁵⁴. Beim gegenwärtigen Stand dieser Verordnung hängt die Zuständigkeit des Wohnsitzgerichts des

51 Vgl. u. a. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

52 Der Ort, an dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, kann unter bestimmten Umständen auch ein *Indiz* für den Ort sein, an dem sich sein hauptsächlicher Arbeitsort befindet, denn die meisten Arbeitnehmer üben ihre Berufstätigkeit in der Nähe ihres Wohnorts aus. Der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer bei einem Sozialversicherungsträger angemeldet ist, kann ebenfalls ein solches Indiz darstellen (vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Jacobs in der Rechtssache Mulox IBC, C-125/92, EU:C:1993:217, Nr. 35). Der Umstand, dass BU im vorliegenden Fall bei der österreichischen Sozialversicherung angemeldet war (siehe Nr. 11 dieser Schlussanträge), kann jedoch nichts an der – vorrangigen – Tatsache ändern, dass die Arbeit nicht in Österreich verrichtet werden sollte und dass sie faktisch auch nie verrichtet worden ist.

53 Auch wenn die Klage des Arbeitnehmers wie im vorliegenden Fall Entgeltverpflichtungen zum Gegenstand hat, die gegebenenfalls nach der *lex contractus* an seinem Wohnsitz erfüllt werden müssen. Gemäß Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung ist nämlich *unabhängig davon, um welche Verpflichtung aus dem betreffenden Arbeitsvertrag es sich handelt*, das Gericht des gewöhnlichen Arbeitsortes zuständig.

54 Vgl. Art. 18 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung.

Arbeitnehmers gemäß Ziff. i dieser Bestimmung davon ab, dass dieser Wohnsitz tatsächlich mit dessen gewöhnlichem Arbeitsort übereinstimmt⁵⁵. Das Problem lässt sich nicht durch eine Verfälschung des letztgenannten Kriteriums umgehen. Man kann sich nämlich nicht über den klaren Wortlaut dieser Bestimmung hinwegsetzen, auch wenn das diesem Schutzzweck zuträglich wäre⁵⁶.

77. Was die vom vorlegenden Gericht vorgeschlagene *zweite Lösung* anbelangt, so werde ich mich auf den Hinweis beschränken, dass auch der Ort, an dem die Anbahnung und der Abschluss des Arbeitsvertrags stattgefunden haben, kein vom Unionsgesetzgeber in Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung gewähltes Zuständigkeitskriterium darstellt⁵⁷. Außerdem ist bei der Ermittlung des gewöhnlichen Arbeitsortes nach dieser Bestimmung, wie in Nr. 68 dieser Schlussanträge dargelegt, auf die Umstände der betreffenden Arbeitsleistungen abzustellen, nicht aber auf die Umstände, unter denen der Arbeitsvertrag verhandelt und geschlossen wurde⁵⁸.

78. Bevor ich diesen Abschnitt abschließe, ist noch ein *letzter Einwand* zu prüfen, der mit dem Grundsatz der räumlichen Nähe zu tun hat. Wie ich in diesen Schlussanträgen mehrfach ausgeführt habe, liegt dieser Grundsatz dem Kriterium des gewöhnlichen Arbeitsortes zugrunde. Es wird nämlich angenommen, dass das Gericht dieses Ortes die engste Verbindung zu den auf den Arbeitsvertrag bezogenen Rechtsstreitigkeiten hat. Die konkreten Umstände des Ausgangsverfahrens deuten freilich insgesamt gesehen auf einen anderen Ort hin: BU hat ihren Wohnsitz in Salzburg; sie wurde in dieser Stadt von einem Mann angesprochen, der offensichtlich im Namen und für Rechnung von Markt24 handelte; dieses Unternehmen unterhielt möglicherweise ein Büro in dieser Stadt; Anbahnung und Abschluss des Vertrags erfolgten dort; BU war bei der österreichischen Sozialversicherung angemeldet. Müsste also nicht das vorlegende Gericht mit der Begründung für zuständig erklärt werden, dass es angesichts all dieser Umstände die größte Nähe zum Rechtsstreit aufweist?

79. Die Antwort ist ein klares Nein. Das in Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung vorgesehene Kriterium des gewöhnlichen Arbeitsortes ist Ausdruck einer abstrakten Abwägung seitens des Unionsgesetzgebers zwischen den Erfordernissen der Vorhersehbarkeit, der räumlichen Nähe und des Arbeitnehmerschutzes. In diesem Kontext wird das Gericht des gewöhnlichen Arbeitsortes für zuständig erklärt, weil es in der Regel die größte Nähe zu den Rechtsstreitigkeiten über individuelle Arbeitsverträge aufweist. Hingegen ist nicht zu prüfen, ob es sich in jedem Einzelfall konkret so verhält. Ein anderes Gericht als das Gericht des gewöhnlichen Arbeitsortes kann sich folglich nach dieser Bestimmung nicht mit der Begründung für zuständig erklären, in Anbetracht aller ihm vorliegenden Umstände weise es eine größere Nähe zu dem betreffenden Rechtsstreit auf⁵⁹.

80. Ein Vergleich dieser Bestimmung mit Art. 8 der Rom-I-Verordnung bestätigt diese Auslegung.

55 Übrigens erlaubt das Kriterium des gewöhnlichen Arbeitsortes den Arbeitnehmern schon in vielen Fällen, das Gericht ihres Wohnsitzes anzurufen, da die meisten Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit in der Nähe ihres Wohnorts, wenn nicht sogar am Wohnort ausüben. Unter den Umständen des Ausgangsverfahrens ergäbe sich die Unannehmlichkeit für BU, nach Art. 21 Abs. 1 Buchst. b der Brüssel-Ia-Verordnung ein deutsches Gericht anrufen zu müssen, einzig daraus, dass BU sich mit Abschluss des streitigen Arbeitsvertrags verpflichtete, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten. Somit hätte diese Bestimmung ihr keinesfalls die Möglichkeit eröffnet, wegen dieses Vertrags in Österreich zu klagen, und der bloße Umstand, dass der Vertrag nicht vollzogen wurde, rechtfertigt keine Verfälschung des in der Bestimmung vorgesehenen Zuständigkeitskriteriums.

56 Siehe meine Schlussanträge in der Rechtssache Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, Nr. 100).

57 Vgl. entsprechend Urteil vom 15. Dezember 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, Rn. 55).

58 Hingegen sind diese letzteren Umstände für die Anwendung von Art. 7 Nr. 5 und von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. ii der Brüssel-Ia-Verordnung relevant, wie ich in Nr. 90 dieser Schlussanträge ausführen werde.

59 Ebenso wenig kann das in dieser Bestimmung bezeichnete Gericht seine Zuständigkeit mit der Begründung ablehnen, unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles sei ein anderes Gericht besser geeignet, um den Rechtsstreit zu entscheiden (vgl. entsprechend Urteil vom 29. Juni 1994, Custom Made Commercial, C-288/92, EU:C:1994:268, Rn. 21).

81. Während sich in den Abs. 2 und 3 dieses Art. 8 für die Bestimmung des auf einen Arbeitsvertrag anzuwendenden Rechts ähnliche Kriterien wie in Art. 21 Abs. 1 Buchst. b der Brüssel-Ia-Verordnung finden⁶⁰, enthält Art. 8 Abs. 4 eine „Ausnahmeklausel“, die in Art. 21 keine Entsprechung findet. Dieser Art. 8 Abs. 4 lautet: „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.“ Diese „Ausnahmeklausel“ erlaubt dem Gericht also, auf den ihm vorliegenden Arbeitsvertrag ein anderes Recht als das Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, anzuwenden, wenn sich herausstellt, dass dieses andere Recht unter Berücksichtigung aller Umstände – wie etwa der Staatsangehörigkeit der Parteien, des Ortes der Einstellung, des Ortes der Entgeltzahlung, des Ortes der Anmeldung zur Sozialversicherung usw. – eine engere Verbindung zum Vertrag aufweist⁶¹.

82. Wenngleich Art. 21 der Brüssel-Ia-Verordnung und Art. 8 der Rom-I-Verordnung kohärent auszulegen sind⁶², gilt das nur insoweit, als ihre Bestimmungen die gleiche Bedeutung haben. Daher kann eine derartige „Ausnahmeklausel“ nicht in Art. 21 mit der Begründung hineininterpretiert werden, dass Art. 8 eine solche Klausel enthält⁶³. Auch hier lässt sich das Problem in einer Rechtssache wie der vorliegenden nicht umgehen, indem der in Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i vorgesehene gewöhnliche Arbeitsort im Hinblick auf Umstände – Wohnsitz des Arbeitnehmers, Ort des Vertragsschlusses usw. – bestimmt wird, die an sich nichts mit den betreffenden Arbeitsleistungen zu tun haben. Eine solche Auslegung würde, wie ich in Nr. 68 dieser Schlussanträge dargelegt habe, dieses Zuständigkeitskriterium verfälschen und könnte darüber hinaus zu Widersprüchen mit der Rom-I-Verordnung führen, da sie das Funktionieren des mit Art. 8 Abs. 2 bis 4 dieser Verordnung eingeführten Systems von Grundsatz und Ausnahmeklausel stören würde.

83. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die vierte Frage wie folgt zu beantworten: Haben ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag geschlossen und wurde aus irgendeinem Grund von dem Arbeitnehmer faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung des Vertrags erbracht, dann entspricht der „Ort ..., an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung grundsätzlich dem in diesem Vertrag vereinbarten Arbeitsort.

60 Konkret bestimmt Art. 8 Abs. 1 bis 3 der Rom-I-Verordnung Folgendes: „(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 anderenfalls 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.“

61 Anders gesagt: Während Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung eine *starre Zuständigkeitsregel* vorsieht, enthält Art. 8 Abs. 2 der Rom-I-Verordnung bezüglich des anwendbaren Rechts eine *widerlegbare Vermutung*.

62 Vgl. Urteil vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 55 und 56).

63 In diesem Zusammenhang habe ich gewisse Probleme mit der Argumentation des Gerichtshofs in Rn. 73 des Urteils vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688). Denn der Gerichtshof führte zunächst zutreffend aus, im Bereich des Luftverkehrs stimme der „Ort, von dem aus“ das Flugpersonal gewöhnlich seine Arbeit verrichte, grundsätzlich mit dessen „Heimatabasis“, d. h. dem Flughafen, an dem es seine Arbeit beginne und beende, überein, und entschied sodann in Rn. 73, das Gericht dieses Ortes müsse die Zuständigkeit verlieren, „wenn unter Berücksichtigung aller möglichen tatsächlichen Umstände des jeweiligen Falles Anträge wie die in den Ausgangsverfahren eine engere Verknüpfung mit einem anderen Ort ... aufwiesen“, wobei er u. a. „entsprechend“ auf das Urteil vom 12. September 2013, Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:551, Rn. 38), verwies. In dem letztgenannten Urteil ging es darum, welches Recht auf einen Arbeitsvertrag anwendbar war und ob das Gericht von der oben beschriebenen „Ausnahmeklausel“ (in ihrer sich aus Art. 6 Abs. 2 letzter Halbsatz des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19. Juni 1980 in Rom [ABl. 1980, L 266, S. 1] ergebenden früheren Fassung) Gebrauch machen durfte. Meines Erachtens lässt sich dieser Rn. 73 nicht entnehmen, dass die *Arbeitsleistung als solche* mit einem anderen Ort als dem der „Heimatabasis“ enger verbunden sein könnte (z. B. weil dem Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat eine bedeutsamere Basis zur Verfügung stünde usw.), so dass sich dort der Ort befände, an dem der wesentliche Teil der Arbeit verrichtet wurde. Es kann sich nicht darum handeln, alle möglichen tatsächlichen Umstände des jeweiligen Falles, einschließlich solcher zu berücksichtigen, die mit der Erbringung dieser Arbeitsleistung gar nichts zu tun haben, um das Gericht mit der größten Nähe zum Rechtsstreit zu bestimmen.

84. Gleichwohl halte ich es, da der Ort, an dem BU ihre Arbeit nach dem streitigen Arbeitsvertrag verrichten sollte, nicht im Bezirk des vorlegenden Gerichts liegt, für angezeigt – obwohl dieses Gericht keine diesbezügliche Frage gestellt hat, um ihm jedoch eine sachdienliche Antwort zu geben –, in Unterabschnitt D darzulegen, aus welchen Gründen dieses Gericht gemäß Art. 7 Nr. 5 der Brüssel-Ia-Verordnung zuständig sein könnte.

D. Etwaige Anwendung von Art. 7 Nr. 5 der Brüssel-Ia-Verordnung

85. In Art. 20 Abs. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung wird für Klagen „[aus] ein[em] individuelle[n] Arbeitsvertrag“ ausdrücklich die Anwendung des Art. 7 Nr. 5 dieser Verordnung vorbehalten.

86. Dieser Art. 7 Nr. 5 eröffnet jedem Kläger eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich der Zuständigkeit. Danach kann er, „wenn es sich um Streitigkeiten aus dem Betrieb einer Zweigniederlassung, einer Agentur oder einer sonstigen Niederlassung handelt, vor dem Gericht des Ortes [klagen], an dem sich diese befindet“.

87. Aus diesem Text ergeben sich zwei Voraussetzungen: Zum einen muss der Beklagte im Bezirk des angerufenen Gerichts über eine „Zweigniederlassung“, eine „Agentur“ oder eine „sonstige Niederlassung“ verfügen; zum anderen muss die Klage mit dem „Betrieb“ dieser Einrichtung zu tun haben.

88. Was die *erste Voraussetzung* betrifft, so hat der Gerichtshof die Begriffe „Zweigniederlassung“, „Agentur“ und „sonstige Niederlassung“ autonom dahin verstanden, dass sie einen Mittelpunkt geschäftlicher Tätigkeit voraussetzen, der auf Dauer als Außenstelle eines Stammhauses hervortritt. Dieser Mittelpunkt muss eine Geschäftsführung haben und sachlich so ausgestattet sein, dass er in der Weise Geschäfte mit Dritten betreiben kann, dass diese sich nicht unmittelbar an das Stammhaus zu wenden brauchen⁶⁴. Unter diesen Begriffen ist, kurz gesagt, jede dauerhafte Struktur eines Unternehmens zu verstehen, wozu auch Büros gehören, selbst wenn diese Struktur keine Rechtspersönlichkeit hat⁶⁵.

89. Was die *zweite Voraussetzung* anbelangt, so fallen unter den Begriff „Betrieb“ einer Zweigniederlassung, einer Agentur oder einer sonstigen Niederlassung u. a. Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit vertraglichen Verpflichtungen, die von der betreffenden Einrichtung im Namen des Stammhauses eingegangen wurden⁶⁶. Hierzu hat der Gerichtshof entschieden, dies setze voraus, dass die genannte Einrichtung den fraglichen Vertrag ausgehandelt und/oder geschlossen habe, nicht aber, dass die Verpflichtungen aus diesem Vertrag in dem Mitgliedstaat zu erfüllen seien, in dem sie sich befinde⁶⁷.

90. Infolgedessen kann ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einem individuellen Arbeitsvertrag seinen Arbeitgeber nach Art. 7 Nr. 5 der Brüssel-Ia-Verordnung vor dem Gericht des Ortes verklagen, an dem der Arbeitgeber über eine Zweigniederlassung, eine Agentur oder eine sonstige Niederlassung verfügt, sofern diese Einrichtung in die Verhandlungen über den streitigen Arbeitsvertrag und/oder in

⁶⁴ Vgl. u. a. Urteil vom 11. April 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

⁶⁵ Nach meinem Verständnis haben die in Art. 7 Nr. 5 der Brüssel-Ia-Verordnung vorgesehenen Begriffe „Zweigniederlassung“, „Agentur“ und „sonstige Niederlassung“ dieselbe Bedeutung wie der in Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. ii dieser Verordnung verwendete Begriff „Niederlassung“, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. Vgl. entsprechend Urteil vom 15. Dezember 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, Rn. 54 und 58).

⁶⁶ Vgl. Urteil vom 22. November 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, Rn. 13).

⁶⁷ Vgl. Urteil vom 6. April 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, Rn. 22).

dessen Abschluss involviert war – d. h. konkret, sofern der Arbeitnehmer von dieser Einrichtung oder durch ihre Vermittlung eingestellt wurde –, selbst wenn er seine Arbeit an einem anderen Ort verrichtet hat oder verrichten sollte⁶⁸. Im Rahmen dieser Bestimmung kommt es somit allein auf die Umstände an, unter denen der Arbeitsvertrag verhandelt und geschlossen wurde.

91. Im vorliegenden Fall wurde der streitige Arbeitsvertrag im Bezirk des vorlegenden Gerichts von BU mit einem Mann verhandelt und geschlossen, der offensichtlich im Namen und für Rechnung von Markt24 handelte.

92. Wenn sich dieser Mann nur vorübergehend in Salzburg aufhielt, um BU einzustellen, würde das nicht ausreichen, um die Zuständigkeit dieses Gerichts gemäß Art. 7 Nr. 5 der Brüssel-Ia-Verordnung zu begründen. Wenn Markt24 hingegen ein Büro in dieser Stadt unterhielt, wäre es denkbar, dass dieses Büro in die Verhandlungen über den Arbeitsvertrag und/oder in dessen Abschluss involviert war und dass diese Bestimmung deshalb Anwendung findet⁶⁹. BU behauptet, Markt24 habe zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sehr wohl ein Büro in Salzburg unterhalten⁷⁰, was der Zustellungsbevollmächtigte dieses Unternehmens jedoch bestreitet. Es wird gegebenenfalls Sache des vorlegenden Gerichts sein, dies nachzuprüfen.

93. Nach meinem Dafürhalten kommt es weniger darauf an, ob ein solches Büro etwa zurzeit besteht, als vielmehr darauf, ob es bestanden hat, als BU eingestellt wurde. Außerdem ist es meines Erachtens irrelevant, ob der Mann, von dem BU angesprochen wurde, bei diesem Büro beschäftigt war. Denn die interne Organisation des Arbeitgebers ist nicht so wichtig wie das Erscheinungsbild seines Unternehmens in den Augen Dritter. Es geht vielmehr darum, festzustellen, ob BU berechtigterweise glauben konnte, dass dieser Mann aus eben diesem Büro kam oder mit ihm zusammenarbeitete. Für die Anwendung dieses Art. 7 Nr. 5 sollte es aus meiner Sicht auch keine entscheidende Rolle spielen, dass der streitige Arbeitsvertrag nicht in dem fraglichen Büro, sondern in einer Bäckerei in Salzburg geschlossen wurde. Andernfalls wäre es für einen Beklagten zu einfach, die in dieser Bestimmung vorgesehene Zuständigkeitsregel zu umgehen: Seine Mitarbeiter bräuchten den Vertrag nur außerhalb seiner Räumlichkeiten zu schließen.

E. Fünfte Frage

94. Die fünfte Frage, in der es um die Auslegung von Art. 7 Nr. 1 der Brüssel-Ia-Verordnung geht, ist nur relevant, wenn der Gerichtshof nach seiner Prüfung der ersten Frage feststellen sollte, dass eine Klage, wie sie von BU erhoben wurde, nicht unter Kapitel II Abschnitt 5 dieser Verordnung fällt⁷¹. Da dieser Abschnitt, wie ich in diesen Schlussanträgen dargelegt habe, ohne jeden Zweifel auf eine solche Klage anwendbar ist, erübrigt sich eine Antwort auf diese Frage.

⁶⁸ Vgl. entsprechend Urteil vom 15. Dezember 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, Rn. 43 bis 52). So fällt, wie in Fn. 37 dieser Schlussanträge erwähnt, der Gerichtsstand gemäß Art. 7 Nr. 5 der Brüssel-Ia-Verordnung grundsätzlich mit dem Gerichtsstand der „Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. ii dieser Verordnung zusammen. Der Unterschied zwischen beiden Bestimmungen besteht darin, dass Erstere immer anwendbar ist, während Letztere nur Anwendung findet, wenn es an einem gewöhnlichen Arbeitsort fehlt. Vgl. Grušić, U., a. a. O., S. 125.

⁶⁹ Vgl. entsprechend Urteil vom 15. Dezember 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, Rn. 55 und 56).

⁷⁰ Siehe Nr. 13 dieser Schlussanträge.

⁷¹ Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel-Ia-Verordnung schließt nämlich die Anwendung von Art. 7 Nr. 1 dieser Verordnung aus. Vgl. u. a. Urteil vom 10. September 2015, Holterman Ferho Exploitatie u. a. (C-47/14, EU:C:2015:574, Rn. 51).

V. Ergebnis

95. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Fragen des Landesgerichts Salzburg (Österreich) wie folgt zu beantworten:

1. Die Klage eines Arbeitnehmers mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat gegen einen Arbeitgeber mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat auf Zahlung des in einem Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsentgelts fällt unter die Verordnung (EU) 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, insbesondere unter deren Kapitel II Abschnitt 5, auch wenn dieser Arbeitnehmer faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung des streitigen Vertrags erbracht hat.
2. Die Verordnung Nr. 1215/2012 steht der Anwendung von Zuständigkeitsregeln im nationalen Recht des angerufenen Gerichts entgegen, wonach sich der Arbeitnehmer an das Gericht, in dessen Bezirk er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, oder an das Gericht, in dessen Bezirk das Entgelt zu zahlen ist, wenden kann.
3. Haben ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag geschlossen und wurde aus irgendeinem Grund von dem Arbeitnehmer faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung des Vertrags erbracht, dann entspricht der „Ort ..., an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, im Sinne von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-Ia-Verordnung grundsätzlich dem in diesem Vertrag vereinbarten Arbeitsort.