

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

15. Dezember 2011 *

In der Rechtssache C-384/10

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach dem Ersten Protokoll vom 19. Dezember 1988 betreffend die Auslegung des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht durch den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften, eingereicht vom Hof van Cassatie (Belgien) mit Entscheidung vom 7. Juni 2010, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Juli 2010, in dem Verfahren

Jan Voogsgeerd

gegen

Navimer SA

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, des Richters L. Bay Larsen und der Richterin C. Toader (Berichterstatlerin),

* Verfahrenssprache: Niederländisch.

Generalanwältin: V. Trstenjak,
Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Voogsgeerd, vertreten durch W. van Eeckhoutte, advocaat,

- der belgischen Regierung, vertreten durch L. Van den Broeck als Bevollmächtigte,

- der niederländischen Regierung, vertreten durch C. Wissels als Bevollmächtigte,

- der Europäischen Kommission, vertreten durch R. Troosters und M. Wilderspin als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 8. September 2011

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 6 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19. Juni 1980 in Rom (ABl. L 266, S. 1, im Folgenden: Übereinkommen von Rom), der sich auf Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse von Einzelpersonen bezieht.

- 2 Das Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Voogsgeerd, wohnhaft in Zandvoort (Niederlande), und der Navimer SA (im Folgenden: Navimer), einem in Merttert (Luxemburg) ansässigen Unternehmen, wegen Zahlung einer Kündigungsentschädigung an Herrn Voogsgeerd aufgrund der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit diesem Unternehmen.

Rechtlicher Rahmen

Die Vorschriften über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anwendbare Recht

- 3 Art. 1 Abs. 1 des Übereinkommens von Rom sieht Folgendes vor:

„Die Vorschriften dieses Übereinkommens sind auf vertragliche Schuldverhältnisse bei Sachverhalten, die eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen, anzuwenden.“

- 4 Art. 3 Abs. 1 des Übereinkommens von Rom legt Folgendes fest:

„Der Vertrag unterliegt dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl muss ausdrücklich sein oder sich mit hinreichender Sicherheit aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben. Die Parteien können die Rechtswahl für ihren ganzen Vertrag oder nur für einen Teil desselben treffen.“

- 5 In Art. 4 Abs. 1 des Übereinkommens von Rom heißt es:

„Soweit das auf den Vertrag anzuwendende Recht nicht nach Artikel 3 vereinbart worden ist, unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, mit dem er die engsten Verbindungen aufweist. ...“

6 Art. 6 des Übereinkommens von Rom sieht vor:

„(1) Ungeachtet des Artikels 3 darf in Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach diesem Artikel mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre.

(2) Abweichend von Artikel 4 sind mangels einer Rechtswahl nach Artikel 3 auf Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse anzuwenden:

- a) das Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist, oder

- b) das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, sofern dieser seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet,

es sei denn, dass sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.“

Das jeweilige nationale Recht

- 7 Art. 80 Abs. 2 des luxemburgischen Gesetzes vom 9. November 1990 über die Errichtung eines luxemburgischen öffentlichen Seeschiffsregisters (*Mémorial A 1990*, S. 808) sieht vor:

„Bei einer missbräuchlichen Kündigung des Seearbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf Schadensersatz.

Eine Kündigung, die gegen das Gesetz verstößt und/oder nicht auf wahrheitsgemäßen und ernsthaften Gründen beruht, ist missbräuchlich und eine den sozialen und wirtschaftlichen Regeln zuwiderlaufende Handlung.

Eine Schadensersatzklage wegen missbräuchlicher Kündigung des Seearbeitsverhältnisses muss innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten ab der Zustellung der Kündigung oder ihrer Begründung beim Arbeitsgericht erhoben werden.

Diese Ausschlussfrist wird im Fall einer vom Seemann, seinem Bevollmächtigten oder seiner Gewerkschaft beim Arbeitgeber schriftlich eingereichten Beschwerde wirksam unterbrochen.“

- 8 Art. 39 des belgischen Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (*Belgisch Staatsblad* vom 22. August 1978) legt fest:

„Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne triftigen Grund oder ohne Einhaltung der in den Art. 59, 82, 83, 84 und 115 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 9 Herr Voogsgeerd schloss am 7. August 2001 am Sitz der Naviglobe NV (im Folgenden: Naviglobe), eines in Antwerpen (Belgien) niedergelassenen Unternehmens, einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Navimer ab. Die Parteien vereinbarten das luxemburgische Recht als das auf diesen Vertrag anzuwendende Recht.

- 10 Vom August 2001 bis zum April 2002 arbeitete er als Erster Maschinist an Bord der Navimer gehörenden Schiffe MS Regina und Prince Henri. Einsatzgebiet war die Nordsee.

- 11 Mit Schreiben vom 8. April 2002 kündigte das Unternehmen Herrn Voogsgeerd. Dieser verklagte Naviglobe und Navimer am 4. April 2003 vor der Arbeitsrechtbank te Antwerpen (Arbeitsgericht Antwerpen) und beantragte, diese beiden Unternehmen gesamtschuldnerisch dazu zu verurteilen, ihm nach dem belgischen Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge eine Kündigungsentschädigung zuzüglich Zinsen und Auslagen zu zahlen.

- 12 Zur Begründung seiner Klage trug Herr Voogsgeerd vor, dass aufgrund von Art. 6 Abs. 1 des Übereinkommens von Rom die zwingenden Bestimmungen des belgischen Gesetzes über die Arbeitsverträge anwendbar seien, und zwar unabhängig von der Rechtswahl der Parteien. Dabei machte er geltend, er sei durch seinen Arbeitsvertrag mit dem belgischen Unternehmen Naviglobe und nicht mit dem luxemburgischen Unternehmen Navimer verbunden und habe seine Arbeit hauptsächlich in Belgien verrichtet, wo er die Anweisungen von Naviglobe entgegengenommen habe und wohin er nach jeder Reise zurückgekehrt sei.

- 13 Mit Urteil vom 12. November 2004 erklärte sich die Arbeitsrechtbank te Antwerpen für die Entscheidung über die Klage gegen Navimer für örtlich unzuständig. Die Klage gegen Naviglobe hingegen wurde für zulässig, aber unbegründet erklärt.
- 14 Gegen dieses Urteil legte Herr Voogsgeerd Rechtsmittel beim Arbeitshof te Antwerpen (Arbeitsgerichtshof Antwerpen) ein. Nachdem sich dieses Gericht für örtlich zuständig erklärt hatte, wies es die Anträge gegen Naviglobe als unbegründet ab, weil der Rechtsmittelführer nicht den Beweis erbracht habe, dass er diesem Unternehmen überlassen worden sei.
- 15 Zum Arbeitsverhältnis mit Navimer stellte der Arbeitshof te Antwerpen fest, dass unter Berücksichtigung aller Umstände des vorliegenden Falls Herr Voogsgeerd seine Arbeit gewöhnlich nicht in einem einzigen Mitgliedstaat, hier Belgien, verrichtet habe und somit Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom nicht anwendbar sei. Zum einen habe er keinen Arbeitsvertrag mit Naviglobe geschlossen, sein Gehalt sei ihm von Navimer überwiesen worden, und er sei bei einer luxemburgischen Krankenkasse versichert gewesen. Zum anderen habe er nicht nachgewiesen, hauptsächlich in den belgischen Hoheitsgewässern gearbeitet zu haben. Daher entschied der Arbeitshof te Antwerpen, dass Navimer die Niederlassung gewesen sei, die Herrn Voogsgeerd eingestellt habe, und daher nach Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom die zwingenden Bestimmungen des luxemburgischen Rechts auf den Arbeitsvertrag anzuwenden seien.
- 16 Wie aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, sah der Arbeitshof te Antwerpen die von Herrn Voogsgeerd zur Begründung seines Rechtsmittels vorgebrachten Tatsachen, dass Antwerpen der Ort gewesen sei, an dem er immer an Bord der Schiffe gegangen sei und von wo aus er die Anweisungen zu jeder seiner Fahrten entgegengenommen habe, als erwiesen an.
- 17 Dennoch entschied das Gericht, dass aufgrund von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom nur das luxemburgische Recht auf den Arbeitsvertrag Anwendung finde und die Schadensersatzklage wegen missbräuchlicher Kündigung

des Arbeitsverhältnisses abzuweisen sei, da sie nach Ablauf der dreimonatigen Ausschlussfrist erhoben worden sei, die in Art. 80 des luxemburgischen Gesetzes vom 9. November 1990 über die Errichtung eines öffentlichen Seeschiffsregisters vorgesehen sei.

- 18 Herr Voogsgeerd hat Kassationsbeschwerde gegen den Teil des Urteils eingelegt, der Navimer betraf, die somit noch die einzige Kassationsbeschwerdegegnerin im Ausgangsverfahren ist. Als Kassationsgrund hat er vorgebracht, dass der Arbeitshof te Antwerpen das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht rechtsfehlerhaft bestimmt habe.
- 19 Zur Begründung der Kassationsbeschwerde hat der Beschwerdeführer geltend gemacht, der Arbeitshof te Antwerpen habe gegen die Art. 1, 3, 4 und 6 des Übereinkommens von Rom verstoßen, als er entschieden habe, dass die Tatsachen, die der Beschwerdeführer angeführt habe, um darzutun, dass er seine Arbeit gewöhnlich in Belgien unter der Kontrolle von Naviglobe verrichtet habe, für die Frage der Anwendung der Bestimmungen dieses Übereinkommens und insbesondere seines Art. 6 Abs. 2 Buchst. b unerheblich seien.
- 20 Nach Ansicht des vorliegenden Gerichts könnte die in Antwerpen niedergelassene Naviglobe, sofern diese Tatsachen zutreffen, als die Niederlassung angesehen werden, bei der Herr Voogsgeerd im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom tatsächlich beschäftigt gewesen sei.
- 21 Unter diesen Umständen hat der Hof van Cassatie das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Ist unter dem Staat, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom eingestellt hat, der Staat zu verstehen, in dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet, die den Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag eingestellt hat, oder

der Staat, in dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet, bei der der Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt ist, auch wenn er seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet?

2. Ist der Ort, an dem ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet, verpflichtet ist, sich anzumelden, und die Weisungen und Anordnungen zur Durchführung seiner Tätigkeiten erhält, als Ort der tatsächlichen Beschäftigung im Sinne der ersten Frage anzusehen?
3. Muss die Niederlassung des Arbeitgebers, bei der der Arbeitnehmer im Sinne der ersten Frage tatsächlich beschäftigt ist, bestimmte formelle Anforderungen wie den Besitz eigener Rechtspersönlichkeit erfüllen oder genügt hierfür das Bestehen einer faktischen Niederlassung?
4. Kann die Niederlassung einer anderen Gesellschaft, zu der die Arbeitgebergesellschaft Beziehungen unterhält, als Niederlassung im Sinne der dritten Frage gelten, auch wenn die Weisungsbefugnis nicht an diese andere Gesellschaft übertragen worden ist?

Zu den Vorlagefragen

Vorbemerkungen

- ²² Der Gerichtshof ist für eine Entscheidung über das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen zuständig, das eines der beiden belgischen Gerichte eingereicht hat, die dazu nach Art. 2 Buchst. b des am 1. August 2004 in Kraft getretenen Ersten Protokolls über die Auslegung des Übereinkommens von Rom durch den Gerichtshof (ABl. 1998, C 27, S. 47) befugt sind.

- 23 Mit seinen Vorlagefragen möchte das vorlegende Gericht wissen, ob bestimmte Umstände wie z. B. der Ort der tatsächlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers, der Ort, an dem er sich zu melden hat und die für die Durchführung seiner Arbeit erforderlichen Anweisungen erhält oder die faktische Niederlassung für die Bestimmung des auf den Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 6 Abs. 2 des Übereinkommens von Rom anzuwendenden Rechts erheblich sind.
- 24 Art. 6 des Übereinkommens von Rom legt spezielle Kollisionsnormen für Einzelarbeitsverträge fest, die von den in den Art. 3 und 4 dieses Übereinkommens vorgesehenen allgemeinen Kollisionsnormen abweichen, die die freie Rechtswahl bzw. die Kriterien zur Bestimmung des mangels einer solchen Wahl anzuwendenden Rechts betreffen.
- 25 So sieht Art. 6 Abs. 1 des Übereinkommens von Rom vor, dass die Rechtswahl der Parteien hinsichtlich eines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses nicht dazu führen kann, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach diesem Artikel mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre. Art. 6 Abs. 2 legt die Anknüpfungskriterien des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses fest, auf deren Grundlage die *lex contractus* mangels Rechtswahl zu bestimmen ist.
- 26 Es sind dies in erster Linie das Kriterium des Staates, in dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ (Art. 6 Abs. 2 Buchst. a), und subsidiär, in Ermangelung eines solchen Ortes, das Kriterium der „Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ (Art. 6 Abs. 2 Buchst. b).
- 27 Außerdem sieht der letzte Satz von Abs. 2 vor, dass diese beiden Anknüpfungskriterien nicht anwendbar sind, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

- 28 Im Ausgangsverfahren ist unstreitig, dass die Vertragsparteien das luxemburgische Recht als *lex contractus* gewählt haben. Unabhängig von dieser Rechtswahl bleibt jedoch die Frage, welches Recht auf den Vertrag anzuwenden ist, da der Beschwerdeführer des Ausgangsverfahrens sich auf zwingende Bestimmungen des belgischen Rechts für seinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung beruft. Wie aus Randnr. 19 des vorliegenden Urteils hervorgeht, trägt er vor, dass das Berufungsgericht mit seiner Ansicht, dass das luxemburgische Recht nach Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom auf den in Rede stehenden Vertrag anzuwenden sei, gegen mehrere Bestimmungen dieses Übereinkommens und insbesondere gegen diesen Art. 6 verstoßen habe. Hierzu macht er geltend, dass er im Rahmen seiner Arbeit keinen Kontakt zu Navimer gehabt habe, sondern sich für den Bordgang in Antwerpen bei Naviglobe habe melden müssen, die ihm auch die Anweisungen erteilt habe.
- 29 Mit seinen Fragen ersucht der Hof van Cassatie den Gerichtshof um Auslegung des Art. 6 Abs. 2 des Übereinkommens von Rom und insbesondere des in Buchst. b dieser Bestimmung angeführten Anknüpfungskriteriums des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.
- 30 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs zwar Sache des vorliegenden Gerichts ist, eine Bestimmung des Unionsrechts auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anzuwenden und somit eine Vorschrift des innerstaatlichen Rechts an dieser Bestimmung zu messen, dass es aber dem Gerichtshof obliegt, um diesem Gericht die Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die ihm bei der Beurteilung der Wirkungen dieser Bestimmung dienlich sein könnten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. September 2003, Anomar u. a., C-6/01, Slg. 2003, I-8621, Randnr. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung), aus dem gesamten Vortrag des einzelstaatlichen Gerichts, insbesondere der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 8. Dezember 1987, Gauchard, 20/87, Slg. 1987, 4879, Randnr. 7).

- 31 Obwohl die Vorlagefragen in dieser Rechtssache Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom betreffen, scheinen, wie die Generalanwältin in Nr. 60 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat und die belgische Regierung und die Europäische Kommission hervorgehoben haben, die das Arbeitsverhältnis des Ausgangsverfahrens kennzeichnenden Umstände, die vom vorlegenden Gericht zur Begründung des Vorabentscheidungsersuchens angeführt worden sind, eher die Kriterien des Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom als die in Buchst. b dieser Bestimmung vorgesehenen Kriterien zu erfüllen.
- 32 Außerdem ist für die Bestimmung des anzuwendenden Rechts das Kriterium für die Anknüpfung des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Arbeitsvertrags an den Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Aufgaben verrichtet, vorrangig zu berücksichtigen, und seine Anwendung schließt die Berücksichtigung des subsidiären Kriteriums des Ortes, an dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, aus.
- 33 Der Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 15. März 2011, Koelzsch, (C-29/10, Slg. 2011, I-1595), Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom dahin ausgelegt, dass zunächst anhand von Umständen der Art, wie sie Herr Voogsgeerd vorgebracht hat, zu prüfen ist, ob der Arbeitnehmer seine Arbeit hauptsächlich in einem einzigen Land verrichtet.
- 34 Aus dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 2 des Übereinkommens von Rom ergibt sich nämlich, dass der Gesetzgeber eine Rangordnung unter den Kriterien aufstellen wollte, die für die Bestimmung des auf den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zu berücksichtigen sind.
- 35 Für diese Auslegung spricht auch eine Betrachtung des mit Art. 6 des Übereinkommens von Rom verfolgten Ziels. Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, ist das in Art. 6 Abs. 2 Buchst. a dieses Übereinkommens aufgestellte Kriterium des Staates, in

dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, weit auszulegen, während das in Art. 6 Abs. 2 Buchst. b vorgesehene Kriterium des Ortes der „Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“, nur anzuwenden ist, wenn das angerufene Gericht nicht in der Lage ist, den Staat zu bestimmen, in dem gewöhnlich die Arbeit verrichtet wird (vgl. Urteil Koelzsch, Randnr. 43).

- 36 Somit ist auch in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in mehreren Vertragsstaaten ausübt, das in Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom enthaltene Kriterium anzuwenden, wenn es dem angerufenen Gericht möglich ist, den Staat zu bestimmen, mit dem die Arbeit eine maßgebliche Verknüpfung aufweist (vgl. Urteil Koelzsch, Randnr. 44).
- 37 In einem solchen Fall ist das Kriterium des Staates, in dem gewöhnlich die Arbeit verrichtet wird, so aufzufassen, dass es sich auf den Ort bezieht, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten tatsächlich ausübt, und, in Ermangelung eines Mittelpunkts seiner Tätigkeiten, auf den Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Tätigkeiten verrichtet (vgl. Urteil Koelzsch, Randnr. 45).
- 38 Daher muss das angerufene Gericht unter Berücksichtigung des Wesens der Arbeit in der Seefahrt, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, sämtliche Umstände berücksichtigen, die die Tätigkeit des Arbeitnehmers kennzeichnen, und insbesondere bestimmen, in welchem Staat sich der Ort befindet, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführt, Anweisungen zu diesen Fahrten erhält und seine Arbeit organisiert, sowie der Ort, an dem sich seine Arbeitsmittel befinden (vgl. Urteil Koelzsch, Randnrn. 48 und 49).
- 39 Wenn aus diesen Feststellungen hervorgeht, dass der Ort, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführt und auch die Anweisungen für seine Fahrten erhält, immer derselbe ist, dann ist er als der Ort anzusehen, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. a verrichtet. Wie nämlich in Randnr. 32 des vorliegenden Urteils in Erinnerung gerufen worden ist, ist das Kriterium des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, vorrangig anzuwenden.

- 40 Daher sind die für das Arbeitsverhältnis kennzeichnenden Umstände, wie sie in der Vorlageentscheidung genannt worden sind, d. h. der Ort der tatsächlichen Beschäftigung, der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Anweisungen erhält, oder der Ort, an dem er sich melden muss, bevor er seine Fahrten durchführt, für die Bestimmung des auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts insoweit erheblich, als das angerufene Gericht, wenn diese Orte in demselben Staat liegen, davon ausgehen kann, dass der Sachverhalt unter Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom fällt.
- 41 Folglich ist Art. 6 Abs. 2 des Übereinkommens von Rom dahin auszulegen, dass das angerufene Gericht zunächst festzustellen hat, ob der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit in ein und demselben Staat verrichtet, und zwar dem Staat, in dem oder von dem aus er unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfüllt.
- 42 Für den Fall, dass das vorliegende Gericht der Ansicht ist, dass es den bei ihm anhängigen Rechtsstreit nicht aufgrund von Art. 6 Abs. 2 Buchst. a dieses Übereinkommens entscheiden kann, ist es erforderlich, die Fragen, wie sie in dem Vorabentscheidungsersuchen gestellt worden sind, zu beantworten.

Zur ersten und zur zweiten Frage

- 43 Mit der ersten und der zweiten Vorlagefrage, die zusammen zu behandeln sind, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob unter dem Begriff „Niederlassung ...“, die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom die Niederlassung zu verstehen ist, die den Arbeitsvertrag geschlossen hat, oder die Niederlassung, an die der Arbeitnehmer durch seine

tatsächliche Beschäftigung gebunden ist, und ob sich im letzteren Fall diese Bindung daraus ergeben kann, dass sich der Arbeitnehmer bei letzterem Unternehmen regelmäßig zu melden und von ihm Anweisungen entgegenzunehmen hat.

- 44 Wie sich aus den Randnrn. 39 und 40 des vorliegenden Urteils ergibt, muss das angerufene Gericht, wenn es feststellt, dass sich der Arbeitnehmer immer an demselben Ort melden muss, an dem er auch seine Anweisungen erhält, davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich an diesem Ort im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom verrichtet. Diese Umstände, die für die tatsächliche Beschäftigung kennzeichnend sind, betreffen sämtlich die Bestimmung des den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts anhand dieses letzteren Anknüpfungskriteriums und können nicht auch für die Anwendung von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom erheblich sein.
- 45 Wie die Generalanwältin in den Nrn. 65 bis 68 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, würde es dem Wortlaut und dem Zweck dieser Vorschrift widersprechen, wenn sie für die Bestimmung des Unternehmens, das den Arbeitnehmer eingestellt hat, unter Berücksichtigung von Umständen, die nicht allein den Abschluss des Arbeitsvertrags betreffen, ausgelegt würde.
- 46 Die Verwendung des Ausdrucks „eingestellt“ in Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom zielt nämlich ersichtlich allein auf den Abschluss des Arbeitsvertrags bzw. beim faktischen Arbeitsverhältnis auf das Entstehen des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die Art und Weise der tatsächlichen Beschäftigung des Arbeitnehmers ab.
- 47 Außerdem ergibt sich aus einer Betrachtung des Aufbaus von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b zwingend, dass das in dieser Bestimmung aufgeführte Kriterium, das subsidiär gilt, dann anzuwenden ist, wenn das Arbeitsverhältnis nicht in einem Mitgliedstaat lokalisiert werden kann. Daher kann nur eine enge Auslegung dieses Hilfskriteriums gewährleisten, dass klar vorhersehbar ist, welches Recht auf den Arbeitsvertrag anzuwenden ist.

- 48 Da das Kriterium des Ortes der Niederlassung des Unternehmens, das den Arbeitnehmer eingestellt hat, nichts mit den Bedingungen zu tun hat, unter denen die Arbeit verrichtet wird, ist es für die Bestimmung dieses Niederlassungsorts unerheblich, dass dieses Unternehmen an diesem oder jenem Ort niedergelassen ist.
- 49 Nur wenn sich aus den Umständen, die das Einstellungsverfahren betreffen, ergibt, dass das Unternehmen, das den Arbeitsvertrag geschlossen hat, in Wirklichkeit im Namen und auf Rechnung eines anderen Unternehmens gehandelt hat, könnte das vorliegende Gericht davon ausgehen, dass das Anknüpfungskriterium des Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom auf das Recht des Staates verweist, in dem sich die Niederlassung dieses letzteren Unternehmens befindet.
- 50 Folglich darf das Gericht im Rahmen dieser Beurteilung keine Umstände berücksichtigen, die die Verrichtung der Arbeit betreffen, sondern nur solche, die das Verfahren des Vertragsabschlusses betreffen, z. B. welche Niederlassung die Stellenausschreibung veröffentlicht oder das Einstellungsgespräch geführt hat, und muss den tatsächlichen Ort dieser Niederlassung zu bestimmen suchen.
- 51 Jedenfalls kann, wie die Generalanwältin in Nr. 73 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, das vorliegende Gericht nach Art. 6 Abs. 2 letzter Unterabsatz andere Umstände bezüglich des Arbeitsverhältnisses berücksichtigen, wenn sich ergibt, dass die Umstände, die die beiden in diesem Artikel aufgeführten Anknüpfungskriterien betreffen, nämlich den Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, und den Ort, an dem das Unternehmen, das den Arbeitnehmer einstellt, niedergelassen ist, zu dem Schluss führen, dass der Vertrag engere Verbindungen zu einem anderen als den Staaten aufweist, auf die diese Kriterien verweisen.

- 52 Auf die erste und die zweite Vorlagefrage ist demnach zu antworten, dass unter dem Begriff „Niederlassung ..., die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom ausschließlich die Niederlassung, die die Einstellung des Arbeitnehmers vorgenommen hat, und nicht die Niederlassung, mit der er durch seine tatsächliche Beschäftigung verbunden ist, zu verstehen ist.

Zur dritten Frage

- 53 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Niederlassung für die Anwendung des Kriteriums des Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom bestimmte formelle Anforderungen wie den Besitz eigener Rechtspersönlichkeit erfüllen muss.

- 54 Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass sich aus dem Wortlaut dieser Bestimmung klar ergibt, dass sie nicht ausschließlich die Betriebseinheiten des Unternehmens betrifft, die Rechtspersönlichkeit haben, da der Ausdruck „Niederlassung“ jede dauerhafte Struktur eines Unternehmens umfasst. Daher können nicht nur Tochtergesellschaften und Zweigstellen, sondern auch andere Einheiten wie etwa die Büros eines Unternehmens eine Niederlassung im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom darstellen, auch wenn sie keine Rechtspersönlichkeit haben.

- 55 Wie die Kommission hervorgehoben und die Generalanwältin in Nr. 81 ihrer Schlussanträge erläutert hat, setzt diese Bestimmung jedoch die Dauerhaftigkeit der Niederlassung voraus. Denn eine in einem Staat lediglich vorübergehend bestehende Präsenz eines Beauftragten eines Unternehmens aus einem anderen Staat zur Einstellung von Arbeitnehmern kann nicht als Niederlassung angesehen werden, die eine Verbindung zwischen dem Vertrag und diesem Staat herstellt. Das widerspräche dem in

Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom vorgesehenen Anknüpfungskriterium, das nicht der Ort des Vertragsabschlusses ist.

- 56 Reist hingegen derselbe Beauftragte in ein Land, in dem der Arbeitgeber eine ständige Vertretung seines Unternehmens unterhält, so könnte diese Vertretung durchaus als eine „Niederlassung“ im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom angesehen werden.
- 57 Außerdem muss die Niederlassung, die für die Anwendung des Anknüpfungskriteriums berücksichtigt wird, in der Regel zu dem Unternehmen gehören, das den Arbeitnehmer einstellt, d. h., sie muss integraler Bestandteil seiner Struktur sein.
- 58 Aufgrund dieser Erwägungen ist auf die dritte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom dahin auszulegen ist, dass der Besitz eigener Rechtspersönlichkeit kein Erfordernis ist, das die Niederlassung des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung erfüllen muss.

Zur vierten Frage

- 59 Mit seiner vierten und letzten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob für die Anwendung des Anknüpfungskriteriums des Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom die Niederlassung eines anderen Unternehmens als desjenigen, das als Arbeitgeber auftritt, als in dieser Eigenschaft handelnd betrachtet werden kann, obwohl ihm die Weisungsbefugnis nicht übertragen worden ist.

- 60 Der Vorlageentscheidung zufolge stellt sich diese Frage offenbar, weil der Beschwerdeführer des Ausgangsverfahrens vorbringt, die Anweisungen immer von Naviglobe erhalten zu haben, und der Leiter dieses Unternehmens im maßgeblichen Zeitraum auch der Leiter von Navimer war, die den Beschwerdeführer formal eingestellt hat.
- 61 Zum ersten Umstand ist zu sagen, dass er, wie aus den Randnrn. 39 und 40 des vorliegenden Urteils hervorgeht, bei der Bestimmung des Ortes der gewöhnlichen Verrichtung der Arbeit für die Anwendung von Art. 6 Abs. 2 Buchst. a des Übereinkommens von Rom zu berücksichtigen ist, da er den Ort der Ausführung der Arbeit betrifft.
- 62 Bezüglich der Behauptung des Beschwerdeführers des Ausgangsverfahrens, dass ein und dieselbe Person Leiter von Naviglobe und Navimer gewesen sei, wird das vorlegende Gericht zu beurteilen haben, welches Verhältnis zwischen den beiden Gesellschaften tatsächlich besteht, um feststellen zu können, ob Naviglobe für das von Navimer eingestellte Personal tatsächlich die Eigenschaft eines Arbeitgebers hat. Das angerufene Gericht hat insbesondere alle objektiven Umstände zu berücksichtigen, die belegen, dass die tatsächliche Lage nicht mit der sich aus dem Vertragstext ergebenden Lage übereinstimmt (vgl. entsprechend Urteil vom 2. Mai 2006, Eurofood IFSC, C-341/04, Slg. 2006, I-3813, Randnr. 37).
- 63 Bei dieser Beurteilung stellt der von Navimer angeführte Umstand, dass Naviglobe nicht die Weisungsbefugnis übertragen worden ist, einen der zu berücksichtigenden Umstände dar, ist aber für sich allein nicht ausschlaggebend für die Annahme, dass der Arbeitnehmer in Wirklichkeit von einer anderen Gesellschaft als von der, die als Arbeitgeber aufgetreten ist, eingestellt wurde.
- 64 Nur wenn eine der beiden Gesellschaften auf Rechnung der anderen gehandelt hätte, könnte die Niederlassung der ersten Gesellschaft für die Anwendung des Anknüpfungskriteriums des Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom als zur zweiten Gesellschaft gehörig angesehen werden.

- ⁶⁵ Aufgrund dieser Überlegungen ist auf die vierte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 2 Buchst. b des Übereinkommens von Rom dahin auszulegen ist, dass die Niederlassung eines anderen Unternehmens als desjenigen, das formal als Arbeitgeber auftritt und zu dem anderen Unternehmen Beziehungen unterhält, als „Niederlassung“ eingestuft werden kann, wenn sich anhand objektiver Umstände belegen lässt, dass die tatsächliche Lage nicht mit der sich aus dem Vertragstext ergebenden Lage übereinstimmt, und zwar auch dann, wenn die Weisungsbefugnis diesem anderen Unternehmen nicht formal übertragen worden ist.

Kosten

- ⁶⁶ Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 6 Abs. 2 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19. Juni 1980 in Rom, ist dahin auszulegen, dass das angerufene Gericht zunächst festzustellen hat, ob der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit in ein und demselben Staat verrichtet, und zwar dem Staat, in dem oder von dem aus er unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfüllt.**

2. Für den Fall, dass das vorlegende Gericht der Ansicht ist, dass es über den bei ihm anhängigen Rechtsstreit nicht aufgrund von Art. 6 Abs. 2 Buchst. a dieses Übereinkommens entscheiden kann, ist Art. 6 Abs. 2 Buchst. b dieses Übereinkommens wie folgt auszulegen:

- **Unter dem Begriff „Niederlassung ..., die den Arbeitnehmer eingestellt hat“ ist ausschließlich die Niederlassung, die die Einstellung des Arbeitnehmers vorgenommen hat, und nicht die Niederlassung, bei der er tatsächlich beschäftigt ist, zu verstehen;**

- **der Besitz der Rechtspersönlichkeit ist keine Anforderung, die die Niederlassung des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung erfüllen muss;**

- **die Niederlassung eines anderen Unternehmens als desjenigen, das formal als Arbeitgeber auftritt und zu dem anderen Unternehmen Beziehungen unterhält, kann als „Niederlassung“ im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. b dieses Übereinkommens eingestuft werden, wenn sich anhand objektiver Umstände belegen lässt, dass die tatsächliche Lage nicht mit der sich aus dem Vertragstext ergebenden Lage übereinstimmt, und zwar auch dann, wenn die Weisungsbefugnis diesem anderen Unternehmen nicht formal übertragen worden ist.**

Unterschriften