

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

EuGH, Urteil vom 15.03.2011, Heiko Koelzsch/Luxemburg – C 29/10 – Anwendbares Recht bei grenzüberschreitender Tätigkeit in der Union

EINLEITUNG:

Bei Fällen, die Anknüpfungspunkte zu mehreren Vertragsstaaten der Union haben, stellt sich die nicht ganz leicht zu beantwortende Frage, welches Recht anwendbar ist. Der EuGH hat entschieden, dass das Recht des Staates Anwendung findet, in dem der Arbeitnehmer seine beruflichen Verpflichtungen im Wesentlichen erfüllt. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber in diesem Vertragsstaat weder einen Betrieb, noch eine Niederlassung, noch eine sonstige Betriebsstätte unterhält. Der EuGH erklärt zur Erläuterung, es ginge darum, dem Arbeitnehmer als schwächerer Vertragspartei einen angemessenen Schutz zu gewähren.

Nach dem Übereinkommen von Rom über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anwendbare Recht in Zivil- und Handelssachen (Rom I) können die Parteien des Arbeitsvertrages das anwendbare Recht grundsätzlich frei wählen. Nach Art. 6 dieses Übereinkommens darf die Rechtswahl jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts des Staates gewährt wird, das anzuwenden wäre, wenn die Parteien keine Rechtswahl getroffen hätten. Damit ist die freie Rechtswahl stark eingeschränkt. Zu untersuchen ist also stets, welches Schutzniveau gälte, wenn keine Rechtswahl getroffen worden wäre.

Haben die Parteien keine Rechtswahl getroffen, unterliegt der



Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ oder, wenn er seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet, dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet. Ausnahmsweise unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, mit dem der Vertrag die engsten Verbindungen aufweist.

SACHVERHALT:

Der in Deutschland wohnhafte Arbeitnehmer Heiko Koelzsch wurde von einer Spedition in Luxemburg, die sich auf die Beförderung von Blumen und anderen Pflanzen aus Dänemark an verschiedene Bestimmungsorte, insbesondere aber nach Deutschland spezialisiert hatte, als Fahrer im grenzscheidenden Verkehr eingestellt. Die Abstellplätze der Lastwagen befinden sich in Deutschland. Dort unterhält die Gesellschaft weder einen Gesellschaftssitz noch Geschäftsräume. Die Lastwagen sind in Luxemburg zugelassen und die Fahrer sind der luxemburgischen Sozialversicherung angeschlossen. Im Arbeitsvertrag von Herrn Koelzsch ist die Anwendung luxemburgischen Rechts vereinbart. Nach Ankündigung einer Restrukturierung des Unternehmens mit der Folge einer Reduzierung der eingesetzten Lastwagen von Deutschland aus gründeten die Beschäftigten im Jahre 2001 in Deutschland einen Betriebsrat, dem Herr Koelzsch als Ersatzmitglied angehörte. Die luxemburgische Gesellschaft kündigte den Arbeitsvertrag mit Schreiben vom 13.03.2001 zum 15.05.2001.

Die von Herrn Koelzsch vor den deutschen Gerichten erhobene Klage wurde für örtlich unzuständig erklärt. Deshalb klagte Herr Koelzsch im Jahre 2002 vor dem Arbeitsgericht Luxemburg auf



Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Schadensersatz und rückständigen Lohn. Er berief sich in seiner Klage darauf, dass zwar luxemburgisches Recht in seinem Arbeitsvertrag anwendbar sei, ihm dürfe dadurch aber nicht der Schutz entzogen werden, der ihm nach den Bestimmungen der deutschen Gesetze im Falle einer Kündigung zu gewähren wäre. Er machte daher geltend, dass seine Kündigung nach deutschem Recht rechtswidrig sei. Das Arbeitsgericht Luxemburg entschied, dass der Rechtsstreit ausschließlich luxemburgischem Recht unterliege. Diese Auffassung wurde auch vom Berufungsgericht bestätigt. Im März 2007 erhob Herr Koelzsch beim Bezirksgericht Luxemburg eine Schadensersatzklage gegen den Staat Luxemburg wegen fehlerhafter Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens von Rom durch die nationalen Gerichte. Das Berufungsgericht in Luxemburg beschloss, dem EuGH die Frage vorzulegen, ob, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeit in mehreren Staaten verrichtet, aber regelmäßig in einen von ihnen zurückkehrt, das Recht dieses Staates als das „Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, im Sinne des Übereinkommens von Rom anzuwenden ist.

ENTSCHEIDUNG:

Der EuGH wies darauf hin, dass Art. 6 des Übereinkommens von Rom spezielle Kollisionsnormen für Einzelarbeitsverträge enthalte. Diese Normen wichen von denjenigen ab, die die freie Rechtswahl bzw. die Kriterien zur Bestimmung des Mangels einer solchen Wahl anzuwendenden Rechts betreffen. Art. 6 des Übereinkommens beschränke daher die freie Rechtswahl. Er sehe vor, dass die Vertragsparteien die Anwendbarkeit der zwingenden Bestimmungen des Rechts, dem der Vertrag unterläge, wenn sie keine Rechtswahl getroffen hätten, nicht durch Vereinbarung ausschließen könnten. Ferner schließe diese Vorschrift



Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

spezielle Anknüpfungskriterien für das anwendbare Recht auf, nämlich

1. das des Staates, in dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichte“,
2. in Ermanglung eines solchen Ortes, dass der „Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt habe“.

Der EuGH hebt hervor, das Übereinkommen von Rom solle einen angemessenen Schutz des Arbeitnehmers sicherstellen. Übe der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in mehreren Vertragsstaaten aus, sei das Übereinkommen daher so zu verstehen, dass es die Anwendung des ersten Kriteriums gewährleiste, das auf das Recht des Staates verweise, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfülle und somit auch das Recht des Ortes, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübe und, in Ermanglung eines Mittelpunkts der Tätigkeit, auf das Recht des Orts, an dem er den größten Teil seiner Arbeit ausübe.

Das anwendbare Recht bestimme sich nämlich nach dem Staat, in dem der Arbeitnehmer seine wirtschaftliche und soziale Tätigkeit ausübe, da das geschäftliche und politische Umfeld dort die Arbeitstätigkeit beeinflusse. Daher müsse die Erhaltung der im Recht dieses Staates vorgesehenen Arbeitnehmerschutzvorschriften soweit wie möglich gewährleistet werden.

Dieses Kriterium des Ortes der Ausübung der beruflichen Tätigkeit sei weit auszulegen und wie im vorliegenden Fall anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in mehreren Vertragsstaaten ausübe, sofern das nationale Gericht den Staat ermitteln könne, mit dem die Arbeit eine maßgebliche Verknüpfung



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

fung aufweise. Daher müsse das Berufungsgericht das im Übereinkommen von Rom aufgestellte Anknüpfungskriterium bei der Prüfung, ob Herr Koelzsch seine Arbeit gewöhnlich in einem Vertragsstaat verrichtet habe und bei der Bestimmung, an welchem er sie gewöhnlich verrichtet habe, weit auslegen. Dabei müsse das nationale Gericht aufgrund des Wesens der Arbeit im internationalen Transportsektor sämtlichen Gesichtspunkten Rechnung tragen, die die Arbeit des Arbeitnehmers kennzeichneten. Es müsse insbesondere ermitteln, in welchem Staat sich der Ort befindet, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportfahrten durchführe, Anweisungen zu diesen Fahrten erhalte und seine Arbeit organisiere und an dem sich die Arbeitsmittel befänden. Es müsse auch prüfen, an welche Orte die Waren hauptsächlich transportiert werden, wo sie entladen werden und wohin der Arbeitnehmer nach seinen Fahrten zurückkehre.

FAZIT:

Die Entscheidung ist für Arbeitnehmer ist für Arbeitnehmer von großer Bedeutung, die aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitgeber im EU-Ausland beschäftigt werden, ihre Tätigkeit aber überwiegend in Deutschland verrichten. Selbst wenn sich in Deutschland keine Niederlassung des Arbeitgebers befindet und auch keine Betriebsstätte vorhanden ist, kann die Anwendbarkeit deutschen Rechts begründet sein. Dabei wird es entscheidend darauf ankommen, ob dem Arbeitnehmer die Arbeitsanweisungen überwiegend nach Deutschland übermittelt werden, ob er auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland überwiegend tätig ist und ob sich auch die Betriebsmittel überwiegend in Deutschland befinden.

Bemerkenswert an der Entscheidung ist im Übrigen, dass es nach dem mitgeteilten Sachverhalt offenbar unproblematisch



Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

war, in Deutschland einen Betrieb anzunehmen, für den ein Betriebsrat gewählt werden konnte. Für die Frage des anwendbaren Rechts ist jedoch nicht entscheidend, ob das ausländische Unternehmen in Deutschland einen Betrieb unterhält. Maßgeblich ist das Beschäftigungsverhältnis.

