Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
JEAN RICHARD DE LA TOUR
vom 28. April 2022[1]

Rechtssache C-604/20

ROI Land Investments Ltd.
gegen
FD

(Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, Deutschland)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Justizielle Zusammenarbeit in Zivilsachen – Gerichtliche Zuständigkeit und Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen – Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 – Art. 17 und 21 – Verordnung (EG) Nr. 593/2008 – Anzuwendendes Recht – Art. 6 – Individualarbeitsvertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer – Patronatsvereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und einem Dritten über die Haftung für die Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer – Klage auf der Grundlage der Patronatsvereinbarung – Klage wegen eines Arbeitsvertrags – Begriff ‚Arbeitgeber' – Begriff ‚berufliche oder gewerbliche Tätigkeit' – Begriff ‚Verbraucher' – Voraussetzungen der Anwendung der innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften"

I. Einleitung

1. Das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts betrifft die Auslegung von Art. 6 Abs. 1, Art. 17 Abs. 1, Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i und Abs. 2 der 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[2] und von Art. 6 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)[3].

2. Es ergeht in einem Rechtsstreit zwischen FD, der in Deutschland lebt und arbeitet, und der ROI Land Investments Ltd mit Sitz in Kanada. Diese Gesellschaft wird auf der Grundlage einer Patronatsvereinbarung, die sie mit FD anlässlich der Übertragung von dessen Arbeitsvertrag auf eine Tochtergesellschaft, die R Swiss AG, geschlossen hatte, auf Haftung für Lohnforderungen in Anspruch genommen, die FD gegen die insolvente R Swiss AG hat.

1 Originalsprache: Französisch.

2 ABl. 2012, L 351, S. 1.

3 ABl. 2008, L 177, S. 6. Im Folgenden: Rom-I-Verordnung.

3. Der Fall weist gegenüber den Sachverhalten, die der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Zuständigkeit der Gerichte bei grenzüberschreitenden Rechtsstreitigkeiten über Arbeitsverträge zugrunde lagen, Besonderheiten auf. Die Fragen des vorlegenden Gerichts betreffen die Zuständigkeitsvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer und Verbraucher. Im Zusammenhang mit der Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge geht es hauptsächlich um die Auslegung des Begriffs „Arbeitgeber", im Zusammenhang mit der Zuständigkeit für Verbrauchersachen hauptsächlich um die Auslegung des Begriffs „berufliche und gewerbliche Tätigkeit". Die Zuständigkeit der deutschen Gerichte könnte aufgrund eines dieser beiden Begriffe gegeben sein.

4. Ich werde im Folgenden darlegen, warum ich im Wesentlichen der Auffassung bin,

– dass eine Gesellschaft, die mit einem Arbeitnehmer aufgrund eines unmittelbaren Interesses an der ordnungsgemäßen Durchführung des Arbeitsvertrags, den der Arbeitnehmer mit einer anderen Konzerngesellschaft geschlossen hat, als integraler Bestandteil dieses Arbeitsvertrags eine Vereinbarung geschlossen hat, nach der sie insbesondere für die Vergütung des Arbeitnehmers haftet, auch ein „Arbeitgeber" im Sinne von Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 ist,

– dass die innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften nicht anwendbar sind, wenn die Voraussetzungen der Anwendung von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 erfüllt sind, und

– dass ein Arbeitnehmer, der sich in einer Situation befindet wie der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall, wenn der Rechtsstreit nicht in den Anwendungsbereich von Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 fallen sollte, kein Verbraucher im Sinne der Rom-I-Verordnung und der Verordnung Nr. 1215/2012 ist.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Verordnung Nr. 1215/2012

5. Ich werde im Rahmen der vorliegenden Schlussanträge auf die Erwägungsgründe 14, 15 und 18 der Verordnung Nr. 1215/2012 Bezug nehmen.

6. Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 bestimmt:

„Hat der Beklagte keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats, so bestimmt sich vorbehaltlich des Artikels 18 Absatz 1, des Artikels 21 Absatz 2 und der Artikel 24 und 25 die Zuständigkeit der Gerichte eines jeden Mitgliedstaats nach dessen eigenem Recht."

7. In Kapitel II Abschnitt 4 („Zuständigkeit bei Verbrauchersachen") der Verordnung Nr. 1215/2012 bestimmt Art. 17 Abs. 1:

„Bilden ein Vertrag oder Ansprüche aus einem Vertrag, den eine Person, der Verbraucher, zu einem Zweck geschlossen hat, der nicht der beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit dieser Person zugerechnet werden kann, den Gegenstand des Verfahrens, so bestimmt sich die Zuständigkeit unbeschadet des Artikels 6 … nach diesem Abschnitt,

…

c) … wenn der andere Vertragspartner in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet der Verbraucher seinen Wohnsitz hat, eine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit ausübt oder eine solche auf irgendeinem Wege auf diesen Mitgliedstaat oder auf mehrere Staaten, einschließlich dieses Mitgliedstaats, ausrichtet und der Vertrag in den Bereich dieser Tätigkeit fällt."

8. In Kapitel II Abschnitt 4 der Verordnung Nr. 1215/2012 bestimmt Art. 18 Abs. 1:

„Die Klage eines Verbrauchers gegen den anderen Vertragspartner kann entweder vor den Gerichten des Mitgliedstaats erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet dieser Vertragspartner seinen Wohnsitz hat, oder ohne Rücksicht auf den Wohnsitz des anderen Vertragspartners vor dem Gericht des Ortes, an dem der Verbraucher seinen Wohnsitz hat."

9. Kapitel II Abschnitt 5 („Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge") der Verordnung Nr. 1215/2012 enthält u. a. die Art. 20 und 21. Art. 20 Abs. 1 bestimmt:

„Bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens, so bestimmt sich die Zuständigkeit unbeschadet des Artikels 6 … nach diesem Abschnitt."

10. Art. 21 der Verordnung Nr. 1215/2012 bestimmt:

„(1) Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann verklagt werden:

…

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

…

(2) Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann vor dem Gericht eines Mitgliedstaats gemäß Absatz 1 Buchstabe b verklagt werden."

B. Rom-I-Verordnung

11. Ich werde im Rahmen der vorliegenden Schlussanträge auf den siebten Erwägungsgrund der Rom-I-Verordnung Bezug nehmen.

12. Die Rom-I-Verordnung enthält einen Art. 6 („Verbraucherverträge"), der in Abs. 1 bestimmt:

„(1) Unbeschadet der Artikel 5 und 7 unterliegt ein Vertrag, den eine natürliche Person zu einem Zweck, der nicht ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit zugerechnet werden kann (‚Verbraucher'), mit einer anderen Person geschlossen hat, die in Ausübung ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit handelt (‚Unternehmer'), dem Recht des Staates, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, sofern der Unternehmer

a) seine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit in dem Staat ausübt, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, oder

b) eine solche Tätigkeit auf irgend einer Weise auf diesen Staat oder auf mehrere Staaten, einschließlich dieses Staates, ausrichtet

und der Vertrag in den Bereich dieser Tätigkeit fällt."

III. Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits und Vorlagefragen

13. ROI Land Investments ist eine im Immobiliengeschäft tätige Gesellschaft mit Sitz in Kanada. FD, der seinen Wohnsitz in Deutschland hat, war für ROI Land Investments seit September 2015 auf der Grundlage eines „Service agreement" (Dienstleistungsvereinbarung) als „Deputy Vice President Investors Relations" (stellvertretender Vizepräsident Finanzkommunikation) tätig.

14. Wegen einer hinsichtlich der Art ihrer Vertragsbeziehungen bestehenden Unsicherheit beschlossen die Parteien, das Vertragsverhältnis auf eine für den Vertrieb in Europa neu zu gründende Schweizer Gesellschaft zu „überführen"[4]. Im November 2015 vereinbarten sie die rückwirkende Beendigung des „Service agreement". In einem Begleitschreiben hierzu heißt es, dass FD die Vereinbarung unter der Bedingung unterzeichnet habe, dass eine gleichwertige Vereinbarung in Bezug auf einen Vertrag im Bereich der Geschäftsführung für die zu gründende Schweizer Gesellschaft geschlossen werde.

15. Am 15. Januar 2016 wurden die Aktienanteile an der einen Tag zuvor gegründeten R Swiss an den „President" von ROI Land Investments und späteren Präsidenten des Verwaltungsrats von R Swiss veräußert. Dieser übertrug die Anteile dann im April 2016 auf die R D Canada Inc., eine 100%ige Tochtergesellschaft von ROI Land Investments.

16. Am 12. Februar 2016 schloss FD mit R Swiss einen schriftlichen Arbeitsvertrag über eine Tätigkeit als deren Direktor, in dem seine Antrittsprämie und seine Vergütung festgelegt wurden. Am selben Tag unterzeichneten FD und ROI Land Investments ein Dokument mit dem Titel „Patron agreement", was nach dem Sprachgebrauch der Parteien einer „Patronatsvereinbarung" entspricht (im Folgenden: Patronatsvereinbarung). Darin ist bestimmt:

„§ 1

Die R[5] hat eine Tochtergesellschaft, die R Swiss AG, für den Vertrieb in Europa gegründet. Der Direktor ist die geschäftsführende Führungskraft dieses Unternehmens. In Übereinstimmung mit dieser Annahme erklärt die R Folgendes:

§ 2

Die R verfügt über die umfassende Verantwortlichkeit für die Erfüllung der Verpflichtungen in Bezug auf die Verträge der R Swiss AG aufgrund der Zusammenarbeit von dessen Direktor mit der R Swiss AG."

[4] Wie aus dem Vorlagebeschluss hervorgeht, wurde das „Dienstverhältnis" nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die ROI Land Investments keine Einwände erhoben hat, lediglich aus Gründen der „Steuer- und Abgabenoptimierung" auf R Swiss „verschoben", ohne dass sich die Betätigung von FD, die darin bestand, auf dem europäischen Markt einschließlich Deutschlands Investoren für die Immobilienprojekte von ROI Land Investments zu akquirieren, geändert hätte.

[5] Nach den Feststellungen des vorlegenden Gerichts handelt es sich um ROI Land Investments.

17. Die Patronatsvereinbarung enthält weder eine Gerichtsstandsvereinbarung noch eine Rechtswahlklausel. Der Ort, von dem aus FD gewöhnlich seine Arbeit für R Swiss verrichtete, war Stuttgart (Deutschland).

18. Am 11. Juli 2016 kündigte R Swiss das Arbeitsverhältnis mit FD. Dagegen erhob FD beim Arbeitsgericht Stuttgart (Deutschland) Klage. Dieses stellte mit Urteil vom 2. November 2016 rechtskräftig die Unwirksamkeit dieser Kündigung fest. Zudem verurteilte es R Swiss, an FD wie im Arbeitsvertrag vereinbart als Antrittsprämie 255 000 US-Dollar (USD) (rund 230 000 Euro) sowie als Vergütung für die Monate April bis August 2016 212 500 USD (rund 192 000 Euro) zu zahlen. Diese Beträge wurden von R Swiss nicht an FD gezahlt. Anfang März 2017 wurde über das Vermögen von R Swiss nach Schweizer Recht ein Konkursverfahren eröffnet. Das Verfahren wurde Anfang Mai 2017 mangels Aktiven eingestellt [6].

19. FD erhob daraufhin beim Arbeitsgericht Stuttgart gegen ROI Land Investments Klage. Unter Berufung auf die Patronatsvereinbarung begehrt er die Zahlung sämtlicher Beträge, die ihm R Swiss als Arbeitsvergütung schuldet. Nach Auffassung von FD ergibt sich die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Stuttgart jedenfalls aus den für Verbraucherverträge geltenden Zuständigkeitsvorschriften der Verordnung Nr. 1215/2012.

20. Das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart, das sich für international unzuständig hielt, wurde vom Landesarbeitsgericht abgeändert. Das Landesarbeitsgericht hat darauf abgestellt, dass FD Verbraucher sei.

21. ROI Land Investments legte gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts beim Bundesarbeitsgericht Revision ein. Das Bundesarbeitsgericht fragt sich, ob die deutschen Gerichte gemäß der Verordnung Nr. 1215/2012 nach den besonderen Vorschriften über die Zuständigkeit für Arbeitsverträge bzw. Verbrauchersachen international zuständig sind, um über die Klage von FD zu entscheiden, und, falls die Zuständigkeit in Verbrauchersachen gegeben sein sollte, im Zusammenhang mit der Prüfung der Frage, ob das materielle deutsche Recht auf die Patronatsvereinbarung anzuwenden ist, ob FD als „Verbraucher“ im Sinne der Rom-I-Verordnung anzusehen ist.

22. Die Patronatsvereinbarung sei als einseitig verpflichtender Vertrag nach deutschem Recht einer Bürgschaft vergleichbar. Unabhängig vom anzuwendenden Recht stehe fest, dass die Haftung von ROI Land Investments für die Erfüllung der Verbindlichkeiten von R Swiss nicht auf einen Ausfall dieser Gesellschaft begrenzt sei.

23. Die Patronatsvereinbarung bedeute nicht, dass ROI Land Investments in die Rechtsstellung von R Swiss als Arbeitgeberin eingerückt wäre. Das Recht, FD in Bezug auf seine Tätigkeit Weisungen zu erteilen, sei vom leitenden Direktor von R Swiss ausgeübt worden.

24. Der Streitfall weise die Besonderheit auf, dass ein Arbeitsvertrag von RD mit der R Swiss ohne die Patronatsvereinbarung nicht zustande gekommen wäre und dass sich die Aufgaben, die FD zuvor bei ROI Land Investments, der Muttergesellschaft, wahrgenommen habe, nach seiner Übertragung an die für die Tätigkeit des Vertriebs in Europa gegründete Tochtergesellschaft R Swiss nicht geändert hätten.

[6] Es wird nicht angegeben, ob FD die Voraussetzungen des in Deutschland gemäß der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. 2008, L 283, S. 36) eingerichteten Garantiesystems erfüllt.

25. Wegen des in Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 hinsichtlich der Anwendung von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung enthaltenen Vorbehalts ersucht das Bundesarbeitsgericht ferner um Klärung des Verhältnisses der Bestimmungen der Verordnung Nr. 1215/2012 zum nationalen Recht.

26. Im Übrigen möchte das Bundesarbeitsgericht, was die Auslegung des auf Verbrauchersachen anwendbaren Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 angeht, wissen, ob es sich bei der Patronatsvereinbarung um einen Vertrag handelt, den der Kläger für seine berufliche Tätigkeit als Arbeitnehmer geschlossen hat. Es fragt sich in diesem Zusammenhang, ob der Begriff „berufliche … Tätigkeit" lediglich selbständige Tätigkeiten erfasst.

27. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 6 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i und Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer eine juristische Person, die nicht sein Arbeitgeber ist und die ihren Wohnsitz im Sinne von Art. 63 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, die dem Arbeitnehmer gegenüber jedoch aufgrund einer Patronatsvereinbarung unmittelbar für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten haftet, vor dem Gericht des Ortes verklagen kann, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit im Arbeitsverhältnis mit dem Dritten gewöhnlich verrichtet oder zuletzt verrichtet hat, wenn ohne die Patronatsvereinbarung der Arbeitsvertrag mit dem Dritten nicht zustande gekommen wäre?

2. Ist Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 dahin auszulegen, dass der Vorbehalt hinsichtlich Art. 21 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 die Anwendung einer nach dem nationalen Recht des Mitgliedstaats bestehenden Zuständigkeitsregelung ausschließt, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, eine juristische Person, die ihm gegenüber unter wie in der ersten Frage beschriebenen Umständen für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, als „Rechtsnachfolger" des Arbeitgebers am Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes zu verklagen, wenn eine solche Zuständigkeit nach Art. 21 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung Nr. 1215/2012 nicht vorliegt?

3. Falls die erste Frage verneint und die zweite Frage bejaht wird:

   a) Ist Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 dahin auszulegen, dass der Begriff der „beruflichen Tätigkeit" die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst?

   b) Ist bejahendenfalls Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, auf deren Grundlage eine juristische Person für Ansprüche eines Arbeitnehmers aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, einen Vertrag bildet, den der Arbeitnehmer zu einem Zweck geschlossen hat, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann?

4. Sollte in Beantwortung der vorstehenden Fragen das vorlegende Gericht für die Entscheidung des Rechtsstreits international zuständig sein:

a) Ist Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung dahin auszulegen, dass der Begriff der „beruflichen Tätigkeit“ die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst?

b) Ist bejahendenfalls Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, auf deren Grundlage eine juristische Person gegenüber einem Arbeitnehmer für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, einen Vertrag bildet, den der Arbeitnehmer zu einem Zweck geschlossen hat, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann?

28. Schriftliche Erklärungen wurden eingereicht von FD und von der Europäischen Kommission.

IV. Würdigung

29. Das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts betrifft eine Klage von FD gegen ROI Land Investments. Diese Gesellschaft hat keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats. Wäre eine der Voraussetzungen von Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 erfüllt, würde sich die Zuständigkeit der deutschen Gerichte nicht nach dem nationalen Recht bestimmen. Da FD seine Klage auf eine im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geschlossene Vereinbarung über die Haftung für die Erfüllung seiner Ansprüche auf die Arbeitsvergütung gestützt hat und sich die Vorinstanz für zuständig gehalten hat, weil FD Verbraucher sei, beziehen sich die Fragen des vorlegenden Gerichts zu Recht auf den Anwendungsbereich von Art. 18 Abs. 1 und von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012, auf die deren Art. 6 verweist.

30. So möchte das Bundesarbeitsgericht im vorliegenden Fall in erster Linie wissen, ob eine Zuständigkeit der deutschen Gerichte auf der Grundlage der Schutzvorschriften von Kapitel II Abschnitt 5 (individuelle Arbeitsverträge) oder 4 (Verbrauchersachen) der Verordnung Nr. 1215/2012 in Betracht kommt. Für den Fall, dass eine Bestimmung von Kapitel II Abschnitt 4 der Verordnung Nr. 1215/2012 anwendbar sein sollte, möchte das vorlegende Gericht im Zusammenhang mit der Prüfung der Frage, ob auf die Patronatsvereinbarung das materielle deutsche Recht anzuwenden ist, ferner wissen, welche Tragweite der Begriff „Verbraucher“ im Rahmen der Rom-I-Verordnung hat.

31. Im Hinblick auf diese Fragen, die sich auf zwei Verordnungen beziehen, von denen die eine die gerichtliche Zuständigkeit betrifft und die andere das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, erscheint es mir sinnvoll, zunächst Ausführungen zu einigen allgemeinen Regeln zu machen, auf die zum Teil auch in der Rechtsprechung des Gerichtshofs hingewiesen wird.

32. Erstens gilt die vom Gerichtshof vorgenommene Auslegung der Bestimmungen der Verordnung Nr. 44/2001 [7], da diese durch die Verordnung Nr. 1215/2012 aufgehoben und ersetzt wurde, soweit die Bestimmungen dieser beiden Unionsrechtsakte als gleichwertig angesehen werden können, auch für die Verordnung Nr. 1215/2012 [8].

[7] Verordnung 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).

[8] Vgl. u. a. Urteil vom 16. November 2016, Schmidt (C-417/15, EU:C:2016:881, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung), und zu Verbrauchersachen Urteil vom 3. Oktober 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, Rn. 38). Auf diesen Grundsatz wird im 34. Erwägungsgrund der Verordnung Nr. 1215/2012 für Verordnungen hingewiesen, die das Übereinkommen von Brüssel vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. 1972, L 299, S. 32) in der durch die Übereinkommen vom 9. Oktober 1978 (ABl. 1978, L 304, S. 1), 25. Oktober 1982 (ABl. 1982, L 388, S. 1) und 26. Mai 1989 (ABl. 1989, L 285, S. 1) geänderten Fassung (im Folgenden: Brüsseler Übereinkommen von 1968) ersetzen.

33. Dasselbe gilt für die Vorschriften über die Zuständigkeit für Arbeitsverträge, die zwar nicht auf Vorschriften des Brüsseler Übereinkommens von 1968 in der ursprünglichen Fassung zurückgehen [9], aber 1989 eingeführt und dann übernommen [10] und ergänzt wurden, um einen besonderen Abschnitt der Verordnungen zu bilden, mit denen das Brüsseler Übereinkommen von 1968 ersetzt wurde. Die Internationalisierung der Vorschriften über die Zuständigkeit sowohl für Verbrauchersachen als auch für Arbeitsverträge wurde jedoch erst durch die Verordnung Nr. 1215/2012 eingeführt. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen ist also im Zusammenhang mit einer solchen Ausweitung der Zuständigkeitsvorschriften von Art. 18 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 1215/2012 auf einen Beklagten, der seinen Wohnsitz in einem Drittstaat hat, zu sehen [11].

34. Zudem werden die Vorschriften des am 30. Oktober 2007 in Lugano unterzeichneten Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen [12], die im Wesentlichen mit den Vorschriften der Verordnung Nr. 1215/2012, der Verordnung Nr. 44/2001 und des Brüsseler Übereinkommens von 1968 übereinstimmen, im Einklang mit den Vorschriften der letztgenannten Rechtsakte ausgelegt [13].

35. Im Übrigen heißt es im siebten Erwägungsgrund der Rom-I-Verordnung, dass der materielle Anwendungsbereich und die Bestimmungen dieser Verordnung mit der Verordnung Nr. 44/2001 im Einklang stehen sollten. Soweit die Verordnung Nr. 44/2001 durch die Verordnung Nr. 1215/2012 aufgehoben und ersetzt wurde, gilt dieses Ziel der Kohärenz auch in Bezug auf Letztere [14].

36. Zweitens sind Bedeutung und Tragweite von Begriffen, die das Unionsrecht nicht definiert, entsprechend ihrem Sinn nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch und unter Berücksichtigung des Zusammenhangs, in dem sie verwendet werden, und der mit der Regelung, zu der sie gehören, verfolgten Ziele zu bestimmen [15]. Bestehen bei einem Unionsrechtsakt Unterschiede zwischen den verschiedenen Sprachfassungen, ist die betreffende Vorschrift anhand der allgemeinen Systematik und des Zwecks der Regelung auszulegen, zu der sie gehört [16].

37. Drittens stellen die im vorliegenden Fall einschlägigen Zuständigkeitsvorschriften, wie sie nunmehr in Kapitel II Abschnitte 4 und 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 enthalten sind, Ausnahmen von der Regel der allgemeinen Zuständigkeit der Gerichte des Mitgliedstaats, in

9 Vgl. für eine detaillierte Darstellung der Entwicklung der entsprechenden Rechtsprechung und Gesetzgebung Gaudemet-Tallon, H., und Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., Paris 2018 (6. Aufl.), S. 457 ff., und Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, Cambridge 2015, S. 58 bis 62.

10 Vgl. Konkordanz zwischen Art. 5 Abs. 1 des Brüsseler Übereinkommens von 1968, Art. 19 der Verordnung Nr. 44/2001 und Art. 21 der Verordnung Nr. 1215/2012. Eine Synopse dieser Vorschriften ist abrufbar unter: http://www.lynxlex.com/sites/default/files/files/Tableau%20panoramique%20de%20Bruxelles%20%C3%A0%20Lugano.pdf.

11 So kann ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nach Art. 21 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 1215/2012 in einem Mitgliedstaat vor dem Gericht des Ortes verklagen, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder – unter bestimmten Voraussetzungen – an dem sich die Niederlassung, die ihn eingestellt hat, befindet oder befand.

12 Der Abschluss dieses Übereinkommens wurde durch den Beschluss 2009/430/EG des Rates vom 27. November 2008 (ABl. 2009, L 147, S. 1) im Namen der Gemeinschaft genehmigt (sogenanntes „Übereinkommen von Lugano II“).

13 Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. September 2021, Commerzbank (C-296/20, EU:C:2021:784, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

14 Vgl. Urteile vom 14. September 2017, Nogueira u. a. (C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 55), und vom 8. Mai 2019, Kerr (C-25/18, EU:C:2019:376, Rn. 36).

15 Vgl. Urteil vom 22. April 2021, Austrian Airlines (C-826/19, EU:C:2021:318, Rn. 22).

16 Vgl. u. a. Urteil vom 10. Dezember 2020, Personal Exchange International (C-774/19, im Folgenden: Urteil Personal Exchange International, EU:C:2020:1015, Rn. 27).

dem der Beklagte seinen Wohnsitz hat (Art. 4 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012), dar. Sie sind daher eng auszulegen. Einer Auslegung, die über die in der Verordnung ausdrücklich vorgesehenen Fälle hinausgeht, sind sie nicht zugänglich [17] – vorbehaltlich des zwingenden Charakters mehrerer vom Gesetzgeber festgelegter Ziele [18].

38. Nach diesen Vorbemerkungen werde ich nun im Einzelnen auf die Voraussetzungen der Anwendung von Art. 17 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung Nr. 1215/2012 eingehen. Ich werde mich dabei an die Reihenfolge der Fragen halten, die das vorlegende Gericht im Hinblick auf die besonderen Umstände des Ausgangsrechtsstreits gestellt hat.

A. Zur Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge

39. Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i und Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 dahin auszulegen ist, dass ein Arbeitnehmer eine Person, die ihren Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, vor dem Gericht des letzten Ortes, von dem aus er seine Arbeit zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, verklagen kann, wenn diese Person, ohne dass ein Arbeitsverhältnis mit ihr besteht, nach einer Patronatsvereinbarung, von der der Abschluss des Arbeitsvertrags abhängig gemacht worden war, unmittelbar für die Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer haftet.

40. Art. 21 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 1215/2012 ist die Bestimmung, auf die Art. 21 Abs. 2 der Verordnung, der nach Art. 6 Abs. 1 der Verordnung anwendbar ist, verweist, wenn der Arbeitgeber seinen Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat. Es handelt sich also um eine besondere Vorschrift von Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012, in dem geregelt ist, welche Gerichte „für individuelle Arbeitsverträge“ zuständig sind, wenn der *Arbeitgeber* vom Arbeitnehmer verklagt wird.

41. Der Begriff „Arbeitgeber“ im Sinne der Verordnung Nr. 1215/2012 ist vom Gerichtshof noch nicht näher bestimmt worden [19]. Der Gerichtshof hat in seiner Rechtsprechung lediglich aufgezeigt, welche Merkmale das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennzeichnen.

42. Nach dieser Rechtsprechung ist der Begriff „individueller Arbeitsvertrag“ im Sinne von Art. 20 der Verordnung Nr. 1215/2012 autonom auszulegen, um die einheitliche Anwendung der in dieser Verordnung festgelegten Zuständigkeitsregeln in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten [20].

[17] Vgl. insbesondere für Verbraucherverträge Urteil vom 19. Januar 1993, Shearson Lehman Hutton (C-89/91, EU:C:1993:15, Rn. 16 und die dort angeführte Rechtsprechung), und Urteil Personal Exchange International (Rn. 24) sowie für Arbeitsverträge Urteil vom 22. Mai 2008, Glaxosmithkline und Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[18] Vgl. etwa Urteil vom 21. Januar 2016, SOVAG (C-521/14, EU:C:2016:41, Rn. 37).

[19] Vgl. für eine aktuelle Darstellung der verschiedenen Kriterien, auf die in der Rechtsprechung des Gerichtshofs in den Bereichen soziale Sicherheit, Arbeitsverhältnisse und internationales Privatrecht abgestellt worden ist, auch Schlussanträge des Generalanwalts Pikamäe in der Rechtssache AFMB u. a. (C-610/18, EU:C:2019:1010, Nrn. 41 bis 55).

[20] Vgl. Urteil vom 25. Februar 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43. Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Begriff „individueller Arbeitsvertrag“ ein Verhältnis der Unterordnung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber voraussetzt [21], wobei das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen zu erbringen hat, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält [22].

44. Ob ein solches Unterordnungsverhältnis vorliegt, ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs in jedem Einzelfall anhand aller Gesichtspunkte und aller Umstände, die die Beziehungen zwischen den Beteiligten kennzeichnen, zu prüfen, um festzustellen, ob die vom Arbeitnehmer verklagte Partei unabhängig von den formalen vertraglichen Bindungen nach der tatsächlichen Lage als „Arbeitgeber“ eingestuft werden kann [23].

45. Diese Kriterien dienen im Allgemeinen also dazu, eine selbständige Tätigkeit von der Eigenschaft als Arbeitnehmer abzugrenzen [24]. Auf sie ist nicht abgestellt worden, um den Begriff „Arbeitgeber“ zu bestimmen [25].

46. Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass Arbeitsverträge insofern bestimmte Besonderheiten aufweisen, als sie eine dauerhafte Beziehung begründen, durch die der Arbeitnehmer in einer bestimmten Weise in den Betrieb des Unternehmens oder des Arbeitgebers eingegliedert wird, und als ihr räumlicher Bezugspunkt der Ort der Tätigkeit als der für die Anwendung von Vorschriften zwingenden Rechts und von Tarifverträgen maßgebliche Ort ist [26].

47. Im Ausgangsrechtsstreit steht nach dem Vorlagebeschluss fest, dass FD und ROI Land Investments zum Zeitpunkt der Erhebung der Klage nicht formal durch einen individuellen Arbeitsvertrag gebunden waren und dass zwischen ihnen kein Unterordnungsverhältnis bestand. Das vorlegende Gericht meint sogar, dass „[d]aran … auch eine ggf. bestehende Einflussnahmemöglichkeit [von ROI Land Investments] auf die Geschäftsführung der R Swiss nichts [ändert]“.

48. Ausgehend von den Ausführungen, die das vorlegende Gericht zur tatsächlichen Situation von FD gegenüber ROI Land Investments gemacht hat, ist meines Erachtens aber nicht ausgeschlossen, dass diese Muttergesellschaft als Arbeitgeber im Sinne von Art. 21 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 angesehen werden kann.

[21] Bei Fehlen eines Unterordnungsverhältnisses kann das Verhältnis zwischen den Parteien als Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen im Sinne von Art. 7 Abs. 1 Buchst. b zweiter Gedankenstrich der Verordnung Nr. 1215/2012 eingestuft werden. Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2015, Holterman Ferho Exploitatie u. a. (C-47/14, im Folgenden: Urteil Holterman Ferho Exploitatie u. a., EU:C:2015:574, Rn. 51 und 58). Auf einen Beklagten, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, ist diese Vorschrift aber nicht anwendbar.

[22] Vgl. u. a. Urteile vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung), und vom 25. Februar 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[23] Vgl. Urteil vom 11. April 2019, Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, Rn. 26 und 27 sowie die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. entsprechend auch Urteil vom 15. Dezember 2011, Voogsgeerd (C-384/10, im Folgenden: Urteil Voogsgeerd, EU:C:2011:842, Rn. 62).

[24] Vgl. Urteil Holterman Ferho Exploitatie u. a. (Rn. 41). Vgl. zum Begriff des „Arbeitnehmers“ im Sinne von Art. 45 AEUV ferner Schlussanträge der Generalsanwältin Trstenjak in der Rechtssache Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564, Nr. 88) und Urteil Holterman Ferho Exploitatie u. a. (Rn. 41).

[25] Vgl. Urteil Voogsgeerd (Rn. 65), in dem der Gerichtshof zu dem am 19. Juni 1980 in Rom zur Unterzeichnung aufgelegten Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (ABl. 1980, L 266, S. 1) ausgeführt hat, „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“.

[26] Vgl. Urteil Holterman Ferho Exploitatie u. a. (Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49. Anhand der besonderen Umstände des Ausgangsrechtsstreits wird nämlich wieder einmal deutlich, dass der Begriff „Arbeitgeber“ bei Konzernen eine besondere Bedeutung hat [27] und dass es bedenklich ist, anhand der üblichen Kriterien davon auszugehen, dass stets ein einziges Verhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber nachgewiesen werden muss, wobei Letzterer derjenige ist, für den der Arbeitnehmer seine Tätigkeit erbringt, der Weisungen erteilt und dem Arbeitnehmer eine Vergütung zahlt oder eine andere Gegenleistung gewährt.

50. Meines Erachtens ist der Verschachtelung der vertraglichen Beziehungen bzw. einer Aufteilung der wesentlichen Elemente des Arbeitsvertrags, die innerhalb eines Konzerns bestehen kann, sowie den Gestaltungen, die eine solche Struktur begünstigen kann, Rechnung zu tragen [28].

51. Im vorliegenden Fall wird die von FD gegen ROI Land Investments erhobene Klage auf die Verpflichtung dieser Gesellschaft gestützt, die Verpflichtungen des Arbeitgebers von FD, R Swiss, zu erfüllen, ohne die FD am selben Tag keinen neuen Vertrag mit R Swiss geschlossen hätte [29]. Diese Verpflichtung wurde ohne die Bedingung des Ausfalls des Arbeitgebers eingegangen. Außerdem hatte FD im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses konkret dieselbe Arbeit zu verrichten wie zuvor für ROI Land Investments. Auf diese wirtschaftliche Verbindung zwischen dem vertraglichen Arbeitgeber und dem Dritten hat auch das vorlegende Gericht hingewiesen [30].

52. Danach ergeben sich die Ansprüche, die FD mit seiner Klage gegen ROI Land Investments geltend macht, aus dem individuellen Arbeitsvertrag zwischen FD und R Swiss. Da die bedingungslose Verpflichtung von ROI Land Investments, die zur selben Zeit eingegangen wurde, ein wesentliches Element des Arbeitsverhältnisses betrifft, nämlich die Vergütung von FT, ist sie *integraler Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags* [31]. Insoweit ist ROI Land Investments nicht lediglich ein Sicherungsgeber, sondern kann nach Art. 20 in Verbindung mit Art. 21 der Verordnung Nr. 1215/2012 als Arbeitgeber eingestuft werden.

53. Es bleibt jedoch noch zu prüfen, inwieweit im Ausgangsrechtsstreit das weitere wesentliche Merkmal eines Arbeitsverhältnisses festgestellt werden kann, nämlich die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für den Arbeitgeber Leistungen zu erbringen, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält [32].

54. Es könnte bereits aufgrund dieser strengen Gegenseitigkeit der Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag angenommen werden, dass der betreffende Dritte durch die in Rede stehende Patronatsvereinbarung, die integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags ist, zum faktischen Arbeitgeber wird. Mit anderen Worten: Indem er auf diese Weise die Vergütung des Arbeitnehmers garantiert, handelte der Dritte wie derjenige, für den die Leistung erbracht wird.

[27] Vgl. zur Feststellung einer dauerhaften Beziehung, durch die der Arbeitnehmer in einer bestimmten Weise in den Betrieb dieser Gesellschaft eingegliedert wurde, Urteil Holterman Ferho Exploitatie u. a. (Rn. 45). Vgl. auch Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe in der Rechtssache Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, Nrn. 104 und 105).

[28] Vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Jacobs in der Rechtssache Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511, Nr. 38). Vgl. auch Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe in der Rechtssache Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, Nr. 109).

[29] Vgl. Nrn. 16 und 24 sowie Fn. 4 der vorliegenden Schlussanträge.

[30] Vgl. Nrn. 14 und 15 der vorliegenden Schlussanträge.

[31] Auf diese Weise ist die Kohärenz mit der Rom-I-Verordnung gewahrt, deren Art. 8 das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht bestimmt. Vgl. zu den Voraussetzungen der Anwendung der vom Gesetzgeber festgelegten Kriterien entsprechend Urteil Voogsgeerd (Rn. 44 bis 51).

[32] Vgl. Nr. 43 der vorliegenden Schlussanträge.

55. In Anbetracht ihrer Tragweite erscheint mir diese Lösung, bei der allein auf die formale Verbindung zwischen den Verpflichtungen der Parteien im Rahmen des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird, jedoch nicht völlig zufriedenstellend. Meines Erachtens ist auch der Kontext zu berücksichtigen, in dem die Verpflichtungen eingegangen worden sind.

56. Ich schlage dem Gerichtshof daher vor, darauf abzustellen, dass die Patronatsvereinbarung, die mit einer Person geschlossen wurde, die nicht Partei des Arbeitsvertrags ist, aber zum Arbeitgeber in einem Verhältnis einer wechselseitigen wirtschaftlichen Abhängigkeit steht [33], Ausdruck des Interesses ist, das dieser Dritte an der Durchführung des Arbeitsvertrags hat. Auf ein solches Kriterium hat der Gerichtshof bereits im Urteil vom 10. April 2003, Pugliese [34], abgestellt.

57. In der Rechtssache, in der dieses Urteil ergangen ist, wurde das Arbeitsverhältnis – wie im vorliegenden Fall – konzernintern umgestaltet, und es bestanden Verpflichtungen nebeneinander. Gegenstand des Rechtsstreits war die Erstattung von Reisekosten und Aufwendungen für die Unterkunft, wozu sich nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags ein erster Arbeitgeber verpflichtet hatte [35], für den der Arbeitnehmer inzwischen nicht mehr tätig war [36].

58. Im Urteil Pugliese ist der Gerichtshof von einer „Rechtsstreitigkei[t] über einen individuellen Arbeitsvertrag“ ausgegangen [37]. Nachdem er klargestellt hat, dass zu prüfen sei, inwieweit eine Verbindung zwischen den beiden Arbeitsverträgen bestehe [38], hat er entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der an zwei verschiedene Arbeitgeber gebunden ist, den ersten Arbeitgeber vor dem Gericht des Ortes verklagen kann, an dem er seine Tätigkeit für den zweiten Arbeitgeber ausübt, wenn der erste Arbeitgeber „*zum Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages selbst ein Interesse an der Erfüllung der Leistung hatte, die der Arbeitnehmer für den zweiten Arbeitgeber* an einem von diesem bestimmten Ort *erbringt*“ [39].

59. Der Gerichtshof hat auf dieses Kriterium aufgestellt, um dem Ziel, dem Arbeitnehmer einen angemessenen Schutz zu gewähren, Rechnung zu tragen, das maßgeblich war für die Entscheidung für eine enge Verknüpfung zwischen dem Rechtsstreit und dem zu seiner

[33] Vgl. Nrn. 50 und 52 der vorliegenden Schlussanträge.

[34] C-437/00, im Folgenden: Urteil Pugliese, EU:C:2003:219.

[35] Vgl. Urteil Pugliese (Rn. 6 und 10).

[36] Der Arbeitnehmer hatte nacheinander zwei Arbeitsverträge mit zwei verschiedenen Arbeitgebern geschlossen. Der erste Arbeitgeber war über den Abschluss des zweiten Vertrags vollständig informiert und hatte der Aussetzung des ersten Vertrags wegen der Versetzung des Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz bei einer anderen Gesellschaft, an der er zu 21 % beteiligt war (Rn. 5 des Urteils Pugliese), zugestimmt (Rn. 13 des Urteils Pugliese).

[37] Urteil Pugliese (Rn. 15). In seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511) hat Generalanwalt Jacobs in Nr. 44 folgende Frage geprüft: „Bilden im vorliegenden Rechtsstreit ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens?“ Hierzu hat er in den Nrn. 45 ff. ausgeführt, dass die Bindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Beklagten trotz der Aussetzung der Verpflichtung des Arbeitnehmers, Arbeit zu verrichten, und obwohl Gegenstand des Rechtsstreits die Erfüllung eines anderen Vertrags war als des ursprünglichen Arbeitsvertrags, nicht in etwas anderem bestanden habe als in einem Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens von 1968. Er hat insbesondere die Auffassung vertreten, dass die betreffenden Vereinbarungen „eine Einheit bildeten, die dem Wesen nach einen Arbeitsvertrag darstellte und noch immer darstellt“, und in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die verbleibenden Folgen dieses Vertrags wie die Zahlung von Versicherungsbeiträgen und Anerkennung des Dienstalters typische Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer sind.

[38] Vgl. Urteil Pugliese (Rn. 21).

[39] Rn. 23 dieses Urteils. Hervorhebung nur hier.

Entscheidung berufenen Gericht [40]. Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass dieses Kriterium den Anforderungen der Rechtssicherheit, der Vorhersehbarkeit und einer ordnungsgemäßen Rechtspflege genügt [41].

60. Dieses Kriterium des Interesses, das die Partei, die sich gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet, an der Erfüllung der Leistung hat, die der Arbeitnehmer erbringt, kann meines Erachtens in weitem Umfang angewandt werden [42], ohne auf Fälle beschränkt zu sein, in denen mehrere *Arbeitsverträge* geschlossen worden sind. Es kann meines Erachtens auch in Fällen angewandt werden, in denen die Patronatsvereinbarung – wie hier – integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags ist [43]. Eine solche Auslegung steht meines Erachtens mit den Grundsätzen in Einklang, die in dem Urteil Pugliese aufgestellt und durch die Verordnung Nr. 1215/2012 bestätigt worden sind [44].

61. Da in einem Konzern aber jede Konzerngesellschaft mittelbar ein gewisses allgemeines Interesse daran hat, dass sämtliche Arbeitnehmer des Konzerns ihre Leistungen ordnungsgemäß erbringen, schlage ich vor, das für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ maßgebliche Kriterium des „Interesses an der Erfüllung der Leistung …, die der Arbeitnehmer erbringt“, etwas zu verschärfen. Meines Erachtens muss der Dritte ein *unmittelbares* Interesse haben.

62. Im vorliegenden Fall hatte ROI Land Investments dem Vorlagebeschluss zufolge „ein unmittelbares Interesse an der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen des Klägers im Verhältnis zur R Swiss“.

63. So könnte der Gerichtshof wie im Urteil Pugliese bestimmte allgemeine Kriterien festlegen, anhand derer zu beurteilen wäre, ob ein solches Interesse vorliegt.

64. Im Urteil Pugliese hat der Gerichtshof festgestellt, dass „das Vorliegen [des] Interesses [an der Erfüllung der Leistung, die der Arbeitnehmer erbringt,] nicht streng anhand von formalen und ausschließlichen Kriterien geprüft werden darf, sondern umfassend unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu beurteilen ist“ [45]. Der Gerichtshof hat – nicht abschließend – verschiedene Gesichtspunkte angeführt [46], die sich meines Erachtens auf das Interesse einer Person, die in Bezug auf das Verhältnis mit dem vertraglichen Arbeitgeber Dritter ist, übertragen lassen. Es handelt sich dabei hauptsächlich um folgende Gesichtspunkte:

– die Tatsache, dass eine organisatorische oder wirtschaftliche Verbindung zwischen den beiden Gesellschaften, die mit dem Arbeitnehmer Verträge geschlossen haben, besteht [47];

– die Tatsache, dass bei der Aufhebung oder dem Auslaufen eines zuvor mit dem Dritten geschlossenen Arbeitsvertrags der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags beabsichtigt war [48];

[40] Vgl. Urteil Pugliese (Rn. 17 und 18). Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Juni 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, Rn. 23 und 24 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

[41] Vgl. Urteil Pugliese (Rn. 16).

[42] Vgl. in diesem Sinne Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe in der Rechtssache Bosworth und Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, Nr. 109).

[43] Vgl. Nr. 52 der vorliegenden Schlussanträge.

[44] Vgl. Erwägungsgründe 15, 16, 18 und 21 dieser Verordnung. Vgl. entsprechend Urteil vom 4. Oktober 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, Rn. 34 und 36).

[45] Urteil Pugliese (Rn. 24).

[46] Urteil Pugliese (Rn. 24).

[47] Vgl. hier Nrn. 14 und 15 der vorliegenden Schlussanträge.

[48] Vgl. hier Nr. 14 der vorliegenden Schlussanträge.

– die Tatsache, dass der frühere Vertrag im Hinblick auf den Abschluss des neuen Vertrags aufgehoben wurde [49];

– die Tatsache, dass es eine Vereinbarung zwischen dem vertraglichen Arbeitgeber und dem Dritten gibt, die einen Rahmen für das Nebeneinanderbestehen der mit dem Arbeitnehmer geschlossenen Verträge vorsieht;

– die Tatsache, dass der Dritte mittelbar weisungsbefugt gegenüber dem Arbeitnehmer bleibt [50];

– die Tatsache, dass der Dritte über die Dauer der Tätigkeit des Arbeitnehmers beim vertraglichen Arbeitgeber bestimmen kann.

65. Im Hinblick auf die Feststellungen des vorlegenden Gerichts sind darüber hinaus meines Erachtens noch folgende Gesichtspunkte relevant:

– die Tatsache, dass der Dritte, insbesondere wenn der Arbeitnehmer dies verlangt, vertraglich ohne Begrenzung für die Erfüllung der Verpflichtungen des vertraglichen Arbeitgebers haftet [51];

– die Tatsache, dass die Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer im Rahmen des früheren Vertrags nach den Weisungen des Dritten ausgeübt hat, nach dem Abschluss des neuen Vertrags ihrer Art nach gleich geblieben sind [52];

– die Tatsache, dass der Arbeitnehmer trotz der Aufhebung des früheren Vertrags nach wie vor verpflichtet ist, seine Tätigkeiten für den Dritten auszuüben [53].

66. Für alle diese Kriterien gilt meines Erachtens, dass es keinen Grund gibt, sie auf juristische Personen zu beschränken. Denn in einem Konzern oder Netz von Einzelunternehmen können auch natürliche Personen vertragliche Arbeitgeber oder Arbeitgeber kraft Interesses sein.

67. Demnach wird das vorlegende Gericht nach den genannten Kriterien – oder anderen Kriterien, die relevanter sind – zu beurteilen haben, ob sich nach den Umständen des Ausgangsrechtsstreits feststellen lässt, dass der *Dritte ein unmittelbares Interesse* daran hat, dass der Arbeitnehmer im Rahmen eines mit einer anderen Person desselben Konzerns geschlossenen Arbeitsvertrags seine *Leistungen ordnungsgemäß erbringt*, so dass dieser Dritte als Arbeitgeber im Sinne von Art. 21 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 angesehen werden kann.

68. Ich schlage dem Gerichtshof deshalb vor, auf die erste Frage zu antworten, dass eine natürliche oder juristische Person, unabhängig davon, ob sie ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder nicht, wenn der Arbeitnehmer mit ihr zwar nicht seinen Arbeitsvertrag, aber als dessen integraler Bestandteil eine Vereinbarung geschlossen hat, nach der sie für die Erfüllung der dem Arbeitnehmer gegenüber bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, als „Arbeitgeber“ im Sinne von Art. 21 Abs. 1 und 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 angesehen werden kann, sofern sie ein unmittelbares Interesse an der ordnungsgemäßen Durchführung des Arbeitsvertrags hat.

[49] Vgl. Nr. 14 der vorliegenden Schlussanträge.

[50] Was im vorliegenden Fall nach den Feststellungen des vorlegenden Gerichts nicht der Fall ist. Vgl. Nr. 47 in Verbindung mit Nr. 49 der vorliegenden Schlussanträge.

[51] Vgl. hier Nrn. 16 und 24 der vorliegenden Schlussanträge.

[52] Vgl. hier Nr. 24 der vorliegenden Schlussanträge.

[53] Vgl. die in Fn. 4 der vorliegenden Schlussanträge wiedergegebenen Feststellungen.

B. Zur Ausschließlichkeit bestimmter Zuständigkeitsvorschriften in Fällen, in denen der Beklagte seinen Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat

69. Für den Fall, dass der Gerichtshof zu der Einschätzung gelangen sollte, dass der Rechtsstreit nicht in den Anwendungsbereich von Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 fällt, möchte das vorlegende Gericht mit seiner zweiten Frage wissen, ob Art. 6 Abs. 1 dieser Verordnung dahin auszulegen ist, dass der zugunsten von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung gemachte Vorbehalt die Anwendung der innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften ausschließt.

70. Es sei darauf hingewiesen, dass das vorlegende Gericht diese Frage in Bezug auf die in Kapitel II Abschnitt 4 der Verordnung Nr. 1215/2012 enthaltenen Zuständigkeitsvorschriften, auf die sich die dritte und die vierte Frage beziehen, nicht gestellt hat, obwohl die Problematik dieselbe ist.

71. Wenn der Gerichtshof die erste Frage mit Nein beantworten sollte, weil eine Person, die – wie im Ausgangsverfahren – nicht Partei des Arbeitsvertrags ist, nicht als Arbeitgeber angesehen werden kann, fiele der Rechtsstreit somit nicht in den Anwendungsbereich von Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012. Aus den Gründen, die ich im Folgenden darlegen werde, müssten dann die innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften Anwendung finden.

72. Erstens sind auf Beklagte, die keinen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben, nach dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 in Verbindung mit deren 14. Erwägungsgrund grundsätzlich die innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften anwendbar.

73. Zweitens kommt von vornherein nicht in Betracht, dass die Zuständigkeitsvorschriften der Union außerhalb ihres Anwendungsbereichs gegenüber innerstaatlichen Vorschriften eine Sperrwirkung entfalten könnten. Im Übrigen würde jedes andere Verständnis bedeuten, dass die innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften in allen Fällen unanwendbar wären.

74. Demnach könnte auf die zweite Frage geantwortet werden, dass in Fällen, in denen Art. 21 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 nicht anwendbar ist, Art. 6 Abs. 1 dieser Verordnung dahin auszulegen ist, dass die innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften anwendbar sind.

75. Ich möchte das Augenmerk des Gerichtshofs aber auf den Umkehrschluss lenken, der aus einer solch allgemein formulierten Antwort gezogen werden könnte. Diese Vorsicht scheint mir geboten, weil das vorlegende Gericht auf deutsche Lehrmeinungen hinweist, aus denen sich ergibt, dass Fragen hinsichtlich des Verhältnisses der Bestimmungen von Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 zu den Abschnitten über die Zuständigkeit für Verbrauchersachen bzw. für individuelle Arbeitsverträge aufgeworfen werden [54].

76. Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 bestimmt nämlich, dass, wenn der Beklagte keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, sich die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts nach dem nationalen Recht bestimmt – „vorbehaltlich“ [55] des Art. 18 Abs. 1 und des Art. 21 Abs. 2 der Verordnung. Diese Artikel gehören aber zu den betreffenden

[54] Vgl. in diesem Sinne auch Gaudemet-Tallon, H., und Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., Paris 2018 (6. Aufl.), S. 464 und Fn. 167.

[55] Es handelt sich um denselben Ausdruck wie den, der in Art. 4 der Verordnung Nr. 1215/2012 verwendet wird.

Abschnitten nach Art. 17 Abs. 1 bzw. Art. 20 Abs. 1 der Verordnung, wonach „sich die Zuständigkeit *unbeschadet* des Artikels 6 [der Verordnung Nr. 1215/2012] nach diesem Abschnitt [bestimmt]“ [56].

77. Im Brüsseler Übereinkommen von 1968 und in der Verordnung Nr. 44/2001 wurden dieselben Ausdrücke verwendet: „sous réserve de“ (vorbehaltlich) in Art. 4 dieser beiden Rechtsakte und „sans préjudice de“ (unbeschadet) in Art. 13 des Übereinkommens bzw. in den Art. 15 und 18 der Verordnung. Die Vorschriften über die *ausschließlichen* Zuständigkeiten und dann in der Verordnung Nr. 44/2001 über die Vereinbarung über die Zuständigkeit mussten zum Ausschluss der Anwendung des nationalen Rechts führen [57].

78. Fraglich ist daher, ob in der Verordnung Nr. 1215/2012 die Hinzufügung von Zuständigkeitsvorschriften *zum Schutz der schwächeren Partei* dieselbe Tragweite haben soll. Es sind mehrere Ansätze denkbar.

79. Aus dem Wortlaut von Art. 5 der Verordnung, wonach Personen, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats haben, vor den Gerichten eines anderen Mitgliedstaats *nur gemäß* den Vorschriften der Abschnitte 2 bis 7 dieses Kapitels *verklagt werden können* – der sich von dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012, der auf Beklagte anwendbar ist, die ihren Wohnsitz in einem Drittstaat haben, unterscheidet –, könnte abgeleitet werden, dass die innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften *neben* den Zuständigkeitsvorschriften der Verordnung Nr. 1215/2012 weiter anwendbar sind [58].

80. Abgeleitet werden könnte dies auch daraus, dass Art. 21 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 bestimmt, dass der Arbeitgeber „vor dem Gericht eines Mitgliedstaats gemäß Absatz 1 Buchstabe b verklagt werden *kann*“ [59]. Der Arbeitnehmer hätte demnach die Möglichkeit, zwischen der Zuständigkeit auf der Grundlage dieser Verordnung und der Zuständigkeit nach dem nationalen Recht zu wählen [60].

81. Im Hinblick auf Satz 2 des 14. Erwägungsgrundes der Verordnung Nr. 1215/2012, in dem es um die Zuständigkeitsvorschriften geht, die im Hinblick auf die mit der Verordnung verfolgten Ziele zu privilegieren sind [61], könnte allerdings auch die Auffassung vertreten werden, dass die in Kapitel II Abschnitte 4 und 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 enthaltenen

[56] Hervorhebung nur hier. Vgl. denselben Unterschied, der hinsichtlich des Wortlauts zwischen der deutschen, der englischen und der polnischen Sprachfassung besteht.

[57] In der Verordnung Nr. 44/2001 werden in diesen Artikeln in der spanischen („sin perjuicio“), der dänischen („jf. dog“), der italienischen („salva/fatto salvo“), der niederländischen („onverminderd“), der portugiesischen („sem prejuízo“) und der schwedischen („om inte annat“) Sprachfassung allerdings wie in der Verordnung Nr. 1215/2012 dieselben Ausdrücke verwendet.

[58] Vgl. in diesem Sinne Garcimartín Álferez, F. J., und Sánchez Fernández, S., „El nuevo Reglamento Bruselas I: qué ha cambiado en el ámbito de la competencia judicial“, *Revista española de derecho europeo*, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, Nr. 48, 2013, S. 3 bis 6, und Pohl, M., „Die Neufassung der EuGVVO – im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle“, *Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts* (IPRax), Verlag Ernst und Werner Gieseking GmbH, Köln, Heft 2, 2013, S. 109 bis 111.

[59] Hervorhebung nur hier.

[60] Vgl. Nord, N., „Refonte du règlement ‚Bruxelles I‘ et protection du travailleur“, *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, Nr. 52, 2014, S. 3, Rn. 19.

[61] „… sollten einige Zuständigkeitsvorschriften in dieser Verordnung unabhängig vom Wohnsitz des Beklagten gelten, um den Schutz der Verbraucher und der Arbeitnehmer zu gewährleisten, um die Zuständigkeit der Gerichte der Mitgliedstaaten in Fällen zu schützen, in denen sie ausschließlich zuständig sind, und um die Parteiautonomie zu achten“.

Zuständigkeitsvorschriften die Anwendung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften unterschiedslos ausschließen, und zwar auch dann, wenn sie für den Kläger günstiger sein könnten [62].

82. Ich neige dazu, diese Auffassung zu teilen, die gestützt ist auf die Kohärenz der Verordnung Nr. 1215/2012, ihre Übereinstimmung mit den früheren Bestimmungen und deren Zweck, so dass es möglich ist, die sich aus den verschiedenen Sprachfassungen resultierenden Zweifel auszuräumen.

83. Als Erstes möchte ich darauf hinweisen, dass in Art. 6 der Verordnung Nr. 1215/2012 im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen für Fälle, in denen der Beklagte keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, der Ausschluss des nationalen Rechts, wie er zuvor für die Vorschriften über ausschließliche Zuständigkeiten vorgesehen war [63], speziell zugunsten der Verbraucher und Arbeitnehmer ausgedehnt worden ist, wobei gleichzeitig aber am Grundsatz der Anwendung der innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften festgehalten wurde [64]. Es handelt sich mithin um Ausnahmen von diesem Grundsatz.

84. Als Zweites möchte ich darauf hinweisen, dass in den Abschnitten der Verordnung Nr. 1215/2012, die die Verbraucher und die Arbeitnehmer betreffen, die als „die schwächere Partei“ [65] angesehen werden, das Unberührtlassen [66] der Anwendung bestimmter allgemeiner Vorschriften, u. a. von Art. 6 der Verordnung, beibehalten wurde. Ich leite aus der Systematik dieser Vorschriften ab, dass Art. 6 der Verordnung Nr. 1215/2012 den allgemeinen Fall eines Beklagten betrifft, der seinen Wohnsitz in einem Drittstaat hat, und dass mit dem in dieser Vorschrift vorgenommenen Verweis auf Art. 21 Abs. 2 der Verordnung bestimmt wird, welche Vorschriften in dem besonderen Fall des vom Arbeitnehmer verklagten Arbeitgebers anwendbar sind. Der Gesetzgeber hat sich also dafür entschieden, dass die innerstaatlichen Vorschriften anwendbar sind, wenn Beklagter ein Arbeitnehmer ist.

85. Folglich kann von dem vom Gerichtshof aufgestellten Grundsatz, dass die Zuständigkeitsvorschriften in Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 wegen ihres nicht nur besonderen, sondern abschließenden Charakters, sofern sie anwendbar sind, den innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften vorgehen, und zwar auch dann, wenn Letztere für den Arbeitnehmer günstiger wären, nicht abgewichen werden [67].

86. Ich bin daher der Ansicht, dass dem mit den im Bereich der Zusammenarbeit in Zivilsachen einschlägigen Verordnungen verfolgten Ziel, die Vorschriften über die internationale Zuständigkeit zu vereinheitlichen, und dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit der

62 Vgl. Nord, N., „Refonte du règlement ‚Bruxelles I‘ et protection du travailleur“, *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis, Paris, Nr. 52, 2014, S. 3 und 4, Rn. 20. Vgl. zu den Vorschriften über die Zuständigkeit für Arbeitsverträge Cuniberti, G., „La réforme du Règlement Bruxelles I“, *Droit et procédures – EJT*, Dalloz, Paris, Nr. 2, 2013, Rn. 37.

63 Vgl. in diesem Sinne Bericht von Herrn P. Jenard zu dem Übereinkommen vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. 1979, C 59, S. 1), insbesondere S. 21.

64 Vgl. zur Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift insbesondere Gaudemet-Tallon, H., und Ancel, M.-É., *Compétence et exécution des jugements en Europe – Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007)*, L.G.D.J., Paris 2018 (6. Aufl.), S. 137.

65 18. Erwägungsgrund der Verordnung.

66 Dieser Ausdruck („réserve“) ist dem Bericht von Herrn P. Jenard, a. a. O., S. 33, entnommen.

67 Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 22. Mai 2008, Glaxosmithkline und Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, Rn. 18), und vom 25. Februar 2021, Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, Rn. 33 und 34 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

Zuständigkeitsvorschriften und der Begrenzung der Gerichtsstände unter Bedingungen, die die schwächere Partei schützen, Genüge getan wird, da die betreffenden Zuständigkeitsvorschriften, wie ich annehme, auf sie anwendbar sind [68].

87. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 dahin auszulegen ist, dass die Anwendung der innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften ausgeschlossen ist, wenn die Voraussetzungen der Anwendung von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung erfüllt sind.

C. Zur Zuständigkeit in Verbrauchersachen

88. Mit seiner dritten und seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob sich ein Arbeitnehmer, der sich in einer Situation wie der Kläger des Ausgangsverfahrens befindet, auf die Vorschriften zum Schutz der Verbraucher berufen kann, um seine Zuständigkeit zu begründen.

89. Die dritte Frage betrifft Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012, die vierte Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung. Diesen Vorschriften ist gemein, dass sie Verträge betreffen, die eine natürliche Person „zu einem Zweck geschlossen hat, der nicht der beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit dieser Person zugerechnet werden kann“.

90. Aus Sicht des vorlegenden Gerichts [69] ist fraglich, ob eine „berufliche … Tätigkeit“ im Sinne dieser Bestimmungen nicht nur selbständige Tätigkeiten, sondern auch eine abhängige Beschäftigung umfasst.

91. Da der sachliche Anwendungsbereich und die Bestimmungen der Rom-I-Verordnung insbesondere mit den Verordnungen über die gerichtliche Zuständigkeit in Einklang stehen müssen [70], werde ich die dritte und die vierte Frage zusammen prüfen, zunächst den ersten Teil, dann den zweiten Teil. Was die Verordnung Nr. 1215/2012 angeht, hat das vorlegende Gericht die dritte Frage für den Fall gestellt, dass die erste Frage mit Nein beantwortet werden sollte. Da ich dem Gerichtshof vorschlagen werde, die erste Frage mit Ja zu beantworten, handelt es sich bei den folgenden Erwägungen um ergänzende Erwägungen.

1. Zum Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ im Sinne der Verordnung Nr. 1215/2012 und der Rom-I-Verordnung

92. Mit dem ersten Teil der dritten und der vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 und Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung dahin auszulegen sind, dass der Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst.

[68] Vgl. in diesem Sinne Nord, N., „Refonte du règlement ‚Bruxelles I‘ et protection du travailleur“, *La Semaine Juridique Social*, LexisNexis Paris, Nr. 52, 2014, S. 3 und 4, Rn. 20, und Cuniberti, G., „La réforme du Règlement Bruxelles I“, *Droit et procédures – EJT*, Dalloz Paris, Nr. 2, 2013, Rn. 37. Vgl. auch Temming, F., und Glatz, P., „Vorlagen an den EuGH, Arbeitsrecht, Haftung aus Arbeitsvertrag/Rechtsnachfolger“, *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* (ZESAR), Erich Schmidt Verlag Berlin, Ausgabe 5/6, 2021, S. 230, insbesondere S. 232.

[69] Vgl. Nr. 26 und Fn. 74 der vorliegenden Schlussanträge.

[70] Vgl. Nr. 35 der vorliegenden Schlussanträge.

93. Es handelt sich dabei um eine der Voraussetzungen der Anwendung der Zuständigkeitsvorschriften, mit denen Verbraucher geschützt werden[71]. Die Auslegung des Begriffs „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ erweist sich als schwierig, weil die verschiedenen Sprachfassungen von Art. 17 der Verordnung Nr. 1215/2012[72] weder innerhalb der Verordnung kohärent sind noch mit den Sprachfassungen von Art. 6 der Rom-I-Verordnung in Einklang stehen.

94. In der französischen Sprachfassung und in weiteren Sprachfassungen wird der Verbraucher in Art. 17 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 nämlich definiert als eine Person, die „pour un usage pouvant être considéré comme étranger à son *activité professionnelle*“ (zu einem Zweck, der nicht der beruflichen Tätigkeit dieser Person zugerechnet werden kann) einen Vertrag geschlossen hat, während im selben Absatz unter Buchst. c der andere Vertragspartner derjenige ist, „qui exerce des *activités commerciales ou professionnelles*“ (der eine geschäftliche oder berufliche Tätigkeit ausübt)[73]. In der deutschen Sprachfassung[74] und in anderen Sprachfassungen[75] werden für die Tätigkeit des Verbrauchers und die seines Vertragspartners hingegen dieselben Ausdrücke verwendet. In anderen Sprachfassungen werden der Verbraucher und die Tätigkeit des Beklagten mit unterschiedlichen Ausdrücken definiert, die keine gemeinsamen Wortbestandteile enthalten[76].

95. Hinzu kommt, dass in Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung bei der Definition des Verbrauchers und des Unternehmers nicht durchweg dieselben Ausdrücke verwendet werden wie in Art. 17 der Verordnung Nr. 1215/2012. So wird der Unternehmer in der französischen Sprachfassung anhand einer „activité professionnelle“ (berufliche Tätigkeit) definiert, und nicht wie in Art. 17 Abs. 1 Buchst. c der Verordnung Nr. 1215/2012 anhand einer „activité commerciale et professionnelle“ (geschäftliche und berufliche Tätigkeit).

96. Bei der Auslegung der betreffenden Vorschriften ist meines Erachtens deshalb von der Definition des Begriffs „Verbraucher“ auszugehen[77]. Zu der Verordnung Nr. 1215/2012 hat der Gerichtshof jüngst entschieden, dass „nur Verträge, die eine Einzelperson *ohne Bezug zu einer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit oder Zielsetzung und unabhängig von einer solchen allein zu dem Zweck schließt, ihren Eigenbedarf beim privaten Verbrauch zu decken*[78], unter die Sonderregelung fallen, die die Verordnung zum Schutz des Verbrauchers, des als schwächer angesehenen Vertragspartners, vorsieht“[79].

71 Vgl. Urteil vom 26. März 2020, Primera Air Scandinavia (C-215/18, EU:C:2020:235, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung), und Urteil Personal Exchange International (Rn. 27).

72 Art. 15 der Vorgängerverordnung (Verordnung Nr. 44/2001) hatte denselben Wortlaut. Vgl. insoweit in der Rechtssache, in der das Urteil Personal Exchange International ergangen ist, die Zweifel, die das betreffende vorlegende Gericht unter Zugrundelegung der slowenischen Sprachfassung hatte (Rn. 21 dieses Urteils).

73 Hervorhebung nur hier. Dieselbe Zweigleisigkeit findet sich in der spanischen und in der italienischen Sprachfassung.

74 Der Ausdruck „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ wird in beiden Absätzen verwendet. Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts ist die Auslegung dieses Ausdrucks deshalb schwer, weil dem Wort „beruflich“ das Wort „gewerblich“ hinzugefügt wurde, das einen sehr weiten Sinn hat. Daraus könnte abgeleitet werden, dass lediglich selbständige oder freiberufliche Tätigkeiten gemeint sind.

75 Vgl. z. B. in der polnischen („zawodową lub gospodarczą“) oder portugiesischen („atividade comercial ou profissional“) Sprachfassung. In der dänischen Sprachfassung wird lediglich ein Ausdruck verwendet („erhvervsmæssige virksomhed“), aber auch zweimal einheitlich.

76 Vgl. z. B. in der englischen („trade or profession“/„commercial or professional activities“), niederländischen („bedrijfs of beroepsmatig“ /„commerciële of beroepsactiviteiten“) oder schwedischen („affärsverksamhet eller yrkesverksamhet“/„kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet“) Sprachfassung.

77 In den Sprachfassungen, die ich untersucht habe, ist mit dem Begriff „Verbraucher“ eine Person gemeint, die eine Ware oder Dienstleistung lediglich nutzt. Beim Verbraucher ist die Situation also umgekehrt wie beim Arbeitnehmer, der für seinen Arbeitgeber Waren erzeugt oder Dienstleistungen erbringt. Vgl. in diesem Sinne Urteil Personal Exchange International (Rn. 38).

78 Hervorhebung nur hier.

79 Urteil vom 3. Oktober 2019, Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung). Vgl. für eine teils allgemeine Darstellung derselben Kriterien bei den Art. 15 bis 17 der Verordnung Nr. 44/2001 auch Urteil Personal Exchange International (Rn. 29 bis 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

97. In seiner ständigen Rechtsprechung, die auf der geschichtlichen Entwicklung der Vorschriften zum Schutz der Verbraucher basiert, wie sie ursprünglich in dem Brüsseler Übereinkommen von 1968 enthalten waren, hat der Gerichtshof also nicht klar danach unterschieden, ob die berufliche Tätigkeit selbständig ausgeübt wird oder nicht [80].

98. FD macht geltend, dass die deutschen Gerichte zuständig seien, weil die Patronatsvereinbarung, auf die seine Klage gestützt sei, zu einem Zweck geschlossen worden sei, der nicht seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden könne. Tätigkeiten in abhängiger Beschäftigung fielen unter den Begriff „Verbraucher", weil Arbeitnehmer ihr Gehalt „zur Deckung ihres Eigenbedarfs benötigen".

99. Dann müsste man aber auch die übrigen Berufstätigen, die nicht abhängig beschäftigt sind, wie etwa Künstler, Industrielle, Landwirte oder selbständige Händler, unter den Begriff „Verbraucher" fassen. So wie die Arbeitnehmer ihren Lebensunterhalt mit ihrem Gehalt bestreiten, bestreiten sie ihren Lebensunterhalt mit den Gewinnen, die sie erzielen. Außerdem kann, wenn ein Verbraucher Güter oder Dienstleistungen verbraucht und hierzu sein Gehalt verwendet, Letzteres nicht als Gegenstand des Verbrauchs im Sinne von Kapitel II Abschnitt 4 der Verordnung Nr. 1215/2012 angesehen werden.

100. Auch die Systematik spricht dagegen. Der Unionsgesetzgeber hat für Verbraucher und für Arbeitnehmer nämlich unterschiedliche Gerichtsstände bestimmt. Mit einer extensiven Auslegung des Anwendungsbereichs der Zuständigkeitsvorschriften zugunsten von Verbrauchern in solchen Fällen [81] würde letztlich die Entscheidung des Gesetzgebers umgangen, für Arbeitnehmer spezielle Regeln aufzustellen, die es diesen nicht ermöglichen, wie die Verbraucher das Gericht des Ortes anzurufen, an dem sie ihren Wohnsitz haben, sondern der Nähe des angerufenen Gerichts zum Arbeitsort den Vorzug geben.

101. Und wie die Kommission geltend macht, kann eine solche Auslegung nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass die Fallkonstellation in der Verordnung Nr. 1215/2012 nicht geregelt ist [82].

102. Ich schlage dem Gerichtshof daher vor, auf den ersten Teil der dritten und der vierten Frage zu antworten, dass der Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit" im Sinne von Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 und Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst.

[80] Vgl. Bericht von Herrn Professor Dr. P. Schlosser zu dem Übereinkommen über den Beitritt des Königreichs Dänemark, Irlands und des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland zum Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen sowie zum Protokoll betreffend die Auslegung dieses Übereinkommens durch den Gerichtshof (ABl. 1979, C 59, S. 71) (insbesondere S. 118, Nr. 153) und Urteil vom 14. März 2013, Česká spořitelna (C-419/11, EU:C:2013:165, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[81] Vgl. zum Vergleich Urteil Personal Exchange International, das einen Pokerspiel-Vertrag betraf, den eine Person online geschlossen hatte, die dabei regelmäßig erhebliche Gewinne erzielte.

[82] Insoweit hat das vorlegende Gericht darauf hingewiesen, dass das Ziel des Schutzes der schwächeren Partei, wie es in den Erwägungsgründen 14 und 18 der Verordnung Nr. 1215/2012 angesprochen wird, nach geltendem Recht nicht erreicht würde, wenn davon auszugehen wäre, dass ein in einem Konzern beschäftigter Arbeitnehmer sich wegen seines Arbeitsverhältnisses nicht auf die für Verbraucher geltenden Zuständigkeitsvorschriften oder umgekehrt wegen des Fehlens eines solchen Arbeitsverhältnisses nicht auf die ebenfalls in der Verordnung enthaltenen Zuständigkeitsvorschriften im Interesse der Arbeitnehmer berufen könnte.

2. Zur Einstufung einer Vereinbarung über die Haftung für die Erfüllung der gegenüber dem Arbeitnehmer bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers

103. Mit dem zweiten Teil der dritten und der vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 und Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung dahin auszulegen sind, dass eine Patronatsvereinbarung, nach der ein Dritter gegenüber einem Arbeitnehmer für die Erfüllung der Verpflichtungen aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber unmittelbar haftet, unter den Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ fällt.

104. Diese Frage wird nur für den Fall gestellt, dass der Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ nicht die Tätigkeit eines Arbeitnehmers umfassen sollte, was es rechtfertigen könnte, dass das vorlegende Gericht international zuständig ist.

105. Da ich mich gegen eine solche Lösung ausgesprochen habe, schlage ich dem Gerichtshof ergänzend vor, auf diese Frage zu antworten, dass eine gegenüber einem Arbeitnehmer eingegangene Verpflichtung – auch eine einseitige[83] –, mit der bezweckt wird, dass die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber erfüllt werden, und nicht, dass der private Bedarf des Arbeitnehmers gedeckt wird, unmittelbar mit dem Arbeitsvertrag zusammenhängt. Sie wird mithin nicht „ohne Bezug zu einer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit oder Zielsetzung und unabhängig von einer solchen“[84] geschlossen.

106. Im vorliegenden Fall hängt die Patronatsvereinbarung, da nach den Umständen, unter denen die sie geschlossen wurde, und nach ihrem Inhalt anzunehmen ist, dass sie integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags ist[85], von der beruflichen Tätigkeit von FD ab. Insoweit lässt sich das Urteil des Gerichtshofs über den Ausschluss von Arbeitsverträgen aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie 93/13/EWG[86] übertragen[87].

107. Ich schlage dem Gerichtshof deshalb vor, auf den zweiten Teil der dritten und der vierten Frage ergänzend zu antworten, dass eine Patronatsvereinbarung, die integraler Bestandteil eines Arbeitsvertrags ist und nach der eine Person für die Erfüllung der gegenüber dem Arbeitnehmer bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, unter den Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ im Sinne von Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 und Art. 6 Abs. 1 der Rom-I-Verordnung fällt.

V. Ergebnis

108. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die Vorlagefragen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) zu antworten:

1. Art. 21 Abs. 1 und 2 der 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 ist dahin auszulegen, dass eine natürliche oder juristische Person, unabhängig davon, ob sie ihren Wohnsitz im

83 Vgl. entsprechend Urteil vom 14. Mai 2009, Ilsinger (C-180/06, EU:C:2009:303, Rn. 51).

84 Vgl. Nr. 96 der vorliegenden Schlussanträge.

85 Vgl. Nr. 52 der vorliegenden Schlussanträge.

86 Richtlinie des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen (ABl. 1993, L 95, S. 29).

87 Vgl. Urteil vom 21. März 2019, Pouvin und Dijoux (C-590/17, EU:C:2019:232, Rn. 32).

Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder nicht, wenn der Arbeitnehmer mit ihr zwar nicht seinen Arbeitsvertrag, aber als dessen integraler Bestandteil eine Vereinbarung geschlossen hat, nach der sie für die Erfüllung der dem Arbeitnehmer gegenüber bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, als „Arbeitgeber" im Sinne von Art. 21 Abs. 1 und 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 angesehen werden kann, sofern sie ein unmittelbares Interesse an der ordnungsgemäßen Durchführung des Arbeitsvertrags hat. Ob ein solches unmittelbares Interesse vorliegt, ist vom vorlegenden Gericht umfassend unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.

2. Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 ist dahin auszulegen, dass die Anwendung der innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften ausgeschlossen ist, wenn die Voraussetzungen der Anwendung von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung erfüllt sind.

   Für den Fall, dass der Gerichtshof zu der Einschätzung gelangen sollte, dass der Rechtsstreit nicht in den Anwendungsbereich von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 fällt:

3. Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 und Art. 6 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) sind dahin auszulegen, dass der Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit" die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst.

4. Art. 17 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 und Art. 6 Abs. 1 der Verordnung Nr. 593/2008 sind dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, die integraler Bestandteil eines Arbeitsvertrags ist und nach der eine Person für die Erfüllung der gegenüber dem Arbeitnehmer bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, unter den Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit" fällt.