SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS FRANCIS G. JACOBS

vom 19. September 2002 [1]

1. In dieser Rechtssache geht es um die Bestimmung des Gerichtsstands nach Artikel 5 Nummer 1 des Brüsseler Übereinkommens [2], wenn ein Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen A scheinbar zum Arbeiten in *einem* Vertragsstaat eingestellt wird, aber sofort in einen Wartestand versetzt wird, um ihm das Arbeiten für die mit dem Unternehmen A verbundene Gesellschaft B in einem *anderen* Vertragsstaat zu ermöglichen, wobei das Unternehmen A sich bereit erklärt, für die Dauer dieses zweiten Arbeitsverhältnisses bestimmte Kosten zu übernehmen, im Zusammenhang mit den zwischen ihm und dem Unternehmen A bestehenden Vereinbarungen Klage gegen dieses erhebt.

2. Das Landesarbeitsgericht München möchte in diesem Zusammenhang wissen,

i) an welchem Ort der Arbeitnehmer im Sinne der fraglichen Vorschrift „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet" und

ii) ob für die Sache etwa die Gerichte des zweiten Vertragsstaats zuständig sind, weil dort der Erfüllungsort für die Zahlung der vereinbarten Kosten ist.

Sachverhalt und Verfahren

3. Giulia Pugliese (nachstehend: Klägerin des Ausgangsverfahrens), deren Familie aus Rom stammt, wurde von Aeritalia Società Aerospaziale Italiana (nachstehend: Aeritalia) — diese gehört nun zum Konzern Finmeccanica SpA (nachstehend: Finmeccanica), der Beklagten des Ausgangsverfahrens — eingestellt, um ab dem 17. Januar 1990 im Betrieb der Aeritalia in Turin (Italien) zu arbeiten.

4. Sie arbeitete jedoch offenbar nie dort. Durch zwei Vereinbarungen mit der Eurofighter Jagdflugzeug GmbH (nachstehend: Eurofighter), einem Unternehmenszusammenschluss, an dem nun nach der Übernahme des Anteils von Aeritalia Finmeccanica mit rund 20 % beteiligt ist, und einer weiteren Vereinbarung mit Aeritalia,

1 — Originalsprache: Englisch.

2 — Übereinkommen vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. 1978, L 304, S. 36) in der Fassung des Übereinkommens vom 9. Oktober 1978 über den Beitritt des Königreichs Dänemark, Irlands und des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (ABl. L 304, S. 1 und — geänderter Text — S. 77), des Übereinkommens vom 25. Oktober 1982 über den Beitritt der Republik Griechenland (ABl. L 388, S. 1) und des Übereinkommens vom 26. Mai 1989 über den Beitritt des Königreichs Spanien und der Portugiesischen Republik (ABl. L 285, S. 1).

jeweils im Januar 1990 unterzeichnet, wurde ihr Arbeitsverhältnis mit Aeritalia „wie vereinbart" für nicht weniger als drei Jahre unterbrochen, und sie nahm zum 1. Februar 1990 eine Stelle bei Eurofighter in München (Deutschland) an. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens trägt vor, dass diese Vereinbarung gemäß einem Vertrag getroffen worden sei, wonach Eurofighter von den an ihr beteiligten Gesellschaften Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.

5. In dem Vertrag, mit dem die Klägerin des Ausgangsverfahrens von Aeritalia in einen Wartestand versetzt wurde, verpflichtete Aeritalia sich auch, ihr die Beitragsleistungen zur freiwilligen Versicherung in Italien sowie zwei Flüge pro Jahr von München zum Flughafen, der ihrem Wohnort in Italien am nächsten ist, zu bezahlen und ihr bei ihrer Rückkehr das volle Dienstalter für die Zeit anzurechnen, die sie im Ausland gearbeitet habe. Ihr Dienst für Eurofighter könne aufgrund einer Änderung des Programms, des Ablaufs des vereinbarten Zeitraums oder aus persönlichen Gründen im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den drei Beteiligten beendet werden. Kündige sie jedoch gegenüber Eurofighter, sei Aeritalia nicht verpflichtet, sie wieder zu beschäftigen. Weder der Arbeitsvertrag noch die Wartestandsvereinbarung enthielten eine Klausel über das anwendbare Recht oder über den Gerichtsstand.

6. Anscheinend verpflichtete sich Aeritalia auch dazu, der Klägerin des Ausgangsverfahrens für die Dauer ihrer Überlassung entweder einen Mietkostenzuschuss oder die Mietkosten für ihre Wohnung in München zu zahlen. Aeritalia mietete ab dem 1. März 1990 eine Wohnung in München, die sie der Klägerin des Ausgangsverfahrens zur Verfügung stellte.

7. Gemäß dem Arbeitsvertrag mit Eurofighter war dieses Unternehmen verpflichtet, das Gehalt der Klägerin des Ausgangsverfahrens und bestimmte sonstige Vergütungen zu zahlen. Sie hatte in Deutschland Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, der Vertrag unterlag deutschem Recht, und Gerichtsstand war München. Der Vertrag nahm außerdem Bezug auf einen „zwischen Ihnen und Ihrer Muttergesellschaft" zu vereinbarenden monatlichen Mietkostenzuschuss.

8. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens arbeitete für Eurofighter in München länger als die vereinbarte Zeit von mindestens drei Jahren. Im November 1995 teilte ihr Finmeccanica jedoch mit, dass ihr Wartestand am 29. Februar 1996 ende und sie ab dem 1. März in Turin beschäftigt werde. Sie reagierte darauf mit der Bitte, aus persönlichen und familiären Gründen in Rom tätig werden zu dürfen. Finmeccanica, der es nicht möglich war, dieser Bitte zu entsprechen, verlängerte den Wartestand um weitere drei Monate und stellte danach die Mietzahlungen für die Münchner Wohnung der Klägerin des Ausgangsverfahrens ein. Diese zahlte die Miete dann selbst.

9. Da die Klägerin des Ausgangsverfahrens an ihrem Wunsch, in Rom anstatt in Turin zu arbeiten, festhielt, war Finmeccanica bereit, den Wartestand mehrmals, zuletzt bis zum 30. Juni 1998, zu verlängern, bezahlte ihr jedoch ab dem 1. Juni 1996 nicht mehr die Miete und erstattete ab diesem Zeitpunkt auch keine Reisekosten mehr.

10. Als die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Juli 1998 nicht in Turin zur Arbeit erschien, ordnete Finmeccanica zunächst Disziplinarmaßnahmen (zwei Suspendierungen und eine Abmahnung) an und kündigte dann mit Schreiben vom 7. September 1998 das Arbeitsverhältnis.

11. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens arbeitete weiterhin für Eurofighter (und tut dies möglicherweise immer noch).

12. Der Umstand, dass sie sich mit Finmeccanica nicht über die Einzelheiten ihrer Rückkehr einigen konnte, führte zu zwei Klagen vor den ihrer Meinung nach zuständigen Münchner Gerichten.

13. Zunächst erhob sie Klage beim Arbeitsgericht und machte die Erstattung ihrer Miete und ihrer Reisekosten ab dem 1. Juni 1996 geltend. Diese Klage wurde am 9. Februar 1998 eingereicht, Finmeccanica aber erst am 4. September 1998 zugestellt. Am 20. August 1998 wurde sie dahin erweitert, dass sie sich auch gegen die Disziplinarmaßnahmen richtete.

14. Nachdem Finmeccanica am 7. September 1998 das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, reichte die Klägerin des Ausgangsverfahrens sodann beim selben Gericht eine gesonderte Kündigungsschutzklage ein.

15. Beide Klagen wurden vom Arbeitsgericht in der ersten Instanz wegen fehlender internationaler Zuständigkeit abgewiesen. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens legte jeweils Berufung ein, wobei die Berufungssachen vor verschiedenen Kammern des vorlegenden Gerichts verhandelt wurden. Die Kammer, die die erste Berufungssache verhandelte, legte das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen vor, wohingegen die Kammer, die die zweite Berufungssache verhandelte, die Berufung ohne eine solche Vorlage zurückwies. Dieses Verfahren scheint jedoch gemäß dem Vorbringen in der mündlichen Verhandlung immer noch in der Schwebe zu sein, und eine endgültige Entscheidung könnte davon abhängen, wie der Gerichtshof in der vorliegenden Rechtssache entscheidet.

16. Das nationale Gericht hat folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist in einem Rechtsstreit zwischen einer italienischen Staatsangehörigen und

einer Firma italienischen Rechts mit Sitz in Italien aus einem zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag, der als Arbeitsort Turin bestimmt, gemäß Artikel 5 Nummer 1 zweiter Halbsatz des Brüsseler Übereinkommens der Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, München, wenn der Arbeitsvertrag auf Antrag der Arbeitnehmerin von Beginn an für eine vorübergehende Zeit in eine Wartestandsregelung versetzt wird und die Arbeitnehmerin in dieser Zeit mit Zustimmung des italienischen Arbeitgebers, aber aufgrund eines eigenständigen Arbeitsvertrags eine Beschäftigung für eine Firma deutschen Rechts an deren Sitz in München erbringt, für deren Dauer der italienische Arbeitgeber die Verpflichtung übernimmt, eine Wohnung in München bereitzustellen oder die Kosten für eine derartige Wohnung zu übernehmen sowie die Kosten für eine zweimalige Heimreise pro Jahr von München in das Heimatland zu übernehmen?

2. Kann sich in dem Fall, dass die Frage zu 1 verneint wird, die Arbeitnehmerin in einem Rechtsstreit mit ihrem italienischen Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrag auf Bezahlung der Mietkosten und der Reisekosten für die zweimalige Heimreise im Jahr auf den Gerichtsstand des Erfüllungsorts gemäß Artikel 5 Nummer 1 erster Halbsatz des Brüsseler Übereinkommens berufen?

17. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens, die deutsche Regierung, die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission haben schriftliche Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht; die Klägerin des Ausgangsverfahrens und die Kommission haben sich in der Verhandlung mündlich geäußert.

Brüsseler Übereinkommen, Hintergrund und Rechtsprechung

18. Das Brüsseler Übereinkommen ist in Zivil- und Handelssachen anzuwenden, ohne dass es auf die Art der Gerichtsbarkeit ankommt. Grundsätzlich sind Personen, die ihren Wohnsitz in dem Hoheitsgebiet eines Vertragsstaats haben, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit vor den Gerichten dieses Staates zu verklagen; die einzigen Ausnahmen davon sind die in den Vorschriften des 2. bis 6. Abschnitts des Titels „Zuständigkeit" vorgesehenen. In der vorliegenden Rechtssache ist von diesen Vorschriften Artikel 5 von Interesse.

19. Er bestimmt unter anderem:

„Eine Person, die ihren Wohnsitz in dem Hoheitsgebiet eines Vertragsstaats hat, kann in einem anderen Vertragsstaat verklagt werden:

1. wenn ein Vertrag oder Ansprüche aus einem Vertrag den Gegenstand des

Verfahrens bilden, vor dem Gericht des Ortes, an dem die Verpflichtung erfüllt worden ist oder zu erfüllen wäre; wenn ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens bilden, vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet;..."

20. Bis 1989 enthielt Artikel 5 Nummer 1 keine spezifischen Bestimmungen über Arbeitsverträge; er bezog sich einfach auf den Erfüllungsort der fraglichen Verpflichtung. Der andere Teil dieses Absatzes wurde durch das Beitrittsübereinkommen jenes Jahres hinzugefügt [3].

21. Das ursprüngliche Fehlen einer spezifischen Vorschrift war kein Versehen. Der Jenard-Bericht [4] führt aus, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Vertragsstaaten sehr unterschiedlich gewesen seien, dass aber an der Einführung einer gewissen Harmonisierung gearbeitet werde. Es sei wünschenswert, dass Streitigkeiten vor den Gerichten des Staates ausgetragen würden, dessen Recht für den Vertrag maßgebend sei, und der Redaktionsausschuss „hielt es... nicht für zweckmäßig, Zuständigkeitsregeln aufzustellen, die möglicherweise nicht mit den zur Bestimmung des anwendbaren Rechts zu schaffenden Regeln übereinstimmen". Es wurde deshalb entschieden, dass der allgemeine Grundsatz auch für Arbeitsverträge gelten sollte.

22. Am 6. Oktober 1976 erließ der Gerichtshof zwei Urteile in Rechtssachen zu Artikel 5 Nummer 1 in seiner ursprünglichen Fassung, Tessili [5] und De Bloos [6] (obwohl keines von beiden einen Arbeitsvertrag betraf). In der Rechtssache De Bloos entschied der Gerichtshof, dass der Erfüllungsort anhand der Verpflichtung zu bestimmen ist, die den Gegenstand der Klage bildet. Diese Bestimmung erfolgt gemäß der Rechtssache Tessili in zwei Schritten. Zuerst hat das angerufene Gericht das auf das betreffende Rechtsverhältnis anwendbare Recht nach seinen Kollisionsnormen zu ermitteln; dann ist nach diesem Recht der Erfüllungsort der Verpflichtung zu bestimmen.

23. Die Regeln für die Bestimmung des auf Verträge anwendbaren Rechts, auf die der Jenard-Bericht Bezug nimmt, wurden im Übereinkommen von Rom von 1980 [7] niedergelegt. Nach Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe a dieses Übereinkommens ist auf individuelle Arbeitsverträge mangels einer Rechtswahl im Vertrag selbst das Recht des Staates anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages ge-

3 — 26. Mai 1989, zitiert in Fußnote 2. Die Ergänzung sieht außerdem für die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet, vor, dass der Arbeitgeber auch vor dem Gericht des Ortes verklagt werden kann, in dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet bzw. befand. Diese Regel, die sich auch in den unten zitierten Bestimmungen widerspiegelt, ist nicht Gegenstand dieses Verfahrens.

4 — Bericht zum Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (ABl. 1979, C 59, S. 1-24).

5 — Rechtssache 12/76, Tessili, Slg. 1976, 1473; vgl. insbesondere Randnr. 13 des Urteils.

6 — Rechtssache 14/76, De Bloos, Slg. 1976, 1497; vgl. insbesondere Randnr. 15 des Urteils.

7 — Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19. Juni 1980 in Rom, ABl. L 266, S. 1.

wöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist, es sei denn, dass sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Vertrag engere Verbindung zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

24. Aus dem Giuliano-Lagarde-Bericht [8] geht klar hervor, dass es eines der Anliegen bei der Redaktion dieser Vorschrift war, „jener Partei, die in diesem Zusammenhang sozial und wirtschaftlich als die schwächere anzusehen ist, einen angemesseneren Schutz zu gewähren".

25. Der Gerichtshof hat 1982 in der Rechtssache Ivenel [9] den Grundsatz aufgestellt, dass für Arbeitsverträge die Verbindung zwischen dem angerufenen Gericht und dem ihm vorliegenden Rechtsstreit durch die Verpflichtung bestimmt wird, die für den Vertrag charakteristisch ist und normalerweise in der Verpflichtung zur Verrichtung der Arbeit besteht. Zu diesem Grundsatz gelangte der Gerichtshof durch Bezugnahme auf das Übereinkommen von Rom, den Jenard-Bericht und den Giuliano-Lagarde-Bericht sowie aufgrund von Hinweisen in dem Brüsseler Übereinkommen, wonach diesem das Bestreben zugrunde liegt, die schwächere Partei in einer Vertragsbeziehung zu schützen. Er betonte auch, dass alle Ansprüche aus einem Arbeitsvertrag unter die Zuständigkeit desselben Gerichts fallen sollten.

26. In der Rechtssache Shenavai [10] stellte der Gerichtshof 1987 fest, dass Arbeitsverträge bestimmte Besonderheiten aufweisen, derentwegen die Gerichte des Ortes, an dem diese charakteristische Verpflichtung zu erfüllen ist, am besten zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten in der Lage sind; lägen dagegen solche Besonderheiten nicht vor (in der Rechtssache Shenavai ging es um die Honorarklage eines Architekten), sei nur die vertragliche Verpflichtung zu berücksichtigen, deren Erfüllung im jeweiligen Verfahren begehrt werde. Arbeitsverträge wiesen insofern Besonderheiten auf, „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".

27. Die Urteile Ivenel und Shenavai wurden 1989 durch das Urteil in der Rechtssache Six Constructions [11] bestätigt, die beim Gerichtshof anhängig war, als weitere Entwicklungen in den verschiedenen Übereinkommen auf diesem Gebiet zum Abschluss gebracht wurden.

28. 1988 dehnte das Lugano-Übereinkommen [12] die Grundsätze des

8 — Bericht über das Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, ABl. 1980, C 282, S. 1, 25.

9 — Rechtssache 133/81, Ivenel, Slg. 1982, 1891; vgl. insbesondere Randnrn. 12 bis 19 des Urteils.

10 — Rechtssache 266/85, Shenavai, Slg. 1987, 239, vgl. insbesondere Randnrn. 16 und 17 des Urteils.

11 — Rechtssache 32/88, Six Constructions, Slg. 1989, 341; vgl. insbesondere Randnr. 10 des Urteils.

12 — Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, ABl. 1988, L 319, S. 9.

Brüsseler Übereinkommens auf bestimmte europäische Staaten außerhalb der Gemeinschaft aus und fügte erstmals spezifische Vorschriften hinzu, um den Erfüllungsort bei individuellen Arbeitsverträgen zu erfassen, und versteht diesen im Sinne „des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet". Der Jenard-Möller-Bericht zu diesem Übereinkommen [13] zeigt, dass beabsichtigt war, eine Vorschrift abzufassen, die mit der Rechtsprechung des Gerichtshofes, insbesondere den Urteilen in den Rechtssachen Ivenel und Shenavai, im Einklang steht und die schwächere Partei schützt.

29. Dasselbe Anliegen lag, wie sich aus dem Cruz-Desantes-Jenard-Bericht [14] ergibt, auch der Änderung des Brüsseler Übereinkommens von 1989 zugrunde.

30. Seit 1989 sind einige weitere Urteile des Gerichtshofes auf dem Gebiet der Arbeitsverträge ergangen, und im letzten von diesen, dem Urteil in der Rechtssache Weber [15], fasste er die derzeitige Lage wie folgt zusammen:

„Erstens... [ist] bei derartigen Verträgen der Erfüllungsort für die Verpflichtung, die den Gegenstand des Verfahrens bildet, im Sinne der genannten Bestimmung des Brüsseler Übereinkommens nicht wie allgemein bei Verträgen anhand des nach den Kollisionsnormen des angerufenen Gerichts maßgebenden nationalen Rechts zu ermitteln ..., sondern im Gegenteil nach einheitlichen Kriterien, die der Gerichtshof auf der Grundlage der Systematik und der Zielsetzungen des Brüsseler Übereinkommens festzulegen hat ... [16]

Zweitens... [rechtfertigt] sich die besondere Zuständigkeitsregel des Artikels 5 Nummer 1... durch das Bestehen einer besonders engen Verknüpfung zwischen dem Rechtsstreit und dem zu seiner Entscheidung berufenen Gericht im Hinblick auf die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Rechtspflege und die sachgerechte Gestaltung des Verfahrens... und... das Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer die vereinbarte Tätigkeit auszuüben hat, [ist] am besten zur Entscheidung eines Rechtsstreits in der Lage ..., der sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben kann ... [17]

Drittens... [hat] die Auslegung des Artikels 5 Nummer 1... bei Arbeitsverträgen die Zielsetzung zu berücksichtigen ..., dem Arbeitnehmer als der sozial schwächeren Partei einen angemessenen Schutz zu gewährleisten, und... ein solcher Schutz [ist] besser gewährleistet ..., wenn für Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem Ar-

13 — ABl. 1990, C 189, S. 57, 72 f.

14 — Bericht über das Übereinkommen über den Beitritt des Königreichs Spanien und der Portugiesischen Republik zum [Brüsseler] Übereinkommen..., ABl. 1990, C 189, S. 35, Nr. 23.

15 — Urteil vom 27. Februar 2002 in der Rechtssache C-37/00, Weber, Randnrn. 38 bis 41.

16 — Der Gerichtshof nahm Bezug auf die Urteile in den Rechtssachen Tessili, C-125/92, Mulox IBC, Slg. 1993, I-4075, Randnrn. 10, 11 und 16, C-383/95, Rutten, Slg. 1997, I-57, Randnrn. 12 und 13, und C-440/97, GIE Groupe Concorde u. a., Slg. 1999, I-6307, Randnr. 14.

17 — Der Gerichtshof nahm Bezug auf die Urteile in den Rechtssachen Mulox IBC, Randnr. 17, und Rutten, Randnr. 16.

beitsvertrag das Gericht des Ortes zuständig ist, an dem der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber erfüllt, da sich der Arbeitnehmer an diesem Ort mit dem geringsten Kostenaufwand an die Gerichte wenden oder sich vor ihnen als Beklagter zur Wehr setzen kann ... [18]

herangezogen werden konnte. Die Rechtssache Weber war insofern schwieriger, als es anscheinend keinen solchen Standort gab. Der Gerichtshof führte daher auf der Grundlage seiner früheren Entscheidungen aus, dass,

Daraus [ist zu schließen],... dass bei Arbeitsverträgen unter dem Erfüllungsort der maßgeblichen Verpflichtung im Sinne [von Artikel 5 Nummer 1] der Ort zu verstehen ist, an dem der Arbeitnehmer die mit seinem Arbeitgeber vereinbarten Tätigkeiten tatsächlich ausübt ...“ [19]

„wenn der Arbeitnehmer die Verpflichtungen aus seinem Arbeitsvertrag in mehreren Vertragsstaaten erfüllt, der Ort, an dem er im Sinne [von Artikel 5 Nummer 1] gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, der Ort ist, an dem oder von dem aus er unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt.

31. In den Rechtssachen Six Constructions, Mulox IBC, Rutten und Weber musste der Arbeitnehmer in mehr als einem Staat arbeiten. In den Rechtssachen Mulox IBC und Rutten entschied der Gerichtshof, dass der Erfüllungsort in solchen Fällen der Ort ist, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber hauptsächlich erfüllt oder den er zum Mittelpunkt seiner Arbeitstätigkeit gemacht hat.

Bei einem Arbeitsvertrag, zu dessen Erfüllung der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber dieselben Tätigkeiten in mehr als einem Vertragsstaat ausübt, ist grundsätzlich die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses für die Bestimmung des Ortes, an dem der Betroffene im Sinne der genannten Vorschrift gewöhnlich seine Arbeit verrichtet hat, zu berücksichtigen.

32. In diesen beiden Rechtssachen hatte der Arbeitnehmer einen festen Standort für seine Arbeit, der als objektives Kriterium

Mangels anderer Kriterien ist dies der Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeitszeit geleistet hat.

18 — Der Gerichtshof nahm Bezug auf die Urteile in den Rechtssachen Mulox IBC, Randnrn. 18 und 19, und Rutten, Randnr. 17.

19 — Der Gerichtshof nahm Bezug auf die Urteile in den Rechtssachen Mulox IBC, Randnr. 20, Rutten, Randnr. 15, und GIE Groupe Concorde u. a., Randnr. 14.

Anders verhielte es sich nur, wenn angesichts der tatsächlichen Umstände des je-

weiligen Einzelfalls der Gegenstand des Rechtsstreits engere Verknüpfungen mit einem anderen Arbeitsort aufwiese; in einem solchen Fall wäre dieser Ort für die Anwendung des Artikels 5 Nummer 1... maßgeblich.

..."

33. Zu erwähnen ist auch noch die „Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie" [20], die für bestimmte Arbeitnehmer gilt, die von ihren Arbeitgebern in ein Unternehmen oder eine Niederlassung oder ein Unternehmen der Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat entsandt werden. Artikel 6 regelt die Zuständigkeit der Gerichte für Rechtsstreitigkeiten, die bestimmte gewährleistete Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Mitgliedstaaten betreffen, in die ein Arbeitnehmer entsandt ist. Sie war bis zum 16. Dezember 1999 in nationales Recht umzusetzen.

34. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass das Brüsseler Übereinkommen seit dem 1. März 2002 durch die Verordnung Nr. 44/2001 des Rates [21] ersetzt wurde, die neben den allgemeinen Vorschriften zu Verträgen einen Abschnitt zur Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge enthält. Nach Artikel 19 Absatz 2 Buchstabe a kann ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, „in einem anderen Mitgliedstaat vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat", verklagt werden.

35. In der 13. Begründungserwägung dieser Verordnung wird näher ausgeführt, dass unter anderem bei Arbeitssachen „die schwächere Partei durch Zuständigkeitsvorschriften geschützt werden [sollte], die für sie günstiger sind als die allgemeine Regelung".

Würdigung

Vorbemerkungen

36. Diese neue Situation wird weder vom Brüsseler Übereinkommen erfasst, noch kann sie durch einfache Bezugnahme auf die bestehende Rechtsprechung gelöst werden.

37. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens hatte zwei Arbeitsverträge, einen mit Aeritalia/Finmeccanica und den anderen mit

20 — Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. 1997, L 18, S. 1.

21 — Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, ABl. 2001, L 12, S. 1; das Übereinkommen ist jedoch immer noch auf Rechtssachen mit einem Bezug zu Dänemark anzuwenden.

Eurofighter, die formell voneinander getrennt, aber möglicherweise sachlich miteinander verbunden waren. Sie leistete nur Arbeit nach einem der beiden Verträge für Eurofighter in München. Der Vertrag mit Aeritalia/Finmeccanica bestimmte zwar auch einen — anderen — Arbeitsort, aber die Verpflichtung, diese Arbeit zu verrichten, war praktisch von Anfang an und mindestens bis zum 30. Juni 1998 ausgesetzt. Die einzigen „aktiven" Verpflichtungen im Zusammenhang mit diesem Vertrag während dieser Zeit waren die des Arbeitgebers, bestimmte Beträge zu zahlen oder zu erstatten.

38. Die Umstände dieses Falles sind eindeutig sehr spezifisch. Gleichwohl scheinen Vereinbarungen dieser Art zwischen Unternehmen, die wie Aeritalia/Finmeccanica und Eurofighter miteinander verbunden sind, allgemein üblich zu sein. Daher mag es hilfreich sein, wenn bei der vorzunehmenden Auslegung auch über diesen spezifischen Sachverhalt, auf den das nationale Gericht seine Entscheidung stützen muss, hinaus geschaut wird, und es sollte bedacht werden, dass in einem gesonderten Verfahren auch über die Zuständigkeit für eine Kündigungsschutzklage gegen Finmeccanica entschieden werden muss.

Vorschriften, die nicht unmittelbar anwendbar sind

39. Eine Reihe von Rechtsquellen ist nicht unmittelbar anwendbar, obwohl sie im Laufe des Verfahrens diskutiert wurden und Teil des rechtlichen Rahmens sind.

40. Erstens ist das Übereinkommen von Rom zeitlich nicht anwendbar. Nach Artikel 17 ist es nur auf Verträge anzuwenden, die nach seinem Inkrafttreten geschlossen worden sind; für Italien und Deutschland heißt das jeweils nach dem 1. April 1991, also zu einer Zeit nach dem Abschluss der Arbeitsverträge der Klägerin des Ausgangsverfahrens. Überdies betreffen die beiden Übereinkommen verschiedene Probleme und führen nicht immer zum selben Ergebnis, so wünschenswert es auch ist, dass dies stets dann, wenn es möglich ist, doch der Fall ist.

41. Zweitens ist auch die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie nicht anwendbar, da man sich erst ab dem 16. Dezember 1999 unmittelbar auf sie berufen konnte und sie anscheinend nicht eher in deutsches (oder italienisches) Recht umgesetzt wurde. Überdies ist, worauf das nationale Gericht und die Kommission hingewiesen haben, zweifelhaft, ob die Situation der Klägerin des Ausgangsverfahrens überhaupt unter die Richtlinie fallen würde, da die Tatbestandsmerkmale von Artikel 1 Absatz 3 anscheinend nicht erfüllt sind: Die Klägerin des Ausgangsverfahrens arbeitete nicht unter der Leitung von Aeritalia/Finmeccanica, Eurofighter gehörte nicht Aeritalia/Finmeccanica an, und Aeritalia/Finmeccanica war kein Leiharbeitsunternehmen und kein einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen.

42. Darüber hinaus ist klar, dass das Lugano-Übereinkommen und die Verordnung Nr. 44/2001, obwohl ich oben auf sie Bezug genommen habe, nicht auf Rechtssachen anwendbar sind, die nur einen Bezug zu Vertragsstaaten des Brüsseler Übereinkommens haben und in denen vor dem 1. März 2002 Klage erhoben worden ist.

43. Alle diese Rechtsquellen sind jedoch Teil desselben rechtlichen Gesamtzusammenhangs, zu dem auch das Brüsseler Übereinkommen gehört, und hätten unter etwas anderen Umständen einschlägig sein können, obwohl sie womöglich keine unmittelbare Bedeutung für den besonderen Sachverhalt des Ausgangsverfahrens in der vorliegenden Rechtssache haben. Überdies unterstreichen sie alle das Anliegen, dass die Zuständigkeit (und das anwendbare Recht) möglichst mit dem Ort verbunden sein sollten, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet; dieses Anliegen beruht stets sowohl auf praktischen Erwägungen als auch auf dem Bedürfnis, den Arbeitnehmer als die schwächere Partei der Vertragsbeziehung zu schützen.

Wesen des Vertrages

44. Bilden im vorliegenden Rechtsstreit „ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens"?

45. Die Ansprüche, die der Rechtsstreit betrifft, ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin des Ausgangsverfahrens und Aeritalia/Finmeccanica sowie aus den Vereinbarungen, mit denen die Vertragsverpflichtung der Arbeitnehmerin, ihre Arbeit zu erbringen, vorübergehend ausgesetzt wurde, aber bestimmte Verpflichtungen der Arbeitgeberin aufrechterhalten und/oder dieser auferlegt wurden.

46. Das Vereinigte Königreich und die Kommission ziehen in ihren Erklärungen jeweils die Möglichkeit in Betracht, dass die Bindung zwischen der Klägerin des Ausgangsverfahrens und Aeritalia/Finmeccanica während des Wartestands in etwas anderem als einem Arbeitsvertrag bestanden haben könnte.

47. Diese Möglichkeit kann nicht kurzerhand abgetan werden. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Arbeit für den Arbeitgeber zu verrichten, die in der vorliegenden Rechtssache vorübergehend nicht bestand, ist eindeutig das charakteristischste Merkmal eines Arbeitsvertrags (und kann als ein entscheidendes Merkmal eines solchen Vertrages angesehen werden), und der Gerichtshof hat sie in diesem Licht gesehen. Andere Besonderheiten, auf die der Gerichtshof Bezug genommen hat, sind nicht so offensichtlich. Die Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers hält sich in Grenzen, und die sich daraus ergebende Bindung ist schwach. Wenn keine Arbeit zu verrichten ist, bleibt wenig Raum für zwingende Regeln oder Tarifverträge. Es ist auch vertretbar, dass die Verpflichtungen, die die Klägerin des Ausgangsverfahrens durchsetzen möchte — die Zahlung der Miete und der Reisekosten — sich aus einer vom ursprüng-

lichen Arbeitsvertrag völlig getrennten Vereinbarung ergeben.

48. Ich bin trotzdem der Ansicht, dass die Vereinbarungen zwischen der Klägerin des Ausgangsverfahrens und Aeritalia/Finmeccanica eine Einheit bildeten, die dem Wesen nach einen Arbeitsvertrag darstellte und noch immer darstellt.

49. Die ursprüngliche Vereinbarung war unbestreitbar ein Arbeitsvertrag, und die Arbeitgeberin versuchte, worauf das Vereinigte Königreich hinweist, sie als solchen durchzusetzen. Die Wartestandsvereinbarung scheint eine zeitlich begrenzte Änderung in die Vertragsbestimmungen aufzunehmen und sollte daher als deren Teil betrachtet werden. Viele ihrer Folgen wurden ausgesetzt, aber die verbleibenden — Zahlung von Versicherungsbeiträgen und Anerkennung des Dienstalters — sind typische Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Die Wartestandsvereinbarung enthielt zumindest ein paar der Bestimmungen, aus denen auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis geschlossen werden kann. Die Bestimmungen zur Regelung der Mietzahlungen haben dem Gerichtshof nicht vorgelegen, aber die Erstattung von Umzugskosten ist ebenfalls typisch für ein Arbeitsverhältnis, und die Verpflichtung scheint ein wesentlicher Bestandteil desselben Gesamtzusammenhangs zu sein.

50. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, gemäß einem Arbeitsvertrag Arbeit zu verrichten, kann aus vielerlei Gründen ausgesetzt werden. Die Aussetzung kann gesetzlich vorgeschrieben sein, wie dies beim Mutterschutz der Fall ist oder wenn der Arbeitnehmer in irgendeiner Form Wehr- oder Zivildienst ableisten muss. Der Arbeitnehmer kann auch auf vereinbarte Zeit für ein Studium oder eine sonstige Tätigkeit freigestellt werden; eine solche Vereinbarung kann beiden Parteien zugute kommen. In den meisten, wenn nicht sogar allen diesen Fällen handelt es sich bei der Beziehung, die dabei bestehen bleibt, um ein Arbeitsverhältnis, obgleich in verminderter oder abgeschwächter Form.

51. Natürlich sind Situationen denkbar, in denen keine solche Beziehung bestehen bleibt. Der „Wartestand" könnte rein formeller Natur sein, in Wirklichkeit aber auf eine Beendigung hinauslaufen, die dem Arbeitnehmer keine praktische Möglichkeit lässt, die Arbeit wieder aufzunehmen, und bei der auf keiner Seite Verpflichtungen bestehen bleiben. Die fortbestehenden Verpflichtungen könnten völlig ohne Bezug zum Beschäftigungsbereich sein. Oder der Wartestand und seine Ausgestaltung könnten das Arbeitsverhältnis auch vollkommen durch eine andere Rechtsbeziehung ersetzen, wie das bei Vereinbarungen der Fall ist, durch die ein Arbeitnehmer selbständiger externer Unternehmer wird, der seine Dienste auf einer anderen Grundlage erbringt [22].

22 — Bei dieser zuletzt genannten Situation sind wohl die Erwägungen des Gerichtshofes in der Rechtssache Shenavai einschlägig, die sich auf die Unterscheidung zwischen Arbeitsverträgen und Verträgen mit Selbständigen beziehen.

52. Ich bin jedoch der Ansicht, dass nicht einmal die Aussetzung der charakteristischsten Verpflichtung aus einem Arbeitsvertrag das Wesen dieses Vertrages verändern kann, wenn für einen Arbeitsvertrag typische Verpflichtungen fortbestehen, in diesem Zusammenhang Vorkehrungen für ein Wiederaufleben der charakteristischen Verpflichtung, nämlich Arbeit zu verrichten, getroffen werden und keine andere Beziehung die ursprüngliche Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ersetzt oder außer Kraft gesetzt hat — Kriterien, die in der vorliegenden Rechtssache alle erfüllt zu sein scheinen.

53. In dieser Hinsicht ist die Tatsache ohne Bedeutung, dass der Arbeitnehmer während des Wartestands durch einen anderen Vertrag mit einem anderen Arbeitgeber gebunden ist. Für einen Arbeitnehmer ist es nicht ungewöhnlich, gemäß verschiedenen Arbeitsverträgen nebeneinander Arbeiten zu verrichten, und es gibt keinen immanenten Grund, warum das Bestehen eines Arbeitsvertrags das Wesen eines anderen verändern sollte. Unter den Umständen der vorliegenden Rechtssache ist das Verhältnis zwischen den beiden Verträgen jedoch entscheidend für die Bestimmung des „Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet".

Verhältnis zwischen dem Vertrag und dem Arbeitsort

54. Soll sich die Zuständigkeit nach dem Ort richten, an dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, wie kann dieses Kriterium dann angewandt werden, wenn der Arbeitnehmer nur an einem Ort Arbeit verrichtet, der durch einen anderen Vertrag mit einem anderen Arbeitnehmer bestimmt wird?

55. Alle Beteiligten, die in dieser Rechtssache Erklärungen abgegeben haben, sind sich darin einig, dass die Antwort davon abhängt, inwieweit die beiden Verträge miteinander verbunden sind. Besteht eine ausreichende Beziehung zwischen ihnen, ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, für beide Verträge derselbe. Ist die Beziehung nicht ausreichend, kann die Zuständigkeit für einen Rechtsstreit aus dem einen Vertrag nicht durch den Ort bestimmt werden, an dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich seine Arbeit nach dem anderen Vertrag verrichtet.

56. Uneinigkeit besteht jedoch darüber, wie die Trennlinie zwischen diesen beiden Situationen zu ziehen ist, und das ist im Wesentlichen der Punkt, zu dem das nationale Gericht mit seiner ersten Frage um Entscheidungshilfe ersucht. Die deutsche Regierung ist der Auffassung, dass die Zuständigkeit grundsätzlich für jeden Vertrag selbständig bestimmt werden müsse und dass nur eine sehr enge Verbindung (z. B., wenn ein Unternehmen eine hundertprozentige Tochtergesellschaft eines anderen ist) es rechtfertigen könne, dass der Arbeitsort des einen Vertrages als Kriterium für den anderen herangezogen werde. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens, die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission ziehen dagegen alle, wenn auch in unterschiedlichem Maße und aus unterschiedlichen Gründen, die Ansicht vor, dass die Verbindung in der vorliegenden Rechtssache ausreicht, um Mün-

chen als den maßgeblichen Arbeitsort anzusehen.

57. Die Gründe, die der Entwicklung des fraglichen Gerichtsstands zugrunde liegen, sind hier wichtig. Eine Überlegung geht dahin, dass bei einer überwiegenden Zahl der Fälle der Vertrag dem Recht des Staates unterliegen wird, in dem die Arbeit verrichtet wird, und dass auftretende Streitigkeiten daher mit dem Arbeitsort verbunden sein werden. Die für diesen Ort zuständigen Gerichte werden daher objektiv am besten in der Lage sein, diese Streitigkeiten zu entscheiden. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer per definitionem für gewöhnlich dort anwesend (und der Arbeitgeber wahrscheinlich anwesend oder vertreten) sein wird, ist ein weiterer praktischer Gesichtspunkt, der sich aber auch spezifisch mit dem ständig sowohl vom Gerichtshof als auch von den Verfassern der Übereinkommen betonten Anliegen befasst, der schwächeren Partei, dem Arbeitnehmer, dadurch Schutz zu gewähren, dass ihm ermöglicht wird, bei den Gerichten Klage zu erheben oder sich gegen Klagen zur Wehr zu setzen, bei denen ihn das am wenigsten belastet.

58. Ich hatte bereits Anlass anzumerken[23], dass dieses Anliegen nicht so weit gehen kann, dass der Arbeitnehmer den Gerichtsstand wählen könnte oder anzunehmen wäre, dass der Gerichtsstand danach zu bestimmen ist, was für ihn am günstigsten wäre — etwa unabhängig davon, wo er seine Arbeit verrichtet —, da eine solche Betrachtungsweise dem Bedürfnis zuwiderlaufen würde, einheitliche, die Rechtssicherheit gewährleistende Kriterien zu haben, und jegliche Zuständigkeitsaufspaltung zu verhindern.

59. Das Anliegen ist jedoch von grundlegender Bedeutung für die zu prüfende Regel, und wenn keine guten Gründe vorliegen, um es in einer bestimmten Rechtssache unberücksichtigt zu lassen, sollte es bei ihrer Auslegung und Anwendung immer zu den vorrangigen Erwägungen gehören.

60. Daher finde ich den Ansatz der deutschen Regierung zu eng. Das von ihr vorgeschlagene Kriterium der Verbundenheit fällt sehr stark gegen den Ort ins Gewicht, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet, obwohl der Ausschlag eher in die andere Richtung gehen sollte. Ein so anspruchsvolles Kriterium würde in vielen Fällen der vorliegenden Art trotz unbestreitbarer sachlicher Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsort und dem Vertrag, aufgrund dessen der Rechtsstreit entstanden ist, jede Möglichkeit für den Arbeitnehmer ausschließen, von dem beabsichtigten Schutz Gebrauch zu machen.

61. Die Kommission schlägt ein Kriterium vor, das zunächst vom nationalen Gericht umrissen worden war: Sind die beiden Verträge so eng miteinander verbunden, dass der eine nicht ohne den anderen ge-

23 — In meinen Schlussanträgen in der Rechtssache Weber, zitiert oben in Fußnote 15.

schlossen worden wäre? Das ist bestimmt ein nützlicher Indikator. Wenn die genannte Voraussetzung erfüllt ist, so ist daraus sicher abzuleiten, dass der Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, als eine Grundlage für die Zuständigkeit bei Streitigkeiten dienen kann, die im Zusammenhang mit einem der beiden Verträge entstehen. Der Indikator könnte jedoch wiederum zu hart sein, wenn er als notwendige Voraussetzung aufgefasst wird. In der vorliegenden Rechtssache hätte der Klägerin des Ausgangsverfahrens von Aeritalia eine Stelle angeboten werden können, und sie hätte diese möglicherweise angenommen, selbst wenn die Stelle bei Eurofighter nicht zur Verfügung gestanden (oder sie diese nicht gewollt) hätte; umgekehrt hätte sie selbst dann von Eurofighter eingestellt werden können, wenn Aeritalia nicht als Vermittlerin aufgetreten wäre. Keine dieser Möglichkeiten betrifft jedoch das Verhältnis zwischen den Verträgen, wie sie tatsächlich unterzeichnet wurden.

62. Es ist nicht einfach, ein einziges genaues Kriterium zu formulieren, das immer klar unterscheidet zwischen Verträgen, die so eng miteinander verbunden sind, dass ein einziger Arbeitsort für beide gilt, und Verträgen, deren Beziehung entfernter ist und für die daher der Arbeitsort jeweils getrennt bestimmt werden muss. Überdies habe ich Zweifel daran, ob dies notwendig oder wünschenswert ist.

63. Ich würde angesichts der Tatsache, dass die fragliche Regel einen starken Schutzzweck hat, eher einen globaleren Ansatz vorziehen, der alle Faktoren abwägt, die für oder gegen eine enge Verbindung zwischen den Verträgen sprechen. Zu entscheiden ist, auch wenn zwangsläufig eine allgemeine Formulierung gewählt werden muss, ob die vom Arbeitnehmer verrichtete Arbeit „für" den oder im Interesse des Arbeitgebers des Vertrages, im Zusammenhang mit dem der Rechtsstreit entsteht, erbracht wird, und bei dieser Entscheidung ist eine Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen.

64. Die von der deutschen Regierung und der Kommission vorgeschlagenen Kriterien gehören zweifellos mit zu jenen Faktoren. Aber wenn sie nicht erfüllt sein sollten, können andere Kriterien eingreifen. Der Rechtsanwalt der Klägerin des Ausgangsverfahrens hat in der mündlichen Verhandlung eine Reihe von Kriterien vorgeschlagen, die auch in meinen Augen relevant sind. Inwiefern wurde der zweite Vertrag unter Mitwirkung der ersten Arbeitgeberin oder umgekehrt selbständig von der Arbeitnehmerin geschlossen? Inwiefern nehmen die Verträge aufeinander Bezug? Gibt es für das gleichzeitige Bestehen der beiden Verträge eine Rahmenvereinbarung zwischen den beiden Arbeitgeberinnen? Gibt es eine organisatorische oder wirtschaftliche Beziehung zwischen den Arbeitgeberinnen, und wie eng ist diese gegebenenfalls? Sieht der zweite Arbeitsvertrag eine Arbeitsdauer vor, die ausreicht, um einen „gewöhnlichen" Arbeitsort zu begründen?

65. Andere Faktoren wären z. B., ob der Abschluss des zweiten Vertrages beabsichtigt war, als der erste unterzeichnet wurde, ob es Rechte und Pflichten gibt, die zwischen der Arbeitnehmerin und der ersten Arbeitgeberin fortbestehen, ob die Arbeitnehmerin ein Recht darauf hat, die Arbeit bei der ersten Arbeitgeberin wieder aufzunehmen und gegebenenfalls zu welchen Bedingungen.

66. Bei der Beurteilung des bekannten Sachverhalts in der vorliegenden Rechtssache auf der Grundlage all dieser Faktoren wäre es in meinen Augen vollkommen vertretbar, wenn das nationale Gericht zu dem Ergebnis käme, dass die Verbindung zwischen den beiden Verträgen so eng war, dass die von der Klägerin des Ausgangsverfahrens nach dem zweiten Vertrag für Eurofighter verrichtete Arbeit auch im Zusammenhang mit dem ersten Vertrag für Aeritalia/Finmeccanica oder in deren Interesse verrichtet wurde und dass der Ort, an dem sie gewöhnlich ihre Arbeit verrichtete, als eine Grundlage für die Zuständigkeit nach Artikel 5 Nummer 1 des Brüsseler Übereinkommens für Rechtsstreitigkeiten herangezogen werden kann, die im Zusammenhang mit dem ersten Vertrag entstehen. Ein solches Ergebnis würde auch vollkommen mit den in der Rechtssache Weber aufgestellten Kriterien übereinstimmen, die den Ort berücksichtigen, an dem die Arbeitnehmerin im Kontext der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgeberin am längsten gearbeitet und dadurch den wesentlichen Teil ihrer Verpflichtungen gegenüber ihrer Arbeitgeberin erfüllt hat.

67. Dieses Ergebnis würde nicht nur für die sachlich mit ihrem Arbeitsort in München verbundenen Ansprüche auf Kostenerstattung gelten, die die Klägerin des Ausgangsverfahrens in der Hauptsache geltend macht, sondern auch für diejenigen Gesichtspunkte ihrer Klage — ja sogar für ihre zweite Klage in Bezug auf die Kündigung ihres Vertrages —, die einen Sachzusammenhang mit Turin aufweisen. Wie der Gerichtshof in der Rechtssache Ivenel [24] hervorgehoben hat, besteht der Schutzzweck der fraglichen Bestimmung unter anderem darin, dass für alle Angelegenheiten, die aus demselben Arbeitsvertrag entstehen, dasselbe Gericht zuständig sein muss.

Erfüllungsort für die Verpflichtung, Kosten zu bezahlen

68. Die vorstehenden Erwägungen beantworten die erste Frage des nationalen Gerichts so, dass eine Prüfung der zweiten Frage überflüssig wird.

69. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitsort des Arbeitnehmers, wie sich klar aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes ergibt, der einzige Erfüllungsort ist, der die Zuständigkeit bestimmen kann, wenn es um Arbeitsverträge geht. Der Erfüllungsort der Verpflichtung zur Zahlung von Kosten könnte folglich nur relevant sein, wenn man zu dem Ergebnis käme, dass es sich bei der Beziehung zwischen der Klägerin des Ausgangsverfahrens und Aeritalia/Finmeccanica nicht um ein Arbeitsverhältnis handelte. In diesem Fall und wenn man davon ausgeht, dass der gemäß der Rechtssache Tessili bestimmte Erfüllungsort tatsächlich München war, wäre das Ergebnis für die Ansprüche der Klägerin des Ausgangsverfahrens in der Hauptsache dasselbe wie das, zu dem ich oben bei meiner Würdigung der ersten Frage gekommen bin.

24 — Randnrn. 18 und 19 des Urteils.

Ergebnis

70. Ich bin daher der Meinung, dass der Gerichtshof dem Landesarbeitsgericht München wie folgt antworten sollte:

1. Wenn ein Arbeitnehmer, der von einem Unternehmen A zum Arbeiten in *einem* Vertragsstaat eingestellt wird, aber in einen Wartestand versetzt wird, um ihm das Arbeiten für das Unternehmen B in einem *anderen* Vertragsstaat zu ermöglichen, und zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen A ein Rechtsstreit im Zusammenhang mit dem zwischen ihnen bestehenden Vertrag entsteht, kann der Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit für das Unternehmen B verrichtet, nach Artikel 5 Nummer 1 des Brüsseler Übereinkommens die Zuständigkeit begründen, wenn zwischen den beiden Verträgen eine so enge Verbindung besteht, dass davon auszugehen ist, dass die Arbeit auch für das Unternehmen A oder in dessen Interesse verrichtet wurde. Das Vorliegen und die Nähe dieser Verbindung sind im Lichte aller Umstände zu beurteilen, wozu gegebenenfalls die folgenden Faktoren gehören:

   — Sieht der zweite Arbeitsvertrag eine Arbeitsdauer vor, die ausreicht, um einen „gewöhnlichen" Arbeitsort zu begründen?

   — Wäre *ein* Vertrag auch ohne den *anderen* geschlossen worden?

   — War der Abschluss des zweiten Vertrages beabsichtigt, als der erste unterzeichnet wurde?

— Wurde der zweite Vertrag unter Mitwirkung der ersten Arbeitgeberin oder umgekehrt selbständig von der Arbeitnehmerin geschlossen?

— Nehmen die Verträge aufeinander Bezug?

— Gibt es eine organisatorische oder wirtschaftliche Beziehung zwischen den Arbeitgeberinnen, und wie eng ist diese gegebenenfalls?

— Gibt es für das gleichzeitige Bestehen der beiden Verträge eine Rahmenvereinbarung zwischen den beiden Arbeitgeberinnen?

— Gibt es Rechte und Pflichten, die zwischen der Arbeitnehmerin und der ersten Arbeitgeberin fortbestehen?

— Hat die Arbeitnehmerin ein Recht darauf, die Arbeit bei der ersten Arbeitgeberin wieder aufzunehmen und gegebenenfalls zu welchen Bedingungen?

2. Wird Artikel 5 Nummer 1 des Brüsseler Übereinkommens auf Rechtssachen angewandt, die aus einem individuellen Arbeitsvertrag entstehen, kommt es nicht auf den Erfüllungsort für andere Verpflichtungen als diejenige, Arbeit zu verrichten, an.