SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS FRANCIS G. JACOBS
vom 26. Mai 1993 *

Herr Präsident,
meine Herren Richter!

1. Die Cour d'appel Chambéry hat um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 5 Nr. 1 des Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstrekkung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen 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; nachstehend: Brüsseler Übereinkommen) ersucht.

Der Zusammenhang

2. Der niederländische Staatsangehörige Hendrick Geels wurde von der Mulox IBC Limited (nachstehend: Mulox), einer Gesellschaft englischen Rechts mit Sitz in London, am 1. November 1988 als Direktor für internationales Marketing eingestellt. Während seiner Tätigkeit für Mulox wohnte Herr Geels in Aix-les-Bains (Frankreich) und benutzte anscheinend seine Wohnung als Büro und Ausgangspunkt für seine Tätigkeiten. Seine Aufgaben bestanden anfänglich in Kundenbesuchen und im Aufbau eines Vertriebssystems für Mulox-Produkte in Deutschland, Belgien, den Niederlanden und in Skandinavien, wohin er sich häufig begab. Aus einem seinem Arbeitgeber im Dezember 1989 übersandten Jahresarbeitsbericht ergibt sich, daß er seine Vertriebstätigkeiten, nachdem er Deutschland, Belgien und Spanien bereist hatte, 1989 in Deutschland und dann in Skandinavien, in Belgien und in den Niederlanden fortsetzte; das französische Hoheitsgebiet gehörte bis September 1989 nicht zu seinem Aufgabenbereich. Nach einem von Herrn Geels für seinen Arbeitgeber gefertigten Vermerk vom 19. April 1990 begann er erst im Januar 1990 mit den Vertretern von Mulox in Frankreich zu arbeiten und die französischen Kunden seines Arbeitgebers zu besuchen. Mulox, die mit den Arbeitsergebnissen von Herrn Geels unzufrieden war, beschloß, sich von ihm zu trennen; anscheinend endete das Beschäftigungsverhältnis am 7. Mai 1990, als Herrn Geels in einem Schreiben an Mulox die Vertragsbeendigung durch das Unternehmen zur Kenntnis nahm und eine Kündigungsentschädigung in Höhe von 12 Monatsgehältern nebst Schadensersatz forderte.

3. Herr Geels klagte daraufhin beim Arbeitsgericht Aix-les-Bains, das sich gemäß Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens für zuständig erklärte und entschied, daß der Rechtsstreit dem französischen Recht unterliege; es erließ ein Herrn Geels in weiten Teilen günstiges Urteil. Mulox legte gegen dieses Urteil Berufung bei der Cour d'appel Chambéry ein und machte im wesentlichen geltend, die französischen Gerichte seien nicht zuständig, weil der Erfüllungsort des Arbeitsvertrags von Herrn

* Originalsprache: Englisch.

Geels sich auf ganz Europa erstrecke und die Beklagte ihren Sitz in London habe. Hilfsweise brachte sie vor, für den Vertrag gelte englisches Recht, das die Parteien vereinbart hätten und das nach dem Übereinkommen von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (ABl. L 266, S. 1) als Recht des Ortes der Niederlassung des Arbeitgebers maßgebend sei; nach englischem Recht habe Herr Geels weder Anspruch auf Kündigungsentschädigung noch auf Entlassungsentschädigung oder auf Schadensersatz. Höchst hilfsweise machte sie geltend, die Ansprüche von Herrn Geels seien nach französischem Recht unbegründet.

4. Die Cour d'appel Chambéry wies darauf hin, daß nach dem Urteil des Gerichtshofes vom 26. Mai 1982 in der Rechtssache 133/81 (Ivenel, Slg. 1982, 1891) die Verpflichtung, die für die Anwendung des Artikels 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens bei Klagen, die auf verschiedenen Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag beruhten, maßgebend sei, die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung sei. In diesem Urteil habe der Gerichtshof auch die Auffassung vertreten, daß Streitigkeiten aus Arbeitsverträgen am besten vor den Gerichten des Staates ausgetragen würden, dessen Recht für den Vertrag maßgebend sei, und daß dieses Recht nach einer in Artikel 6 des Übereinkommens von Rom zum Ausdruck gelangten Tendenz des Kollisionsrechts durch die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung festgelegt werde, das heißt normalerweise die Pflicht zur Arbeitsleistung. Im vorliegenden Fall sei gemäß Artikel 6 des Übereinkommens von Rom wahrscheinlich das englische Recht maßgebend. Aufgrund ihrer Zweifel, ob Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens so auszulegen sei, daß er aufgrund der Gegebenheiten des vorliegenden Falles die französischen Gerichte für zuständig erkläre, legte die Cour d'appel die folgende Frage zur Vorabentscheidung vor:

Setzt die Anwendung des Zuständigkeitsgrundes nach Artikel 5 Nr. 1 des Übereinkommens vom 27. September 1968 voraus, daß die Pflicht, die für den Arbeitsvertrag charakteristisch ist, vollständig innerhalb des Hoheitsgebietes nur des Staates, dem das mit dem Rechtsstreit befaßte Gericht angehört, erfüllt worden ist, oder reicht es für seine Anwendung aus, wenn ein Teil, gegebenenfalls der Hauptteil dieser Pflicht innerhalb des Hoheitsgebietes dieses Staates erfüllt worden ist?

Maßgebliche Vorschriften des Übereinkommens und Rechtsprechung

5. Artikel 2 des Brüsseler Übereinkommens legt als allgemeinen Grundsatz fest, daß Personen mit Wohnsitz in einem Vertragsstaat vor diesen Gerichten dieses Staaten zu verklagen sind. Nach Artikel 3 sind die einzigen Ausnahmen in den Abschnitten 2 bis 6 des Zweiten Titels des Übereinkommens enthalten. Sie sind, wie im Jenard-Bericht (ABl. 1979, C 59, S. 1, 22) vermerkt, dadurch gerechtfertigt, daß „eine enge Verknüpfung zwischen dem Rechtsstreit und dem für seine Entscheidung zuständigen Gericht" bestehen muß. Diese Ausnahmen sind eng auszulegen (Rechtssache 189/87, Kalfelis, Slg. 1988, 5565, Randnr. 8, und Rechtssache 32/88, Six Constructions, Slg. 1989, 341, Randnr. 18). Eine dieser Ausnahmen findet sich in Artikel 5 Nr. 1; er lautet:

„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 ...“

6. Bei der Anwendung dieser Zuständigkeitsregel sind a) die maßgebliche Verpflichtung und b) der Erfüllungsort dieser Verpflichtung zu ermitteln. Die für die Anwendung des Artikels 5 Nr. 1 maßgebliche Verpflichtung ist nach allgemeiner Regel diejenige, die dem vertraglichen Anspruch entspricht, auf den der Kläger seine Klage stützt (Rechtssache 14/76, De Bloos, Slg. 1976, 1497, Randnr. 11). Bei Arbeitsverträgen ist hingegen maßgebliche Verpflichtung die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung, normalerweise also die Pflicht zur Arbeitsleistung (Ivenel, a. a. O., oben, Nr. 4; bestätigt in der Rechtssache 266/85, Shenavai, Slg. 1987, 239). Im Urteil Ivenel rechtfertigte der Gerichtshof diese Ausnahme von der allgemeinen Regel bei Arbeitsverträgen mit einer Reihe von Gründen, u. a. damit, daß die Zuständigkeit den Gerichten des Ortes übertragen werden sollte, der eng mit dem Rechtsstreit verknüpft sei, daß der Arbeitnehmer angemessen geschützt werden müsse, daß die Zuständigkeit der Gerichte des Staates wünschenswert sei, dessen Recht für den Vertrag gelte, und daß das Übereinkommen so ausgelegt werden müsse, daß ein Gericht nicht gezwungen sei, sich für die Entscheidung über bestimmte Ansprüche, nicht aber über andere für zuständig zu erklären. In dem Urteil Shenavai begründete der Gerichtshof seine Entscheidung, daß bei Arbeitsverträgen die maßgebliche Verpflichtung die zur Erbringung zur Arbeitsleistung sei, ferner damit, daß Arbeitsverträge sich von anderen Verträgen insoweit unterschieden, „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 maßgeblicher Ort ist“ (Randnr. 16).

7. Bei der Ermittlung des Erfüllungsorts der maßgeblichen Verpflichtung gilt die allgemeine Regel, daß sie nach dem Recht zu erfolgen hat, das nach dem Kollisionsrecht des angerufenen Gerichts für die Verpflichtung maßgebend ist (Rechtssache 12/76, Tessili, Slg. 1976, 1473). Ungewöhnlich ist in diesem Urteil die Feststellung des Gerichtshofes, daß ein im Übereinkommen verwendeter Begriff durch Heranziehung des nationalen Rechts eines bestimmten Staates auszulegen sei. Der Gerichtshof hat häufiger entschieden, daß Begriffen des Brüsseler Übereinkommens eine autonome Bedeutung zukomme, die nach Maßgabe der Zielsetzungen des Übereinkommens zu übermitteln sei. Eine der Fragen, die in der vorliegenden Rechtssache zu beantworten sein werden, ist die, ob die Festlegung im Urteil Tessili, wonach der Erfüllungsort der betreffenden Verpflichtung allgemein unter Heranziehung des anwendbaren nationalen Rechts ermittelt werden sollte, auch auf Arbeitsverträge angewandt werden sollte oder ob im Bereich des Arbeitsrechts der Erfüllungsort nach Maßgabe unabhängiger und vom Gerichtshof zu ermittelnder Kriterien festgelegt werden sollte.

8. In den meisten Fällen unterliegt die Ermittlung des Erfüllungsorts der für einen Arbeitsvertrag charakteristischen Verpflichtung keinem Zweifel, da der typische Arbeitnehmer seine Arbeit an einem einzigen Ort verrichtet. Der einzige Fall, in dem der Gerichtshof über eine Situation zu befinden hatte, in der der Arbeitnehmer in einer Reihe verschiedener Staaten arbeitete, war die Rechtssache Six Constructions (oben, Nr. 5). In dieser Rechtssache erfüllte der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen in mehreren Nichtvertragsstaaten. Der Gerichtshof

entschied, daß unter solchen Umständen Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens nicht herangezogen werden könne, um die Zuständigkeit für ein Hoheitsgebiet innerhalb des Anwendungsbereichs des Übereinkommens zu begründen. Interessanterweise verwarf der Gerichtshof jedoch die Auffassung, daß, wenn es schwierig oder unmöglich sei, zu ermitteln, in welchem Staat die Arbeit erbracht worden sei, die Gerichte des Ortes der Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt habe, zuständig sein sollten. Der Gerichtshof verwarf diese Auffassung und folgte dem Argument, daß sich dies nachteilig für den Arbeitnehmer auswirken könne, da es dem Arbeitgeber ermöglichen würde, ihn am Geschäftsort des Arbeitgebers zu verklagen, und damit ein Forum actoris schaffe, das dem tragenden Grundsatz des Brüsseler Übereinkommens zuwiderliefe.

9. Es sei darauf hingewiesen, daß Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens jetzt durch Artikel 4 des Übereinkommens von San-Sebastian vom 26. Mai 1989 über den Beitritt Spaniens und Portugals zum Brüsseler Übereinkommen (ABl. L 285, S. 1) geändert worden ist. Die Vorschrift hat einen weiteren Satz erhalten und lautet nunmehr:

„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; verrichtet der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, so kann der Arbeitgeber auch vor dem Gericht des Ortes verklagt werden, in dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet beziehungsweise befand ...“

10. Das Übereinkommen von San Sebastian ist indessen, worauf die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen hingewiesen hat, im Verhältnis zu Frankreich, den Niederlanden und Spanien nach seinem Artikel 32 am 1. Februar 1991 in Kraft getreten. Die Änderungen durch das Übereinkommen von San Sebastian gelten nur für Verfahren, die nach seinem Inkrafttreten im Ursprungsstaat anhängig geworden sind (Artikel 29 Absatz 1). Da aus dem Vorlageurteil ersichtlich ist, daß Herr Geels seine Klage gegen Mulox vor dem 1. Februar 1991 anhängig gemacht hat, ist im vorliegenden Fall das Brüsseler Übereinkommen in der Fassung des Übereinkommens über den Beitritt Dänemarks, Irlands und des Vereinigten Königreichs anzuwenden.

11. Der Vollständigkeit halber seien zwei weitere Übereinkommen erwähnt, die etwas Licht auf die vom Gerichtshof zu lösenden Probleme werfen könnten. Das Übereinkommen von Lugano vom 16. September 1988 (ABl. L 319, S. 9) weitete die Grundsätze des Brüsseler Übereinkommens auf die EFTA-Länder aus. Artikel 5 Nr. 1 des Übereinkommens von Lugano, das im vorliegenden Fall nicht anwendbar ist, lautet:

„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; verrichtet der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit nicht in ein und demselben Staat, vor dem Gericht des Ortes, an dem die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat ...“

12. Die Änderung des Artikels 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens durch das Übereinkommen von San Sebastian wurden dem Übereinkommen von Lugano nachgebildet, doch wurden auch die Bemerkungen des Gerichtshofes in dem Urteil Six Constructions, das nach dem Abschluß des Übereinkommens von Lugano erging, berücksichtigt, wie dem Bericht von Almeida Cruz, Desantes Real und P. Jenard zu dem Übereinkommen von San Sebastian zu entnehmen ist (ABl. 1990, C 189, S. 35, 44 und 45). Infolgedessen steht nach dem Übereinkommen von San Sebastian der Gerichtsstand am Ort der Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, nur dem Arbeitnehmer offen. Nach dem Übereinkommen von Lugano steht er beiden Parteien zur Verfügung. Ungewöhnlich ist Artikel 5 Nr. 1 des Luganer Übereinkommens insoweit, als er zum Teil auf einer gesetzlichen Fiktion beruht: Wird die Arbeit nicht gewöhnlich in ein und demselben Staat verrichtet, so gilt als Erfüllungsort der Ort der Niederlassung (in der französischen Fassung: „établissement“), die den Arbeitnehmer eingestellt hat, auch wenn möglicherweise weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer irgendeine vertragliche Verpflichtung an diesem Ort zu erfüllen hatten. Das Übereinkommen von San Sebastian legt eine ähnliche Zuständigkeitsregel fest, greift aber dabei nicht zu einer gesetzlichen Fiktion: Es bestimmt lediglich, daß der Arbeitgeber an einem bestimmten Ort verklagt werden kann, ohne zu sagen, daß dies der Erfüllungsort für eine vertragliche Verpflichtung sei.

13. Das Übereinkommen von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, das am 1. April 1991 in Kraft getreten ist, enthält Kollisionsnormen für vertragliche Streitigkeiten. Die Grundregel des Artikels 3 besagt, daß für den Vertrag das von den Parteien gewählte Recht maßgebend ist. Artikel 6 Absatz 1 bestimmt:

„... abweichend von Artikel 4 sind mangels einer Rechtswahl nach Artikel 3 auf Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse anzuwenden:

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

oder

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

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

14. Das Übereinkommen von Rom ist in einem Vertragsstaat auf Verträge anzuwenden, die geschlossen worden sind, nachdem das Übereinkommen für diesen Staat in Kraft getreten ist (Artikel 17) [1]. Der Gerichtshof hat noch keine Befugnis zur

1 — Die französische Regierung geht davon aus, daß das Übereinkommen auf den Vertrag zwischen Mulox und Herrn Geels Anwendung findet, obwohl er offensichtlich vor dem 1. April 1991 abgeschlossen wurde.

Auslegung des Übereinkommens von Rom, und es ist jedenfalls nicht seine Aufgabe, den Gerichten der Vertragsstaaten irgendeine Anleitung zur Ermittlung der Lex causae zu geben. Im Urteil Ivenel hat sich der Gerichtshof indessen auf das Übereinkommen von Rom bezogen und erklärt, es sei wünschenswert, Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens so auszulegen, daß die Zuständigkeit der Gerichte des Staates begründet werde, dessen materielles Recht für den Arbeitsvertrag maßgebend sei. Ich werde hierauf später zurückkommen.

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

15. Die französische und die deutsche Regierung sowie die Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht. Die französische Regierung geht davon aus, daß Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens jetzt im Lichte des Übereinkommens von San Sebastian ausgelegt werden könne; folglich seien, da der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet habe, die Gerichte des Ortes zuständig, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt habe, befinde bzw. befunden habe. Damit sei der Gleichlauf von Zuständigkeit und anwendbarem Recht sichergestellt, da der Vertrag nach Artikel 6 Absatz 2 des Übereinkommens von Rom dem englischen Recht unterliege.

16. Die deutsche Regierung hält es für ausreichend, daß ein Teil der charakteristischen Verpflichtung innerhalb des Gebietes der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts erfüllt worden ist, um dieses Gericht gemäß Artikel 5 Nr. 1 zuständig zu machen, und gibt für den Fall, daß die Verpflichtung in einer Reihe verschiedener Staaten erfüllt wurde, den Gerichten des Ortes den Vorzug, der mit dem Wohnsitz des Arbeitnehmers zusammenfällt, im vorliegenden Fall den französischen Gerichten. Paradoxerweise vertritt die deutsche Regierung wie die französische Regierung die Auffassung, daß die von ihr vorgeschlagene Lösung den Vorzug habe, daß Zuständigkeitswahl und Rechtswahl zusammenfielen, da sie davon ausgeht, daß nach Artikel 6 Absatz 2 des Übereinkommens von Rom das für den Vertrag maßgebende Recht das französische Recht sei, weil der Vertrag enge Verbindungen mit Frankreich aufweise.

17. Die Kommission weist darauf hin, daß nach dem Urteil Tessili (oben, Nr. 7) der Erfüllungsort der betreffenden Verpflichtung nach dem Recht zu ermitteln sei, das nach den Kollisionsnormen des Gerichtes, bei dem das Verfahren anhängig sei, für die Verpflichtung maßgebend sei. Fraglich sei aber, ob es angemessen sei, diese Lösung auf Arbeitsverträge anzuwenden; es sei wünschenswert, den Begriff des Erfüllungsortes bei solchen Verträgen autonom zu definieren. Die Erwägungen, die den Gerichtshof dazu geführt hätten, Arbeitsverträge im Hinblick auf die Ermittlung der maßgebenden Verpflichtung als eine besondere Kategorie zu behandeln, rechtfertigten es ebenfalls, diese Verträge anders zu behandeln, wenn es um die Festlegung des Erfüllungsortes dieser Verpflichtung gehe. Die Kommission weist darauf hin, daß dieser Ansatz durch das Übereinkommen von San Sebastian gestützt werde, das eine autonome Definition des Erfüllungortes für Arbeitsverträge festlege, ist aber der Meinung, daß auf der Grundlage der Fassung des Übereinkommens von 1978 ein ähnliches Ergebnis erzielbar sei.

18. Zum Inhalt der autonomen Definition des Erfüllungsorts vertritt die Kommission die Auffassung, daß für den Fall, daß die

Arbeit in mehreren Vertragsstaaten verrichtet werde, zuständig die Gerichte des Ortes sein sollten, an dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet werde. In Fällen der vorliegenden Art werde dieser Ort normalerweise der sein, an dem der Arbeitnehmer sein Büro habe und die Bestellungen von Kunden zentralisiere. Wenn es unmöglich sei, anhand der Tatsachen einen hauptsächlichen Erfüllungsort für die Verpflichtungen zu finden, hält die Kommission Artikel 5 Nr. 1 für nicht anwendbar und will die Zuständigkeit nach dem allgemeinen Grundsatz des Artikels 2 des Übereinkommens festlegen.

Die Entscheidung für eine nationale oder eine autonome Auslegung des Begriffs „Erfüllungsort"

19. Die einfachste Lösung — die darüber hinaus mit der bisherigen Rechtsprechung völlig übereinstimmen würde — wäre die, a) das Urteil Ivenel dahin zu bestätigen, daß die maßgebliche Verpflichtung im Hinblick auf die Anwendung von Artikel 5 Nr. 1 bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsvertrag die für den Vertrag charakteristische Verpflichtung (normalerweise die Pflicht zur Arbeitsleitstung) ist, und b) das Urteil Tessili dahin zu bestätigen, daß der Erfüllungsort der maßgeblichen Verpflichtung unter Anwendung des Rechtes zu ermitteln ist, daß für die Verpflichtung nach den Kollisionsnormen des angerufenen Gerichts maßgeblich ist. Würde diesem Ansatz gefolgt, so brauchte der Gerichtshof keine weitere Erwägung über die Kriterien anzustellen, die bei der Ermittlung des Erfüllungsorts für einen Arbeitsvertrag maßgebend sein sollten, bei dem der Arbeitnehmer in einer Reihe von Vertragsstaaten arbeitet. Diese Frage wäre vom vorliegenden Gericht nach dem auf den Vertrag anwendbaren Recht nach Maßgabe seiner eigenen Kollisionsnormen zu klären.

20. Ich bin wie die Kommission nicht der Auffassung, daß dies eine angemessene Lösung wäre. Ich sage dies, obwohl der Gerichtshof in der Rechtssache Ivenell das Urteil Tessili zitiert (Randnr. 7) und die allgemeine Regel wiederholt hat, daß der Erfüllungsort nach Maßgabe des anwendbaren nationalen Rechts zu ermitteln sei (vgl. auch die Ausführungen von Generalanwalt Reischl, S. 1904). Das war indessen in jeder Beziehung ein Obiter dictum, da es in diesem Fall wohl außer jedem Zweifel stand, daß der Arbeitnehmer nur in einem einzigen Vertragsstaat zu arbeiten hatte und nach der Auslegung des Begriffs „Erfüllungsort" nicht gefragt war; die Entscheidung betraf lediglich die Frage, welche Verpflichtung bei der Anwendung des Artikels 5 Nr. 1 maßgeblich sein sollte.

21. Eine autonome Auslegung der im Übereinkommen verwendeten Begriffe verdient schon dem Grundsatz nach den Vorzug, weil sie hilft, die einheitliche Anwendung des Übereinkommens sicherzustellen, und damit zur Durchführung ihrer Zielsetzung, nämlich der Vereinheitlichung der Zuständigkeitsregeln der Vertragsstaaten, beiträgt. Diese Vereinheitlichung wird unvermeidlich beeinträchtigt, wenn die Bedeutung der im Übereinkommen verwendeten Begriffe je nach dem anwendbaren Recht unterschiedlich ausfällt. Dies erklärt zweifellos, warum der Gerichtshof die autonome Auslegung stets als die Regel betrachtet und zur Auslegung unter Bezugnahme auf nationales Recht nur in Ausnahmefällen gegriffen hat, in denen besondere Erwägungen galten. Die Gründe aber, die der Gerichtshof im Urteil Tessili dafür anführte, den Erfüllungsort unter Rückgriff auf nationales Recht zu bestimmen, dürften in bezug auf einen Arbeitsvertrag bei weitem nicht so zwingend sein, insbesondere, wenn die maßgebliche Verpflichtung die Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist (siehe unten, Nrn. 22 und 23). Darüber hinaus scheinen die Gründe, die in

den Urteilen Ivenel und Shenavai für eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitsverträgen gegenüber anderen Verträgen bei der Ermittlung der maßgeblichen Verpflichtung angeführt wurden, mit gleichem Gewicht bei der Ermittlung des Erfüllungsorts für diese Verpflichtung zu gelten (siehe unten, Nr. 24).

22. Im Urteil Tessili rechtfertigte der Gerichtshof den Rückgriff auf das nationale Recht bei der Ermittlung des Erfüllungsortes damit, daß ihm weitergehende Angaben zur Auslegung dieses Begriffes „angesichts der Unterschiede, die nach wie vor zwischen den einzelnen nationalen Rechten bei der Regelung von Verträgen bestehen, und in Ermangelung jeder Vereinheitlichung des anwendbaren materiellen Rechts beim gegenwertigen Stand der Rechtsenwicklung" unmöglich seien. In diesem Fall verlangte ein deutscher Käufer von einem italienischen Verkäufer Schadensersatz, da dieser angeblich seiner Verpflichtung, Waren angemessener Qualität zu liefern, nicht nachgekommen war; der Verkäufer, der seinen Sitz in Como hatte, hatte die Waren einem vom Käufer benannten Spediteur in Como übergeben. Alle Rechtsordnungen enthalten Vorschriften für die Ermittlung des Erfüllungsorts bei dieser Art von Verpflichtung; diese Regeln sind oft überaus technisch, fallen je nach Vertragstyp unterschiedlich aus (cif, fob, ab Fabrik, usw.), berücksichtigen gesetzliche Vermutungen über die Absichten der Parteien und sind alles andere als einheitlich. Ein Versuch des Gerichtshofes, eine einheitliche Regel aufzustellen und sie den Gerichten der Vertragsstaaten vorzuschreiben, wäre offensichtlich unangemessen gewesen. Ähnliche Erwägungen gelten bei Zahlungsverpflichtungen, bei denen der Erfüllungsort häufig durch willkürliche Regelungen festgelegt wird, wonach die Schuld am Wohnsitz des Gläubigers oder an dem des Schuldners zu zahlen ist. Auch hier wäre es unangemessen, wenn der Gerichtshof eine einheitliche Regel auch nur für die Festlegung der Zuständigkeit vorgeben würde.

23. Diese Schwierigkeiten gibt es bei Arbeitsverträgen nicht, wenn anerkannt ist, daß die maßgebliche Verpflichtung die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist. Bei der Festlegung, wo jemand seine Arbeit verrichtet, gibt es für die Anwendung technischer Rechtsvorschriften wenig Raum; dies ist weitgehend eine Tatsachenfrage. Vielleicht ist es keine einfache Tatsachenfrage, wenn jemand an mehr als einem Ort arbeitet. Es würde aber nicht zu größeren Schwierigkeiten führen, wenn der Gerichtshof eine einheitliche Regel für die Ermittlung der Zuständigkeit in solchen Fällen festlegen würde.

24. Aus den Urteilen in den Rechtssachen Ivenel und Shenavai geht klar hervor, daß maßgeblicher Grund für die Behandlung von Arbeitsverträgen als Sonderfall das Vorliegen einer engen und dauerhaften Verbindung mit einer bestimmten Rechtsordnung ist, innerhalb deren sich das Arbeitsverhältnis entfaltet und nach der der Arbeitnehmer den Schutz zwingender Rechtsvorschriften genießt (vgl. insbesondere Ivenel, Randnrn. 15 und 19, und Shenavai, Randnr. 16). Muß es daher bei der Anwendung des Artikels 5 Nr. 1 auf Arbeitsverträge das Ziel sein, das Land zu ermitteln, zu dem diese enge und dauerhafte Verbindung besteht, so läßt dies wenig Raum für die Anwendung irgendeiner nationalen Regel, die den Erfüllungsort möglicherweise in irgendein anderes Land verlegt und vielleicht wie Artikel 5 Nr. 1 des Luganer Übereinkommens auf einer gesetzlichen Fiktion beruht. Mithin sollte der Erfüllungsort nicht durch Rückgriff auf das anwendbare nationale Recht, sondern auf der Grundlage einheitlicher und vom Gerichtshof zu ermittelnder Kriterien festgelegt werden. Der Begriff „Erfüllungsort" muß mit anderen Worten autonom ausgelegt werden.

25. Eine Bestätigung dieser Auffassung liefert — wie die Kommission ausgeführt hat — das Übereinkommen von San Sebastian, das bei individuellen Arbeitsverträgen eine autonome Definition des Erfüllungsortes zur Verfügung stellt. Aus den vorgenannten Gründen teile ich die Auffassung der Kommission, daß, obwohl das Übereinkommen von San Sebastian nicht auf das vorliegende Verfahren anzuwenden ist, doch auf der Grundlage der früheren Fassung des Artikels 5 Nr. 1 davon ausgegangen werden darf, daß der Begriff „Erfüllungsort" autonom auszulegen ist.

Die Auslegung des Begriffs „Erfüllungsort"

26. Im Urteil in der Rechtssache Ivenel wird es als eines der wesentlichen Kriterien bei der Auslegung des Artikels 5 Nr. 1 bezeichnet, daß ein Gericht für zuständig erklärt werden sollte, das sein eigenes und nicht ein fremdes Recht zur Anwendung bringen könnte. So sagt der Gerichtshof in Randnummer 15:

„Aus diesen Darlegungen folgt, daß Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens bei Klagen aus Verträgen vorzugsweise die Zuständigkeit der Gerichte des Landes begründen will, das eine enge Verbindung zu dem Rechtsstreit hat, daß diese Verbindung im Falle eines Arbeitsvertrags namentlich in dem auf diesen Vertrag anwendbaren Recht besteht und daß sich dieses Recht entsprechend der Fortentwicklung der einschlägigen Kollisionsnormen nach der Verpflichtung bestimmt, die für den fraglichen Vertrag charakteristisch ist und normalerweise in der Verrichtung der Arbeit besteht."

Eine Variante dieses Gedankens taucht im Urteil Shenavai auf, in dem der Gerichtshof (Randnr. 16) entschieden hat, daß Artikel 5 Nr. 1 so ausgelegt werden müsse, daß die Anwendung der „zwingenden Vorschriften und Tarifverträge" am Ort der Verrichtung der Arbeit sichergestellt werde. Die Verknüpfung zwischen Zuständigkeit und anwendbarem Recht ist auch von der Cour d'appel Chambéry im Vorlageurteil sowie von der französischen und der deutschen Regierung in ihren Erklärungen hervorgehoben worden.

27. Mag es auch noch so wünschenswert sein, die Zuständigkeit für Arbeitsrechtsstreitigkeiten den Gerichten des Landes zu übertragen, dessen Recht anzuwenden ist, so wird dies doch in der Praxis nicht immer möglich sein, nicht einmal nach der durch das Übereinkommen von Rom bewirkten Vereinheitlichung der Kollisionsnormen. Nach den Artikeln 3 und 6 Nr. 1 des Übereinkommens von Rom steht es den Parteien dem Grundsatz nach frei, das auf einen Arbeitsvertrag anwendbare Recht zu wählen; das gewählte Recht muß nicht notwendig das Recht des zuständigen Gerichts sein, falls nicht die Parteien in ihren Vertrag eine Regelung über die Zuständigkeit der Gerichte des Staates aufnehmen, dessen Recht als Lex causae vereinbart wurde. Aber auch ohne diese Komplikationen kann es keinerlei Gewißheit geben, daß die Lex causae stets mit der Lex fori übereinstimmt, zumal der Gerichtshof nicht dafür zuständig ist, das Übereinkommen von Rom ebenso wie das Brüsseler Übereinkommen auszulegen. Der vorliegende Fall beweist uns dies. Das französische Gericht, das Ivenel/Schwab so zu verstehen scheint, daß notwendig eine Verbindung zwischen anwendbarem Recht und Zuständigkeit bestehen müsse, geht davon aus, daß nach Artikel 6 des Übereinkommens von Rom der Vertrag zwischen Mulox und Herrn Geels dem englischen Recht unterliegt. Man könnte auch die Auffassung

vertreten, daß bei sachgerechter Auslegung des Artikels 6 der Vertrag dem französischen Recht unterliegt. Ein englisches Gericht könnte sehr wohl zu diesem Ergebnis entweder auf der Grundlage des Artikels 6 des Übereinkommens von Rom oder auf der Grundlage seiner eigenen Kollisionsnormen des internationalen Privatrechts gelangen. Das paradoxe Ergebnis wäre, daß, wenn der Rechtsstreit nach der Vorabentscheidung des Gerichtshofes letztlich in Frankreich entschieden würde, englisches Recht Anwendung fände, hingegen französisches Recht anwendbar sein könnte, wenn der Rechtsstreit in England entschieden werden sollte (Artikel 15 des Übereinkommens von Rom schließt die Rückverweisung aus). Zu bedenken ist auch, daß die Zuständigkeit nach Artikel 5 Nr. 1 nicht ausschließlich ist und sich der Kläger auf jeden Fall entschließen könnte, ohne Rücksicht auf den Erfüllungsort, am Wohnsitz des Beklagten nach Artikel 2 des Brüsseler Übereinkommens zu klagen. Es muß viele Fälle geben, in denen ein Arbeitsvertrag einem anderen Recht als dem Recht des Staates unterliegt, in dem der Beklagte seinen Wohnsitz hat.

28. Ich schließe hieraus, daß es ein Fehler wäre, die Bedeutung der Verbindung zwischen Zuständigkeit und Lex causae bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten zu übertreiben. Was den Hinweis auf zwingende Rechtsvorschriften in der Rechtssache Shenavai betrifft, ist es natürlich wichtig, einen Arbeitgeber an der Umgehung von Rechtsvorschriften zu hindern, die zum Schutz von Arbeitnehmern erlassen wurden und nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden können. Das aber führt nur zu der Frage, welcher Staat es ist, dessen zwingende Rechtsvorschriften anzuwenden sind. Fragen wie Arbeitszeit, Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub und sozialwidrige Kündigungen sollten wohl den zwingenden Rechtsvorschriften der Lex causae unterstellt werden. Bei Fragen wie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (z. B. Vorschriften über Notausgänge oder die Verwendung von Asbest als Isolation) sollten angemessenerweise den Rechtsvorschriften unterstellt werden, die an jedem der verschiedenen Arbeitsplätze gelten. Die Artikel 6 und 7 des Übereinkommens von Rom enthalten Vorschriften, die die gewünschten Ergebnisse ohne Rücksicht auf das Land, in dem das Verfahren stattfindet, als erreichbar erscheinen lassen.

29. Meines Erachtens ist die wahre Grundlage für die Entscheidung des Gerichtshofes, daß bei der Anwendung des Artikels 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens die maßgebliche Verpflichtung bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten die für den Arbeitsvertrag charakteristische Verpflichtung ist, weniger die Überlegung, daß es wünschenswert wäre, die Zuständigkeit dem Staat zu übertragen, dessen Recht für den Vertrag maßgebend ist, als vielmehr der einfache Gedanke, daß der Arbeitnehmer berechtigt sein sollte, seinen Arbeitgeber an dem Ort zu verklagen (und selbstverständlich umgekehrt), an dem er arbeitet. Dies ist der natürliche Gerichtsstand für solche Auseinandersetzungen, und es wird in den meisten Fällen der passende Gerichtsstand für den Arbeitnehmer sein. Man sollte ihm die Klagemöglichkeit an diesem Ort nicht einfach deshalb vorenthalten, weil sein Arbeitgeber in einem anderen Vertragsstaat seinen Sitz hat. Diese Ausnahme von der allgemeinen Regel des Artikels 2 des Übereinkommens rechtfertigt sich durch die besonders enge Verbindung zwischen dem Rechtsstreit und den Gerichten des Ortes, an dem die Arbeit verrichtet wird.

30. Nachdem so die Grundlage für die Regel gefunden ist, daß bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten die Zuständigkeit durch die charakteristische Verpflichtung bestimmt wird, wende ich mich nun der verhältnismäßig einfachen Aufgabe zu, den Erfüllungsort dieser Verpflichtung in Fällen der vorliegenden Art

zu ermitteln, in denen die Arbeit in mehr als einem Vertragsstaat verrichtet wird.

31. Angesichts der Formulierung der Vorlagefrage durch die Cour d'appel bedarf es zunächst zweier Vorbemerkungen. Zunächst bin ich nicht der Meinung, daß die Arbeit, um Artikel 5 Nr. 1 anwendbar zu machen, „ganz und ausschließlich" in einem einzigen Vertragsstaat verrichtet worden sein muß. Wenn der Arbeitnehmer gewöhnlich in einem Land arbeitet, sollten dessen Gerichte nicht deshalb die Zuständigkeit verlieren, weil er sich bei der Erfüllung seiner Pflichten ausnahmsweise einmal in ein anderes Land begibt. Weiterhin bin ich nicht der Meinung, daß, wenn kleine Teile der Arbeit in einer Reihe verschiedener Staaten zu verrichten sind, Artikel 5 Nr. 1 so ausgelegt werden sollte, daß er den Gerichten all dieser Staaten eine konkurrierende Zuständigkeit nach Wahl des Klägers überträgt; wenn z. B. Herr Geels eine einzige Geschäftsreise nach Dänemark unternommen hätte, sollte das nicht bedeuten, daß er in Dänemark klagen oder verklagt werden könnte. Die Verknüpfung mit Dänemark wäre nicht stark genug, dort eine Zuständigkeit zu rechtfertigen. Darüber hinaus gilt, auch wenn der Gerichtshof gelegentlich die besonderen Zuständigkeitsregeln des Übereinkommens im Sinne einer Zuständigkeitswahl durch den Kläger ausgelegt hat (wie in der Rechtssache 21/76, Bier, Slg. 1976, 1735, die die Zuständigkeit bei unerlaubten Handlungen betraf, für die andere Erwägungen gelten), ganz allgemein, daß Artikel 5 Nr. 1 so ausgelegt werden muß, daß soweit irgend möglich die Situation vermieden wird, daß mehrere Gerichte für ein und denselben Vertrag zuständig sind (Rechtssache 14/76, De Bloos, Randnr. 9, zitiert oben, Nr. 6). Es muß ebenfalls bedacht werden, daß, wie die Kommission und die deutsche Regierung unterstrichen haben, die Entscheidung, dem Kläger die Wahl zwischen mehreren Zuständigkeiten zu geben, auch bedeutet, daß diese Wahl für Klagen des Arbeitgebers ebenso wie für die des Arbeitnehmers gelten würde. Es wäre wohl kaum angemessen, wenn man dem Arbeitgeber erlauben würde, dem Arbeitnehmer seinen natürlichen Gerichtsstand zu entziehen, indem er einfach von ihm verlangen würde, einen kleinen Teil seiner Pflichten in irgendeinem anderen Vertragsstaat zu erfüllen.

32. Aus diesen Vorbemerkungen ergibt sich, daß Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens dann, wenn die Arbeit in mehr als einem Vertragsstaat verrichtet wird, so auszulegen ist, daß er die Zuständigkeit am hauptsächlichen Arbeitsort begründet. Dieser Ausdruck wird in den meisten Fällen weitgehend synonym mit dem Begriff des „gewöhnlichen" Arbeitsortes in Artikel 6 des Übereinkommens von Rom und in den Übereinkommen von Lugano und San Sebastian zu verstehen seien. Der Ausdruck „hauptsächlicher Arbeitsort" scheint indessen den Vorzug zu verdienen, weil er deutlicher den Gedanken erkennen läßt, daß einer von mehreren Arbeitsorten des Arbeitnehmers unter normalen Umständen größeres Gewicht hat als die anderen. Daß der Ausdruck „gewöhnlich" nicht weiterhilft, wird durch den Sachverhalt im vorliegenden Fall unter Beweis gestellt: Eine Person, die in mehreren Staaten Arbeit verrichtet, mag durchaus in keinem von ihnen einen gewöhnlichen, wohl aber in einem von ihnen einen hauptsächlichen Arbeitsort haben. Die Frage, welcher Ort der hauptsächliche Arbeitsort ist, ist weitgehend eine Tatsachenfrage und muß letztlich dem nationalen Gericht überlassen werden, obwohl der Gerichtshof auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts der Rechtssache einige Hinweise geben mag. Mit der gebotenen Zurückhaltung — unsere Kenntnis des Sachverhalts ist notwendig beschränkt — will ich mich auf die folgenden Bemerkungen beschränken.

33. Hat eine als Handelsvertreter angestellte Person ein Büro in einem Vertragsstaat, das sie als Basis für ihre Tätigkeiten nutzt, und reist sie von Zeit zu Zeit von dieser Basis in andere Vertragsstaaten, um Kunden aufzusuchen, so muß eine starke Vermutung dafür gelten, daß ihr hauptsächlicher Arbeitsort an dem Ort liegt, wo sie ihr Büro hat, insbesondere dann, wenn sie, wie im vorliegenden Fall, dort auch ihren Wohnsitz hat. Dort nimmt sie Anweisungen ihres Arbeitgebers entgegen; von dort aus nimmt sie durch Post, Telefon, Telefax usw. Verbindung zu ihren Kunden auf, von hier aus plant sie ihre Geschäftsreisen in andere Vertragsstaaten, und zu diesem Ort kehrt sie nach jeder Geschäftsreise zurück. Auch wenn sie mehr als die Hälfte des Jahres mit Geschäftsreisen in andere Staaten verbringt und in dem Land, in dem sie ihr Büro hat, auch nicht einen einzigen Kunden aufsucht, scheint mir doch die Vermutung, daß ihr hauptsächlicher Arbeitsort der Ort ist, wo das Zentrum ihrer Tätigkeiten liegt, nur schwer widerlegbar zu sein.

34. Zum Schluß will ich ganz kurz drei Fragen anschneiden. Zunächst hat die deutsche Regierung geltend gemacht, daß es praktischer wäre, statt der Zuständigkeit am möglicherweise schwer zu ermittelnden hauptsächlichen Arbeitsort an den Wohnsitz des Arbeitnehmers anzuknüpfen; damit könne er an dem Ort klagen, wo er lebe, vorausgesetzt — so nehme ich an —, daß ein Teil seiner Arbeitsleistung hier erbracht wird. Im vorliegenden Fall führt dieser Ansatz zu einem zufriedenstellenden Ergebnis, da das Büro von Herrn Geels an seinem Wohnort lag. Es gibt aber keine Garantie, daß immer ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt wird. Wenn z. B. Herr Geels in Italien lebte, sein Büro und Tätigkeitszentrum gerade jenseits der Grenze in Frankreich hätte und gelegentlich Kunden in Italien aufsuchte, würde der Ansatz der deutschen Regierung bedeuten, daß er nach Artikel 5 Nr. 1 vor den italienischen Gerichten klagen könnte, obwohl nur ein unbedeutender Teil seiner Arbeit in Italien verrichtet würde. Ich sehe nicht, wieso der Wohnsitz des Arbeitnehmers im Hinblick auf Artikel 5 Nr. 1 ein entscheidendes Anknüpfungsmerkmal sein könnte.

35. Man kann sich ungewöhnliche Fälle vorstellen, in denen zwei oder mehr Arbeitsorte die gleiche Bedeutung haben. Wenn z. B. Herr Geels das französische Büro von Mulox in Aix-les-Bains und ihr italienisches Büro in Turin betriebe und ungefähr die Hälfte seiner Zeit an jedem dieser Orte verbrächte, könnte es schwierig sein, den einen als hauptsächlichen und den anderen als nebensächlichen Arbeitsort einzustufen. Die Kommission geht davon aus, daß in einem solchen Fall Artikel 5 Nr. 1 des Brüsseler Übereinkommens nicht mehr anwendbar wäre und Herr Geels seinen früheren Arbeitgeber gemäß Artikel 2 an seinem Sitz in England zu verklagen hätte, obwohl er dort niemals gearbeitet hätte. Ein solches Ergebnis wäre meines Erachtens bedauerlich und ungerecht. Es wäre ebenso unlogisch wie die Entscheidung, bei gleicher Beförderungswürdigkeit von Herrn Smith und Herrn Jones statt eines von ihnen Herrn Brown zu befördern, dessen Verdienste wesentlich geringer sind, um eine schwierige Wahl zwischen ihnen zu vermeiden. Selbt in schwierigen Fällen sollte es möglich sein, relevante Kriterien dafür zu finden, daß man einem Arbeitsort vor einem anderen den Vorrang einräumt (z. B. dem Ort, an dem Sozialabgaben und Einkommenssteuer bezahlt werden oder dem Ort, an dem der Arbeitnehmer seinen Lohn erhält). In den seltenen Fällen, in denen es nicht möglich ist, einen hauptsächlichen Arbeitsort festzustellen, wäre es vernünftig, unbeschadet dessen, was ich bereits zur Notwendigkeit der Vermeidung einer Häufung von Gerichtsständen gesagt habe, dem Kläger die Möglichkeit einzuräumen, an jedem

dieser Orte zu klagen, die alle in gleicher Weise als hauptsächlicher Arbeitsort in Frage kommen.

36. Drittens könnte zwar Mulox in England an seinem satzungsmäßigen Sitz gemäß Artikel 2 des Brüsseler Übereinkommens verklagt werden, doch stimme ich mit der Auffassung der französischen Regierung nicht überein, daß die englischen Gerichte gemäß Artikel 5 Nr. 1 des Übereinkommens zuständig sein könnten. Wie auch die französische Regierung anerkennt, könnte ein solches Ergebnis lediglich aufgrund der neuen Fassung des Artikels 5 Nr. 1 durch das Übereinkommen von San Sebastian erzielt werden. Die alte Fassung stützte sich auf ein einziges Anknüpfungsmerkmal, den Erfüllungsort der betreffenden Verpflichtung, den der Gerichtshof bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten als den Ort festgelegt hat, an dem die Arbeit verrichtet wird. Das Übereinkommen von San Sebastian hat ein ergänzendes Anknüpfungsmerkmal eingeführt (nämlich den Ort, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet bzw. befand), das nur zugunsten des Arbeitnehmers und nur dann Anwendung findet, wenn er seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet. Dieses ergänzende Anknüpfungsmerkmal unterscheidet sich vollkommen von dem in der alten Fassung des Artikels 5 Nr. 1 herangezogenen und könnte dazu führen, Gerichte eines Staates zuständig zu machen, in dem keine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen war. Ein solches Ergebnis könnte selbstverständlich nach der alten Fassung des Artikels 5 Nr. 1 nicht begründet werden; es kann keinen Anlaß geben, die neue Fassung in Verfahren anzuwenden, die vor ihrem Inkrafttreten anhängig geworden sind. Wenn daher im vorliegenden Fall der hauptsächliche Arbeitsort nicht ermittelt werden könnte, müßte folglich nicht auf die neue, durch das Übereinkommen von San Sebastian eingeführte Regel, sondern auf die allgemeine Zuständigkeitsregel des Artikels 2 des Brüsseler Übereinkommens zurückgegriffen werden.

37. Das kann indessen nicht bedeuten, daß die Ergänzungen durch das Übereinkommen von San Sebastian völlig außer acht gelassen werden müßten. Das ergänzende Anknüpfungsmerkmal dieses Übereinkommens kann zu recht ungewöhnlichen Ergebnissen führen. Wenn z. B. Herr Geels in Luxemburg von einer Niederlassung eingestellt worden wäre, die seither nach Italien verlegt worden wäre, könnte dies ausreichen, um die Gerichte in Luxemburg oder in Italien zuständig zu machen, obwohl er niemals in einem der beiden Länder gearbeitet hätte. Dies unterstreicht die Bedeutung einer entschiedenen Bemühung um Ermittlung eines hauptsächlichen (oder gewöhnlichen) Arbeitsortes. Damit wird man sicherstellen können, daß Gerichte eines Staates zuständig werden, der eine echte Verknüpfung mit dem Rechtsstreit aufweist — ein Ergebnis, das nicht immer möglich sein wird, wenn auf das ergänzende Anknüpfungsmerkmal zurückgegriffen wird, das das Übereinkommen von San Sebastian eingführt hat. Aus diesem Grunde bin ich der Auffassung, daß der Begriff „gewöhnlich", wenn das Übereinkommen von San Sebastian in einem Fall der vorliegenden Art Anwendung finden sollte, nicht zu wörtlich ausgelegt, sondern in dem Sinne verstanden werden sollte, daß der hauptsächliche Arbeitsort gemeint ist.

Ergebnis

38. Demgemäß bin ich der Auffassung, daß die dem Gerichtshof von der Cour d'appel Chambéry vorgelegte Frage wie folgt beantwortet werde sollte:

Artikel 5 Nr. 1 des Übereinkommens vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen ist dahin auszulegen, daß für Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsvertrag, aufgrund dessen die Arbeit in mehr als einem Vertragsstaat verrichtet wird, die Gerichte des hauptsächlichen Arbeitsortes zuständig sind. Das vorlegende Gericht hat diesen Ort anhand aller relevanten Tatsachen zu ermitteln. Im Falle eines internationalen Managers für Marketing, der ein Büro in einem Vertragsstaat besitzt, das als Zentrum für seine Tätigkeit und als Adresse für seinen Briefverkehr dient und von dem aus er von Zeit zu Zeit in andere Vertragsstaaten und Nichtvertragsstaaten reist, um dort Kunden aufzusuchen, ist dieses Büro normalerweise der hauptsächliche Arbeitsort, falls nicht ein anderer Faktor eine engere Verknüpfung mit einem anderen Vertragsstaat bewirkt.