

# Anonymisierte Fassung

C-804/19 – 1

**Rechtssache C-804/19**

**Vorabentscheidungsersuchen**

**Eingangsdatum:**

31. Oktober 2019

**Vorlegendes Gericht:**

Landesgericht Salzburg (Österreich)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

23. Oktober 2019

**Klägerin:**

BU

**Beklagte:**

Markt24 GmbH

Eingetragen in das Register des Gerichtshofes unter der Nr. <u>1132602</u>	
Luxemburg, den	<u>05. 11. 2019</u>
Fax/E-mail:	<u>/</u>
eingegangen am:	<u>31. 10. 19</u>
Der Kanzler, im Auftrag Maria Krausenböck Verwaltungsrätin	

[OMISSIS]

**REPUBLIK ÖSTERREICH**

LANDESGERICHT SALZBURG

[OMISSIS]

ALS ARBEITS- UND SOZIALGERICHT

[OMISSIS]

[OMISSIS]

**BESCHLUSS**

**RECHTSSACHE:**

**Klagende Partei**

[OMISSIS]

BU

[OMISSIS]

DE

[OMISSIS]

[ÖSTERREICH]

[OMISSIS]

**Beklagte Partei** [OMISSIS]

Markt24 GmbH [OMISSIS]

[OMISSIS]

85716 Unterschleißheim [OMISSIS]

DEUTSCHLAND [OMISSIS]

**Wegen:**

EUR 2.962,80 samt Anhang (Laufender Bezug)

I. Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Art. 21 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, bei dem zwar ein Arbeitsvertrag in Österreich für Arbeitsleistungen in Deutschland geschlossen wurde, aber von der Arbeitnehmerin, welche sich über mehrere Monate in Österreich arbeitsbereit gehalten hat, keine Arbeitsleistungen erbracht worden sind?

**Bei Bejahung der Frage 1**

2. Ist Art. 21 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 so auszulegen, dass eine nationale Vorschrift, welche einer Arbeitnehmerin die (erleichterte) Klageerhebung an ihrem Wohnort, den sie während des Arbeitsverhältnisses hat oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte, wie § 4 [Or. 2] Abs. 1 lit. a ASGG zur Anwendung kommen kann?

3. Ist Art. 21 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 so auszulegen, dass eine nationale Vorschrift, welche einem Arbeitnehmer die (erleichterte) Klageerhebung an dem Ort ermöglicht, wo das Entgelt zu zahlen ist oder bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu zahlen war, wie § 4 Abs. 1 lit. d ASGG zur Anwendung kommen kann?

4. Bei Verneinung der Fragen 2. und 3.

4.1. Ist Art. 21 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 so auszulegen, dass bei einem Arbeitsverhältnis, in dem die Arbeitnehmerin keine Arbeitsleistungen

erbracht hat, die Klageerhebung in dem Mitgliedstaat zu erfolgen hat, in dem sich die Arbeitnehmer arbeitsbereit gehalten hat?

4.2. Ist Art. 21 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 so auszulegen, dass bei einem Arbeitsverhältnis, in dem die Arbeitnehmerin keine Arbeitsleistungen erbracht hat, die Klageerhebung in dem Mitgliedstaat zu erfolgen hat, in dem die Anbahnung und der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgte, auch wenn darin Arbeitsleistungen in einem anderen Mitgliedstaat vereinbart worden bzw. in Aussicht genommen waren?

### **Bei Verneinung der Frage 1**

5. Ist Art. 7 Z 1 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, bei dem zwar ein Arbeitsvertrag in Österreich für Arbeitsleistungen in Deutschland geschlossen wurde, aber von der Arbeitnehmerin, welche sich über mehrere Monate in Österreich arbeitsbereit gehalten hat, keine Arbeitsleistungen erbracht worden sind, wenn eine nationale Vorschrift, welche einer Arbeitnehmerin die (erleichterte) Klageerhebung an ihrem Wohnort, den sie während des Arbeitsverhältnisses hat oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte, wie § 4 Abs. 1 lit. a ASGG zur Anwendung kommen kann, oder wenn eine nationale Vorschrift, welche einem Arbeitnehmer die (erleichterte) Klageerhebung an dem Ort ermöglicht, wo das Entgelt zu zahlen ist oder bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu zahlen war, wie § 4 Abs. 1 lit. d ASGG zur Anwendung kommen kann?

II. Das Verfahren wird bis zur Entscheidung des EuGH ausgesetzt (§ 90a GOG).

### **Begründung:**

#### **1. Vorbringen und Sachverhalt**

Mit Klage vom 27. April 2018 begehrt die Klägerin von der beklagten Partei ausständige Lohnzahlungen, aliquote Sonderzahlungen sowie Urlaubersatzleistung in Höhe von insgesamt EUR 2.962,80 brutto für den Zeitraum 6. September 2017 bis 15. Dezember 2017. Inhaltlich brachte sie vor, sie sei in der Zeit von 6. September 2017 bis 15. Dezember 2017 [Or. 3] bei der beklagten Partei als Reinigungskraft beschäftigt gewesen. Vereinbart gewesen sei eine Entlohnung von EUR 753,42 brutto, sohin EUR 639,15 netto pro Monat für eine Teilzeitbeschäftigung. Das Arbeitsverhältnis habe durch Kündigung durch die beklagte Partei geendet. Das angerufene Gericht sei zuständig, da die beklagte Partei zu Beginn des Dienstverhältnisses ein Büro in Salzburg gehabt hätte. Die Klägerin legte weiters drei Lohnabrechnungen für die Monate September bis November 2017 vor. In diesen Abrechnungen ist die beklagte Partei als Arbeitgeber ausgewiesen und für September ein Betrag von € 626,40,- brutto (€

531,69 netto), für Oktober ein Betrag von € 753,42 brutto (€ 639,50 netto) und für November ein Betrag von € 753,42 brutto (€ 628,15 netto) enthalten.

Da die Klage der beklagten Partei – trotz mehrerer Zustellversuche unter verschiedenen Anschriften durch die Post und über das Amtsgericht – nicht zugestellt werden konnte und die Vertreter der beklagten Partei unbekanntes Aufenthalts sind, wurde mit Beschluss vom 26. Dezember 2018 [OMISSIS] für die beklagte Partei ein Zustellkurator (prozessualer Abwesenheitskurator) nach § 116 ZPO bestellt. Dieser bestritt mit Schriftsatz vom 7. Jänner 2019 [OMISSIS] sowohl die inländische Gerichtsbarkeit als auch die Zuständigkeit.

Der Sitz der beklagten Partei befindet sich nach Handelsregisterauszug des Amtsgerichtes München zu HRB 233607 in Unterschleißheim, Landkreis München [OMISSIS]. Der Wohnsitz der Klägerin befindet sich in [Österreich]. Die Klägerin wurde von einem Mann angesprochen, welcher behauptete, dass er eine gute Firma kenne, die Mitarbeiter sucht. Daraufhin unterschrieb die Klägerin den Arbeitsvertrag zur Leistung von Reinigungsarbeiten. Die Unterschriftsleistung erfolgte nicht in den Büroräumlichkeiten der beklagten Partei sondern in einer Bäckerei in 5020 Salzburg. Als Arbeitsbeginn wurde der 6. September 2017 vereinbart. Die Klägerin erhielt aber von der beklagten Partei keine Arbeit zugeteilt. Sie war allerdings telefonisch erreichbar und arbeitsbereit. Faktisch führte sie aber keine Reinigungstätigkeiten und auch keine sonstigen Arbeiten für die beklagte Partei aus. Vereinbart war, dass die Klägerin ihre Arbeitsleistungen in München erbringen soll. Die Klägerin hatte keine Telefonnummer von dem Mitarbeiter der beklagten Partei, mit welchem sie den Arbeitsvertrag abschloss hatte. Auf dem Arbeitsvertrag sind auf dem Stempelaufdruck der beklagten Partei eine österreichische Rufnummer und eine deutsche Anschrift angeführt. Die Klägerin erhielt während des Arbeitsverhältnisses kein Entgelt und auch keine Lohnabrechnung. Sie war wie drei andere Mitarbeiter der beklagten Partei beim österreichischen Sozialversicherungsträger als Arbeitnehmerin mit einem Lohn von 753,42 bis 15.12.2017 angemeldet.

Beim Landesgericht Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht sind/waren (mit dem Verfahren [Or. 4] der Klägerin) insgesamt drei Arbeitsrechtsverfahren gegen die beklagte Partei anhängig (gewesen). Die weiteren Verfahren endeten mit Urteil, wobei unter anderem auch festgestellt wurde, dass zumindest ein weiterer Arbeitnehmer der beklagten Partei im Bundesland Salzburg im Baugewerbe gearbeitet hat.

### **3. Nationales Recht**

*§4. (1) Für die im § 50 Abs. 1 genannten Rechtsstreitigkeiten ist nach Wahl des Klägers örtlich zuständig*

*1. in den Fällen der Z 1 bis 3 auch das Gericht, in dessen Sprengel*

*a) der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt während des Arbeitsverhältnisses hat oder wo er ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte,*

...

d) das Entgelt zu zahlen ist oder, sofern das Arbeitsverhältnis beendet ist, zuletzt zu zahlen war oder

...

#### **4. Begründung der Vorlage**

Die Bestimmungen des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) sind richtlinienkonform auszulegen.

##### **4.1. Zur ersten Frage**

Es stellt sich die vorweg die allgemeine Frage, ob Art. 21 EuGVVO auch auf solche Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, in denen die Arbeitnehmerin zwar in Österreich einen Arbeitsvertrag vereinbart hat, aber die arbeitsbereite Arbeitnehmerin in der Folge weder in Österreich noch in Deutschland eine Arbeitsleistung erbracht hat.

Nach nationaler Rechtsprechung und Lehre wurde festgehalten (Stand 2008): Hat der Arbeitnehmer zwar einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, die Arbeit aber nicht angetreten, so ist analog zu Art. 5 Z 1 EuGVVO jener Ort maßgeblich, an dem der Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer zu erfüllen gewesen wäre (Auer in Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 Art. 18 EuGVVO Rz 12; Burgstaller, DRdA 1999, 470; Ganglberger, RdW 2000, 160 f; Kropholler, Zivilprozeßrecht<sup>8</sup> Art. 19 EuGWO Rz 9 und Corte di cassazione [I] Riv dir int priv proc 2004, 661 sowie 14 Ob 81/86 [zu § 44 IPRG] SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, 343 [Kerschner] = ZAS 1987, 50 [Beck-Managetta/Mayer-Maly]).

Nach anderer nationaler Rsp zum LGVÜ wurde ein gewisses Element der Dauer und **[Or. 5]** Beständigkeit gefordert. Hat ein in Deutschland wohnhafter Arbeitnehmer mit einem in Österreich ansässigen Unternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen, die Arbeit jedoch nicht angetreten, findet Art. 5 Z 1, 2. und 3. Halbsatz LGVÜ keine Anwendung. Der gemäß Art. 5 Z 1, 2. und 3. Halbsatz LGVÜ zuständigkeitsbegründenden Arbeitsverrichtung muss ein gewisses Element der Dauer und Beständigkeit innewohnen (OGH 8 ObA 154/98z).

Das fragende Gericht sieht eine entsprechende Dauer und Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses vom 6.9.2017 bis 15.12.2017 sohin über mehrere Monate als gegeben an. Zudem erfolgten die Anbahnung und der Abschluss des

Arbeitsvertrages in Österreich. Die Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgte in Österreich.

Die vorangestellte Frage stellt sich auch zum europarechtlich normierten Schutz von besonderen Personengruppen wie beispielsweise auch bei Verbrauchern, für welche Art. 18 Abs. 1 EuGVVO in Verbrauchersachen normiert, dass die Klage eines Verbrauchers gegen den anderen Vertragspartner entweder vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet dieser Vertragspartner seinen Wohnsitz hat, erhoben werden kann, oder ohne Rücksicht auf den Wohnsitz des anderen Vertragspartners vor dem Gericht des Ortes, an dem der Verbraucher seinen Wohnsitz hat. Bei Arbeitnehmern kann wie bei Verbrauchern davon auszugehen, dass es sich um eine schutzwürdige Personengruppe handelt, welche durch europarechtliche Regelungen im Vergleich zur nationalen Regelung nicht schlechter gestellt werden sollten. Hierbei ist insbesondere auf die finanzielle Situation bei geringem Verdienst der Arbeitnehmerin zu verweisen, welche eine Geltendmachung in einem anderen Mitgliedstaat erschwert.

#### **4.2. Zur zweiten und dritten Frage**

Bei grundsätzlicher Bejahung der Anwendbarkeit von Art. 21 EuGVVO werden die Fragen gestellt, ob nationales Recht, welches dem Arbeitnehmer den erleichterten Zugang zur Rechtsverfolgung im Inland bieten, im Hinblick auf die europäische Regelung, welches hier eine für Arbeitnehmer ungünstigere Regelung vorsieht, zur Anwendung kommen können.

In vorliegenden Fall hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch Zuweisung oder Nichtzuweisung von Arbeit, in welchem Mitgliedstaat auch immer, die nationalen – und für die Klägerin günstigeren – Zuständigkeitsregeln nach § 4 ASGG zu verhindern. Die über einen langen Zeitraum auf Arbeitseinsätze wartende Arbeitnehmerin, welche zwischenzeitlich keine andere Arbeit annehmen kann, wäre in der Folge darüber hinaus noch verfahrensrechtlich benachteiligt, weil sie entgegen der günstigeren nationalen Bestimmungen in einem anderen Mitgliedstaat die Klage auf den ausstehenden Lohn erheben müsste. [Or. 6]

#### **4.4. Zur vierten Frage**

Für den Fall, dass für die Arbeitnehmerin günstigeres nationales Recht nicht zur Anwendung kommen soll, werden die Fragen gestellt, inwiefern Art. 21 EuGVVO interpretiert werden kann.

#### **4.5. Zur fünften Frage**

Sollte Art. 21 EuGVVO grundsätzlich auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden sein, sind die übrigen Bestimmungen der EuGVVO heranzuziehen und die Interpretation für die vorliegenden Umstände zu hinterfragen. Zur

Vermeidung von Wiederholungen wird hierzu vergleichsweise auf die bereits oben dargestellten Überlegungen verwiesen.

## **5. Zur Auslegungskompetenz des EuGH**

Im vorliegenden Fall liegt eine Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union der Zuständigkeit betreffend Art. 21 EuGVVO bei Abschluss eines Arbeitsvertrages ohne Erbringung von Arbeitsleistungen nicht vor. Es besteht Interpretationsbedarf insbesondere im Hinblick auf grundsätzliche Fragen zur Zuständigkeit nach Art. 21 EuGVVO im Vergleich zur für die Arbeitnehmerin günstigeren nationalen Regelung zur Rechtsdurchsetzung.

Die richtige Anwendung des Gemeinschaftsrechts ist angesichts der bisher vorliegenden Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht derart offenkundig, dass keinerlei Raum für einen vernünftigen Zweifel an der Entscheidung der gestellten Fragen bliebe („acte clair“).

II. Die Aussetzung des Arbeitsgerichtsverfahrens bis zur Beendigung des Vorabentscheidungsverfahrens beruht auf § 90a Gerichtsorganisationsgesetz (GOG).

[Ausfertigungsvermerk und Unterschrift] [OMISSIS]