

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-639/21 – 1

Rechtssache C-639/21

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

19. Oktober 2021

Vorlegendes Gericht:

Cour de cassation (Frankreich)

Datum der Vorlageentscheidung:

13. Oktober 2021

Kassationsbeschwerdeführer:

PB

Kassationsbeschwerdegegnerinnen:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[OMISSIS]

COUR DE CASSATION (Kassationsgerichtshof)

[OMISSIS]

URTEIL DER COUR DE CASSATION, SOZIALKAMMER, VOM 13. Oktober
2021

PB, [OMISSIS], hat gegen das Urteil der Cour d'appel de Montpellier (Berufungsgericht Montpellier) (Sozialkammer 4A) vom 18. Dezember 2019 in dem Rechtsstreit zwischen ihm und den folgenden Parteien eine Kassationsbeschwerde eingelegt:

1. Gesellschaft Geos [OMISSIS] mit Sitz in Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, 92800 Puteaux,

2. Gesellschaft Geos International Consulting Limited mit Sitz in Salisbury House LG, 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ London (Vereinigtes Königreich),

Kassationsbeschwerdegegnerinnen,

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Ausführungen zum nationalen Verfahren]

Die Sozialkammer der Cour de cassation, [OMISSIS] [Zusammensetzung des vorliegenden Gerichts] hat nach gesetzmäßiger Beratung das vorliegende Urteil erlassen.

Sachverhalt und Verfahren

- 1 Laut dem angefochtenen Urteil (Montpellier, 18. Dezember 2019) wurde PB am 1. Oktober 2016 von der Geos International Consulting Limited als Netzwerkadministrator eingestellt.
- 2 Diese Gesellschaft mit Sitz im Vereinigten Königreich ist eine Tochtergesellschaft der französischen Gesellschaft Geos.
- 3 Während des Arbeitsverhältnisses hatte der Arbeitnehmer verschiedene Einsätze in Kabul (Afghanistan).
- 4 Nachdem der Arbeitnehmer am 2. Oktober 2017 eine Abmahnung erhalten hatte, wurde er am 11. Januar 2018 von der britischen Gesellschaft entlassen.
- 5 Mit Klageschrift vom 9. Mai 2018 erhob er unter Berufung darauf, dass ein Fall der Arbeitgebererschaft vorliege, beim Conseil de prud'hommes de Montpellier (Arbeitsgericht Montpellier) Klage auf gesamtschuldnerische Verurteilung der Gesellschaften Geos International Consulting Limited und Geos zur Zahlung verschiedener Beträge als gesetzliche Abfindung, als Entschädigung für Nichteinhaltung der Kündigungsfrist und damit zusammenhängende Ansprüche auf bezahlten Urlaub und als Schadensersatz wegen Entlassung ohne tatsächlichen und schwerwiegenden Grund und wegen nicht ordnungsgemäßer Erfüllung des Arbeitsvertrags sowie – unter Androhung eines Zwangsgeldes – zur Aushändigung der anlässlich des Vertragsendes auszustellenden Unterlagen.
- 6 Mit Urteil vom 17. Mai 2019 wies dieses Gericht die von den Gesellschaften zugunsten der britischen Gerichte erhobene Einrede der Unzuständigkeit zurück, nachdem es die Klagen des Arbeitnehmers gegen die Gesellschaft Geos für zulässig erklärt hatte. Außerdem verwies es die Rechtssache zur Entscheidung in der Sache zurück.

- 7 Mit Urteil vom 18. Dezember 2019 änderte die Cour d'appel de Montpellier dieses Urteil in allen Punkten ab. Sie entschied, dass die französischen Gerichte für den Rechtsstreit örtlich unzuständig seien, und verwies den Arbeitnehmer darauf, sich an das zuständige Gericht zu wenden.
- 8 Um zu diesem Ergebnis zu gelangen, stellte die Cour d'appel zunächst fest, dass der Arbeitnehmer zum 1. Oktober 2016 von der in London (Vereinigtes Königreich) ansässigen Gesellschaft Geos International Consulting Limited eingestellt worden sei, dass die Gesellschaft Geos deren Muttergesellschaft sei und dass der Arbeitnehmer verschiedene Aufträge ausschließlich in Kabul ausgeführt habe. Sodann stellte sie fest, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit üblicherweise nicht in Frankreich oder von Frankreich aus verrichtet habe, dass Afghanistan der letzte Ort sei, an dem er seine Arbeit verrichtet habe, und dass die Niederlassung, die ihn eingestellt habe, sich nicht in Frankreich befunden habe.
- 9 Gegen dieses Urteil hat der Arbeitnehmer Kassationsbeschwerde eingelegt.
- 10 Die Gesellschaften haben beantragt, die Kassationsbeschwerde zurückzuweisen, hilfsweise, dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen vorzulegen:

Ist Art. 4 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 vom 12. Dezember 2012 dahin auszulegen, dass ein französischer Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einer in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Gesellschaft hat und seine Arbeit außerhalb Frankreichs unter Aufsicht dieser Gesellschaft verrichtet, die in Frankreich ansässige Muttergesellschaft in einem Rechtsstreit im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag vor den französischen Gerichten verklagen kann, indem er sich schlicht darauf beruft, dass die Muttergesellschaft Arbeitgeberin sei, ohne weitere Nachweise erbringen zu müssen?

Oder ist die Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 vom 12. Dezember 2012 dahin auszulegen, dass in einem solchen Fall der Arbeitnehmer den Nachweis zu erbringen hat, dass die Gesellschaft, die er vor den französischen Gerichten verklagt, seine Arbeitgeberin ist, wobei es sich hierbei um einen autonomen Begriff des Unionsrechts handelt?

Prüfung des Kassationsbeschwerdegrundes

Wortlaut des Kassationsbeschwerdegrundes

- 11 Der Arbeitnehmer beanstandet, dass in dem Urteil festgestellt werde, dass die französischen Gerichte örtlich unzuständig seien, und er darauf verwiesen werde, sich an das zuständige Gericht zu wenden, obwohl „nach Art. 4 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen Personen, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats haben, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit vor den Gerichten dieses Mitgliedstaats zu verklagen

sind, und obwohl im vorliegenden Fall die Klage gegen die in Frankreich ansässige SAS Geos erhoben wurde, weshalb die französischen Gerichte für den Rechtsstreit zuständig sind; die Cour d'appel hingegen entschied, dass die französischen Gerichte örtlich unzuständig sind, und hat somit gegen Art. 4 der Verordnung Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 verstoßen“.

Antwort der Cour

Zulässigkeit des Kassationsbeschwerdegrundes

- 12 [OMISSIS]
- 13 [OMISSIS]
- 14 [OMISSIS] [Das vorlegende Gericht hält den Kassationsbeschwerdegrund für zulässig.]

Begründetheit des Kassationsbeschwerdegrundes

Unionsrecht

- 15 Art. 2 Abs. 1 der 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 lautete: „Vorbehaltlich der Vorschriften dieser Verordnung sind Personen, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats haben, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit vor den Gerichten dieses Mitgliedstaats zu verklagen.“
- 16 Nach Art. 6 Abs. 1 dieser Verordnung konnte eine Person mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats, wenn mehrere Personen zusammen verklagt wurden, vor dem Gericht des Ortes, an dem einer der Beklagten seinen Wohnsitz hatte, verklagt werden, sofern zwischen den Klagen eine so enge Beziehung gegeben war, dass eine gemeinsame Verhandlung und Entscheidung geboten erschien, um zu vermeiden, dass in getrennten Verfahren widersprechende Entscheidungen hätten ergehen können.
- 17 Art. 18 Abs. 1 dieser Verordnung sah vor, dass sich die Zuständigkeit bei einem individuellen Arbeitsvertrag oder Ansprüchen aus einem individuellen Arbeitsvertrag unbeschadet von Art. 4 und Art. 5 Nr. 5 dieser Verordnung nach deren Kapitel II Abschnitt 5 bestimmte.
- 18 Die Verordnung Nr. 44/2001 wurde durch die Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen aufgehoben.

- 19 Nach ihrem Art. 81 gilt die letztgenannte Verordnung mit Ausnahme ihrer Art. 75 und 76 seit dem 10. Januar 2015.
- 20 Der in Kapitel II Abschnitt 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 enthaltene Art. 4 Abs. 1 sieht vor, dass vorbehaltlich der Vorschriften dieser Verordnung Personen, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats haben, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit vor den Gerichten dieses Staates zu verklagen sind.
- 21 Nach dem in Kapitel II Abschnitt 5 dieser Verordnung enthaltenen Art. 20 Abs. 1 bestimmt sich die Zuständigkeit bei einem individuellen Arbeitsvertrag oder Ansprüchen aus einem individuellen Arbeitsvertrag unbeschadet von Art. 6, Art. 7 Nr. 5 und, wenn die Klage gegen den Arbeitgeber erhoben wurde, Art. 8 Nr. 1 nach diesem Abschnitt.
- 22 Nach Art. 8 Nr. 1 dieser Verordnung kann eine Person mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats, wenn mehrere Personen zusammen verklagt werden, auch vor dem Gericht des Ortes verklagt werden, an dem einer der Beklagten seinen Wohnsitz hat, sofern zwischen den Klagen eine so enge Beziehung gegeben ist, dass eine gemeinsame Verhandlung und Entscheidung geboten erscheint, um zu vermeiden, dass in getrennten Verfahren widersprechende Entscheidungen ergehen könnten.

Für die Entscheidung des Rechtsstreits erforderliche Fragen

- 23 Bei den Vorschriften des Kapitels II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 1215/2012 handelt es sich nicht nur um besondere, sondern auch um abschließende Bestimmungen (Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 14. September 2017, Nogueira u. a., C-168/16 und C-169/16, EU:C:2017:688, Rn. 51, sowie vom 21. Juni 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, EU:C:2018:478, Rn. 25).
- 24 Der Begriff „individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag“ im Sinne dieser Verordnung setzt ein Verhältnis der Unterordnung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber voraus, wobei das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass eine Person verpflichtet ist, während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen zu erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält (Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 25. Februar 2021, Markt24, C-804/19, EU:C:2021:134, Rn. 2[5]).
- 25 Nach der Rechtsprechung der Cour de cassation wird eine zu einem Konzern gehörende Gesellschaft als Arbeitgeberin des bei einer anderen Gesellschaft beschäftigten Personals eingestuft, wenn ein Unterordnungsverhältnis besteht oder wenn über die erforderliche Koordinierung der wirtschaftlichen Handlungen zwischen den zu demselben Konzern gehörenden Gesellschaften und über die wirtschaftliche Beherrschung, die diese Zugehörigkeit bewirken kann, hinaus eine ständige Einmischung dieser Gesellschaft in die wirtschaftliche und soziale Verwaltung der Arbeitgebergesellschaft besteht, der dadurch jede

Handlungsfreiheit genommen wird (Soc., 25. November 2020, Kassationsbeschwerde Nr. 18-13.769, veröffentlicht).

- 26 Nach Erlass des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. Mai 2008, Glaxosmithkline und Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299), schloss die Cour de cassation aus, dass in einem Fall, in dem geltend gemacht wird, ein Arbeitnehmer werde sowohl von einer in Frankreich ansässigen Muttergesellschaft als auch von der in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Tochtergesellschaft, die ihn eingestellt hat, beschäftigt, die Zuständigkeit der französischen Gerichte für Klagen dieses Arbeitnehmers gegen die Tochtergesellschaft auf der Grundlage der in Art. 6 Nr. 1 der Verordnung Nr. 44/2001 vorgesehenen Kollisionsnorm bejaht wird, denn die Zuständigkeit sei anhand Art. 19 dieser Verordnung zu beurteilen (Soc., 16. Dezember 2008, Kassationsbeschwerde Nr. 04-44.713, Bull. 2008, V, Nr. 248).
- 27 Im Kontext der Verordnung Nr. 44/2001 entschied die Cour de cassation ferner – in einem Fall, in dem ein Arbeitnehmer geltend machte, sowohl von einer in Frankreich ansässigen Muttergesellschaft als auch von der in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Tochtergesellschaft, die ihn eingestellt hatte, beschäftigt zu werden –, dass die französischen Gerichte auf der Grundlage von Art. 2 Abs. 1 dieser Verordnung für die Klage des Arbeitnehmers gegen diese Gesellschaften wegen des Ortes des Sitzes der Muttergesellschaft zuständig seien, ohne dass diese Gerichte zuvor das Bestehen eines unmittelbaren Unterordnungsverhältnisses zur Muttergesellschaft prüfen müssten (Soc., 28. Januar 2015, Kassationsbeschwerde Nr. 13-23.006, Bull. 2015, V, Nr. 17).
- 28 In einem solchen Fall stehe die Autonomie der in Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung Nr. 44/2001 enthaltenen besonderen Zuständigkeitsvorschriften für individuelle Arbeitsverträge der Anwendung der in Art. 2 Abs. 1 der Verordnung Nr. 44/2001 enthaltenen allgemeinen Zuständigkeitsvorschrift nicht entgegen, nach der die Gerichte des Mitgliedstaats zuständig seien, in dem der Beklagte seinen Wohnsitz habe.
- 29 Tatsächlich ergab sich aus der zur Verordnung Nr. 44/2001 ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Urteil Glaxosmithkline und Laboratoires Glaxosmithkline, oben angeführt), dass das Gericht, das für die Tochtergesellschaft – die Arbeitgeberin – zuständig war, nicht mit einer auf Mitarbeiterschaft gestützten Klage gegen die in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Muttergesellschaft befasst werden konnte, da die in Art. 6 Nr. 1 der Verordnung Nr. 44/2001 vorgesehene besondere Zuständigkeitsvorschrift nicht auf einen Rechtsstreit angewandt werden konnte, der unter das die Zuständigkeitsvorschriften für individuelle Arbeitsverträge betreffende Kapitel II Abschnitt 5 der Verordnung fiel.
- 30 Da die französische Rechtsprechung einen Begriff der Mitarbeiterschaft zugrunde legt, der sich nicht auf das Bestehen eines unmittelbaren Unterordnungsverhältnisses des Arbeitnehmers der Tochtergesellschaft zur

Muttergesellschaft beschränkt, sondern auch die oben in Rn. 25 beschriebenen Situationen erfasst, war der Rückgriff auf die allgemeine Zuständigkeitsvorschrift des Art. 2 Abs. 1 der Verordnung Nr. 44/2001 mangels Anwendbarkeit der Konnexitätsregel des Art. 6 Nr. 1 dieser Verordnung das einzige Mittel, ein Gericht zu bestimmen, das für die Beurteilung der Begründetheit der auf strukturelle oder kollektive Arbeitgebererschaft gestützten Klage des Arbeitnehmers zuständig ist.

- 31 Die Verordnung Nr. 1215/2012 sieht nunmehr in Art. 20 Abs. 1 und Art. 8 Nr. 1 vor, dass im Fall einer Klage gegen einen Arbeitgeber eine Person mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats, wenn mehrere Personen zusammen verklagt werden, auch vor dem Gericht des Ortes verklagt werden kann, an dem einer der Beklagten seinen Wohnsitz hat, sofern zwischen den Klagen eine so enge Beziehung gegeben ist, dass eine gemeinsame Verhandlung und Entscheidung geboten erscheint, um zu vermeiden, dass in getrennten Verfahren widersprechende Entscheidungen ergehen könnten.
- 32 In Anbetracht dieser neuen Bestimmungen, wonach der Arbeitnehmer, wenn eine diese Konnexitätskriterien erfüllende Arbeitgebererschaft geltend gemacht wird, die Gerichte des Mitgliedstaats des Sitzes der Gesellschaft, die ihn eingestellt hat, oder jene des Mitgliedstaats des Sitzes des Mitarbeiters anrufen kann, fragt sich die Cour de cassation, in welchem Verhältnis die in Art. 4 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 enthaltene allgemeine Zuständigkeitsvorschrift und Kapitel II Abschnitt 5 dieser Verordnung zueinander stehen.
- 33 Daher stellt sich die Frage, ob Art. 4 Abs. 1 und Art. 20 Abs. 1 der Verordnung dahin auszulegen sind, dass in einem Fall, in dem geltend gemacht wird, eine in einem Mitgliedstaat ansässige Gesellschaft, die von einem Arbeitnehmer vor den Gerichten dieses Staates verklagt wird, sei Arbeitgeberin dieses von einer anderen Gesellschaft eingestellten Arbeitnehmers, das betreffende Gericht nicht verpflichtet ist, zur Feststellung seiner Zuständigkeit für die Klagen gegen die beiden Gesellschaften zuvor zu prüfen, ob eine Arbeitgebererschaft vorliegt.
- 34 Außerdem stellt sich die Frage, ob in einem solchen Fall die Autonomie der besonderen Zuständigkeitsvorschriften für individuelle Arbeitsverträge nicht der Anwendung von Art. 4 Abs. 1 der Verordnung entgegensteht.

Die Cour hat **AUS DIESEN GRÜNDEN** beschlossen,

dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen VORZULEGEN:

- Sind die Art. 4 Abs. 1 und 20 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen dahin auszulegen, dass in einem Fall, in dem geltend gemacht wird, eine in einem Mitgliedstaat ansässige Gesellschaft, die von einem Arbeitnehmer vor den Gerichten dieses Staates verklagt wird, sei Arbeitgeberin dieses von einer anderen Gesellschaft eingestellten

Arbeitnehmers, das betreffende Gericht nicht verpflichtet ist, zur Feststellung seiner Zuständigkeit für die Klagen gegen die beiden Gesellschaften zuvor zu prüfen, ob eine Arbeitgebererschaft vorliegt?

- Sind diese Artikel dahin auszulegen, dass in einem solchen Fall die Autonomie der besonderen Zuständigkeitsvorschriften für individuelle Arbeitsverträge nicht der Anwendung der in Art. 4 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1215/2012 enthaltenen allgemeinen Zuständigkeitsvorschrift entgegensteht, nach der die Gerichte des Mitgliedstaats zuständig sind, in dem der Beklagte seinen Wohnsitz hat?

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Aussetzung des Verfahrens und Ausführungen zum nationalen Verfahren]

ARBEITSDOKUMENT