

3 Sa 466/21
6 Ca 877/20
(ArbG Regensburg - Kammer Landshut -)

Verkündet am: 25.11.2021

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, C-Stadt, Polen

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25.11.2021 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Zehentmair und Hübner

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten in Person der Z Sp. z o.o. Sp. j. wird das Zwischenurteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – vom 22.06.2021 – Az. 6 Ca 877/20 – abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Klage wird als unzulässig abgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Ausgehend von einem Rechtsstreit über die Zahlung von Mindestlohn führen die Parteien einen Zwischenstreit über die Frage der internationalen Zuständigkeit des angerufenen Gerichts.

Die am 00.00.0000 geborene Klägerin ist rumänische Staatsangehörige. Bei der Beklagten handelt es sich um eine Gesellschaft der polnischen Z mit Sitz in Y, die im Bereich Pflegedienstleistungen in verschiedenen europäischen Ländern tätig ist. Dabei schließt eine Dienstleistungsgesellschaft aus der Z mit pflegebedürftigen Menschen einen Dienstleistungsvertrag auf monatlicher Pauschalbasis. Diese Dienstleistungsgesellschaft beauftragt die Beklagte mit der Vertragsdurchführung.

Die Klägerin absolvierte in Rumänien vom 12.05.2020 bis 15.05.2020 eine dreitägige Schulung betreffend die Pflege älterer bzw. pflegebedürftiger Menschen mit den Inhalten „Guter

Anfang“, „Haushalt“ und „persönliche Hygiene“. Des Weiteren lernte sie 250 Worte Deutsch. Nach ihrer Ankunft am Münchner Hauptbahnhof wurde die Klägerin von einem polnischen Fahrer mit einem Kleinbus mit weiteren Pflegekräften nach X gefahren, wo sie vom 22.05.2020 als ambulante Pflegekraft bei einer Familie tätig wurde.

Unter dem Datum des 26.06.2020 vereinbarten eine Person mit Namen der Klägerin und eine polnische Gesellschaft namens Z Sp. z o.o. Sp. k. die Aufhebung ihres Vertragsverhältnisses zum 25.07.2020 (Anl. AWG 1 = Bl. 69 d. A.). Ebenfalls unter dem 26.06.2020 schlossen eine Person mit Namen der Klägerin und eine polnische Gesellschaft namens Z Sp. z o.o. Sp. k. mit Wirkung zum 19.06.2020 einen in polnischer und bulgarischer Sprache verfassten Vertrag, dessen erste Seite die Klägerin als Anlage zur Klageschrift vorlegte (Bl. 4 d. A.).

Am 09.07.2020 wurde die Klägerin telefonisch darüber informiert, dass sie am 10.07.2020 morgens abgeholt und zu ihrem nächsten Einsatzort gebracht werde. Entsprechend wurde verfahren. Die Klägerin wurde vom 10.07.2020 bis 11.07.2020 bei einer Familie in W bei A-Stadt tätig.

Vom 11.07.2020 bis 14.07.2020 musste sich die Klägerin stationär behandeln lassen und wurde arbeitsunfähig entlassen (Anl. K 2a = Bl. 93 f. d. A.). Sie hielt sich zunächst in einer Pension auf, deren Kosten von einer nicht bekannten dritten Person bezahlt wurden. Sodann wurde sie am 17.07.2020 kontaktiert und am selben Tage von einem polnischen Fahrer abgeholt, der sie zu einer Familie in V fuhr. Dort war sie als Pflegekraft tätig, bis ein Bekannter die Klägerin am 26.07.2020 abholte. Danach kam es zu keinen weiteren Einsätzen der Klägerin. Mit Schreiben vom 20.08.2020 kündigte die Z Sp. z o.o. Sp. k. gegenüber der Klägerin den (angeblichen) Kooperations- und Rahmenvertrag unter Einhaltung der zweiwöchigen vertraglichen Kündigungsfrist (Anl. AWG 3 = Bl. 85 d. A.).

Am 12.10.2020 hat die Klägerin Klage gegen die „Z“ erhoben und unter anderem Zahlung von 12.342,00 € brutto abzüglich erhaltener 1.080,00 € netto verlangt. Sie sei zu den in der Klageschrift, Seite 2, genannten Zeiträumen (u.a. vom 17.07.2020 bis 26.07.2020) bei an Demenz erkrankten Personen zu 22-stündiger Vollzeitpflege an jedem Kalendertag einge-

setzt worden. Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass das Arbeitsgericht Regensburg – Kammer Landshut – international zuständig sei. Sie sei Arbeitnehmerin gewesen, weil sie keinerlei Einfluss darauf gehabt habe, an welchem Ort sie für wie lange als Pflegekraft eingesetzt werde. Während die Klägerin mit Schriftsatz vom 08.02.2021 erklärte, sie habe sich am 26.07.2020 von der Familie in V abholen lassen, weil dort anstelle der vertraglich vorgesehenen einen Person zwei Personen zum Pflegen waren (Schriftsatz vom 08.02.2020 = Bl. 43/R d. A.), gab sie in dem von ihrem Prozessbevollmächtigten verfassten Schriftsatz vom 03.06.2021 an, nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung durch den zu betreuenden Kunden aus dessen Haushalt hinausgeworfen worden zu sein. Die Beklagte habe sie darauf hingewiesen, dass größter Wert auf Höflichkeit, Sauberkeit und Hilfsbereitschaft gelegt werde. Nach dem 26.07.2020 habe die Klägerin wiederholt im Büro der Beklagten in Rumänien angerufen und um Arbeit gebeten. Letztlich sei ihr unter Hinweis auf die Corona-Ansteckungsgefahr mitgeteilt worden, dass derzeit kein Einsatz möglich sei; sie solle zu anderen Z-Filialen unter der Nummer 0000000000 telefonisch Kontakt aufnehmen. Soweit die Beklagte weitere Vertragsunterlagen vorgelegt habe, seien diese nicht mit der Klägerin geschlossen und nicht von dieser unterschrieben worden.

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag die internationale und örtliche Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts bestritten. Die Beklagte sei als eine „Spółka komandytowa“ (Kommanditgesellschaft nach polnischem Recht) in Y gegründet und am 02.02.2021 in eine „Spółka jawna“ (offene Handelsgesellschaft nach polnischem Recht) umgewandelt worden, wobei der Sitz in Y geblieben sei. Das Passivrubrum sei entsprechend anzupassen. Die Klägerin sei vom 22.05.2020 bis zum 10.07.2020, vom 10.07.2020 bis zum 14.07.2020 und vom 17.07.2020 bis zum 25.07.2020 von einer anderen Gesellschaft, nämlich Z Sp. z o.o. Sp. k. eingesetzt worden. Die diesem Einsatz zugrundeliegenden vertraglichen Beziehungen seien zum 25.07.2020 einvernehmlich beendet worden. Nur am 26.06.2020 sei die Klägerin von der Z Sp. z o.o. Sp. k. eingesetzt worden. Mit der Anlage AWG 2 sei der einzige zwischen den Parteien bestehende Vertrag vorgelegt worden, der mit Wirkung zum 19.06.2020 abgeschlossen worden sei. Bei diesem Vertrag handele es sich nicht um einen individuellen Arbeitsvertrag im Sinne des Art. 20 EuGVVO, sondern um einen Rahmenvertrag. Die Klägerin sei als selbständige Betreuungskraft für die Betreuung

in häuslicher Gemeinschaft eingesetzt worden. Sie sei zu keinem Zeitpunkt verpflichtet gewesen, etwaige Einzelaufträge einzugehen oder Dienstleistungen zu erbringen. Hinsichtlich des Ob und Wie der Leistungserbringung sei die Klägerin frei gewesen. Die Klägerin habe selbst vorgetragen, am 26.07.2020 den Einzelauftrag selbständig beendet zu haben, weil mehr Personen im Haushalt vorhanden gewesen seien, als mit ihr vertraglich vereinbart worden seien. Zwischen den Parteien bestehe mit § 9 Ziff. 9.8 des Vertrags vom 26.06.2020 eine wirksame Gerichtsstandvereinbarung, die mangels Anwendbarkeit des Art. 25 Abs. 4 EuGVVO rechtsverbindlich sei. Damit seien Y Gerichte ausschließlich zuständig.

Durch Beschluss vom 18.01.2021 hat das Arbeitsgericht Regensburg der Klägerin aufgegeben, den zwischen ihr und der Beklagten bestehenden streitgegenständlichen Vertrag vollständig bis zum 08.02.2021 vorzulegen (Bl. 36 d. A.). Eine solche Vorlage ist nicht erfolgt.

Durch Zwischenurteil vom 22.06.2021 – 6 Ca 877/20 – hat sich das Arbeitsgericht Regensburg – Kammer Landshut – international für zuständig erklärt. Die internationale Zuständigkeit begründe sich aus Abschnitt 5 (Art. 20 – 23) EuGVVO, und zwar im vorliegenden Fall aus Art. 21 Abs. 1 lit. b) (i) EuGVVO. Nach dieser Vorschrift könne ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats habe, in einem anderen Mitgliedsstaat vor dem Gericht des Ortes, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichte oder zuletzt gewöhnlich verrichtet habe, verklagt werden. Der Anwendungsbereich von Art. 20 – 23 EuGVVO sei vorliegend eröffnet. Zwar sei streitig, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Im Rahmen der Bestimmung der internationalen Zuständigkeit genüge jedoch der schlüssige Vortrag der Klägerin, es habe ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestanden. Nach der Rechtsprechung des EuGH vom 28.01.2015 – C-375/13 –, Rn. 65 sei für die Zuständigkeitsprüfung nach der EuGVVO nicht erforderlich, zu strittigen Tatsachen, die sowohl für die Frage der Zuständigkeit als auch für das Bestehen des geltend gemachten Anspruchs von Relevanz seien, ein umfassendes Beweisverfahren durchzuführen. Dem angerufenen Gericht stehe jedoch frei, seine internationale Zuständigkeit im Licht aller ihm vorliegenden Informationen zu prüfen, wozu ggf. auch die Einwände des Beklagten gehörten. Diese Rechtsprechung des EuGH sei vergleichbar mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die hinsichtlich der Rechtswegzuständigkeit zwischen drei Fallgruppen (sic-non, et-et und aut-aut) unterscheide. Es

sei daher naheliegend, diese Fallgruppen auch im Rahmen der Bestimmung der internationalen Zuständigkeit heranzuziehen. Mit der Klage auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes liege eine sic-non-Fallgestaltung vor, weil der gesetzliche Mindestlohn nur Arbeitnehmern (§ 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG) zustehe. In sic-non-Fällen reiche die bloße Rechtsbehauptung des Klägers, er sei Arbeitnehmer, zur Begründung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit aus. Hierzu bedürfe es eines schlüssigen Vortrags, den die Klägerin gebracht habe. Sie habe substantiiert vorgetragen, dass ihr seitens der Beklagten sowohl der Arbeitsort als auch die Arbeitszeit wie auch die Verweildauer am Arbeitsort vorgegeben worden seien. Sie habe in keiner Weise Einfluss darauf nehmen können, wo sie als nächstes oder für wie lange sie an einem Ort arbeiten wollte. Ferner habe die Klägerin vorgetragen, dass die Beklagte die Arbeitsleistungen inhaltlich konkretisiert habe, indem sie ihr Vorgaben hinsichtlich der Umgangsformen und der Hygiene gemacht habe. Das Fehlen von Weisungen bei der täglichen Arbeit sei typisch in Fallkonstellationen, in denen der Arbeitnehmer im Außendienst tätig sei und nicht der ständigen Kontrolle durch den Arbeitgeber unterliege. Zudem habe die Klägerin ihre Arbeit zuletzt gewöhnlich an einem Ort verrichtet, der im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – liege, nämlich X. Unstreitig sei die Klägerin den weit überwiegenden Teil des Arbeitsverhältnisses in X eingesetzt gewesen. In diesem Zusammenhang komme es nicht darauf an, dass nach den Behauptungen der Beklagten die Klägerin die Tätigkeit in X nicht ihr gegenüber, sondern gegenüber der Z erbracht habe. Auch insoweit genüge der schlüssige Vortrag der Klägerin. Denn die Frage, für wen die Klägerin die Tätigkeiten erbracht habe, sei eine Frage der internationalen Zuständigkeit und der Begründetheit. Da die Art. 20 bis 23 EuGVVO zur Anwendung kämen, sei die vorherige Gerichtsstandvereinbarung nach Art. 23 Nr. 1 EuGVVO unzulässig.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 07.07.2021 zugestellte Urteil hat die Z Sp. z o.o. Sp. j Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und begründet. Die Beklagte habe zwischenzeitlich umfirmiert und firmiere nunmehr als eine mit einer offenen Handelsgesellschaft vergleichbaren Personengesellschaft nach polnischem Recht. Das Zwischenurteil sei unrichtig, weil das Arbeitsgericht nicht international zuständig sei. Zur Bestimmung der Zuständigkeit nach Art. 21 EuGVVO sei die Arbeitnehmereigenschaft zwingend positiv festzustellen. Grundsätze der sic-non-Rechtsprechung seien nicht bzw. nicht ohne Weiteres auf die Bestimmung der internationalen Zuständigkeit übertragbar. Der

Maßstab für die Auslegung der EuGVVO sei nicht national, sondern autonom. Die seitens des EuGH statuierte Anhörungs- und Auseinandersetzungspflicht müsse insbesondere dann gelten, wenn, wie vorliegend, die Beklagte substantiiert vortrage, dass die Klägerin keine Arbeitnehmerin sei. Die Klägerin habe für ihre Behauptung, sie sei eine Arbeitnehmerin, keine Beweise vorgelegt bzw. nicht vorgetragen, wieso dies nicht möglich sei. Nach dem unionseinheitlichen Arbeitnehmerbegriff sei die Klägerin keine Arbeitnehmerin. Die Parteien hätten einen freien Dienstleistungsvertrag nach polnischem Recht abgeschlossen. Die Klägerin habe danach frei aussuchen können, ob sie einen bestimmten Einzelauftrag annehme oder nicht. Sie habe selbständig die Art und Weise der Leistungserbringung bestimmt. Hierzu seien ihr keine Vorgaben erteilt worden. Der Vortrag der Klägerin sei demgegenüber unsubstantiiert und durch die Beklagte durch die Vorlage der abgeschlossenen Verträge sowie die Übersetzung der entscheidungserheblichen Klauseln qualifiziert bestritten worden. Jedenfalls fehle es am gewöhnlichen Arbeitsort der Klägerin in Deutschland im Sinne des Art. 21 Abs. 1 lit. b) EuGVVO.

Die Beklagte beantragt,

1. das Zwischenurteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – vom 22.06.2021 – Az. 6 Ca 877/20 – aufzuheben,
2. die Klage wegen Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts als unzulässig abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte möge nachweisen, dass es sich bei ihrer Person um die gleiche Firma handle, die in erster Instanz Beklagte gewesen sei. Die Klage sei gegen die Firma Z Sp. z o.o. Sp. k, wie auf Blatt 4 der Gerichtsakte angegeben, gerichtet. Gegen diese Firma sei auch das Zwischenurteil vom 22.06.2021 ergangen. Die Berufung habe die Z Sp. z o.o. Sp. j eingelegt. Mangels ausreichendem Verständnis der polnischen Sprache sei der im Berufungsverfahren vorgelegten Anlage AWG 4 nicht zu entnehmen, dass die Firma, die die

Berufung eingelegt habe, auch tatsächlich die Rechtsnachfolgerin der ursprünglich beklagten Firma sei.

Die Klägerin sei Arbeitnehmerin, wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen und begründet habe. Da im Zwischenurteil die gleichen Voraussetzungen für das Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft zugrunde gelegt worden seien wie der Begriff „Arbeitsvertrag“ in Art. 20 Abs. 1 EuGVVO voraussetze, werde das Urteil nicht dadurch unrichtig, dass das Arbeitsgericht die Voraussetzungen aus § 611 a Abs. 1 BGB abgeleitet habe. Für die Qualifizierung, ob die Klägerin Arbeitnehmerin oder Selbständige sei, komme es im Wesentlichen auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an und nicht auf die schriftliche Ausgestaltung des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrags.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von der Beklagten eingereichten Schriftsätze vom 05.09.2021 (Bl. 145 – 158 d. A.) und 17.10.2021 (Bl. 177 – 196 d. A.), der Klägerin vom 20.09.2021 (Bl. 171 – 174 d. A.) und 29.10.2021 (Bl. 199 – 200 d. A.) sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 25.11.2021 (Bl. 201 – 204 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig und begründet.

I.

Die Berufung ist statthaft, § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG. Die Berufungsklägerin war berechtigt, Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – vom 22.06.2021 – 6 Ca 877/20 – einzulegen.

1. Ein Zwischenurteil über die Zulässigkeit der Klage steht gemäß § 280 Abs. 2 Satz 1 ZPO hinsichtlich der Rechtsmittel einem Endurteil gleich. Die Berufung hiergegen ist statthaft, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt, § 64 Abs. 2 lit. b)

ArbGG. Voraussetzung der Berufung ist daher die Beschwer der Berufungsklägerin (vgl. ErfK/Koch, 22. Aufl. 2022, § 64 ArbGG, Rn. 7). Ein Berufungskläger ist dann beschwert, wenn eine ihm ungünstige Entscheidung durch das Vorgericht getroffen worden ist, die durch Inanspruchnahme des Landesarbeitsgerichts überprüft werden soll (vgl. BAG, Urteil vom 21.03.2012 – 5 AZR 320/11 – Rn. 11).

2. Danach ist die Berufungsklägerin durch das Zwischenurteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – beschwert. Denn die dortige Bezeichnung der Beklagten als „Z vertreten durch den Geschäftsführer“ lässt ihre Rechtsform und damit die genaue Bezeichnung der angeblichen verklagten Arbeitgeberin offen. Da nach den erstinstanzlich unbestritten gebliebenen Behauptungen der Beklagtenseite, wonach die Z Sp. z o.o. Sp. k am 02.02.2021 in die Berufungsklägerin umgewandelt worden sei, nicht auszuschließen ist, dass die Feststellung der internationalen Zuständigkeit durch das erstinstanzliche Urteil gegenüber der Berufungsklägerin getroffen worden ist, ist sie durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts Regensburg betroffen und damit beschwert. Wegen des festgesetzten Rechtsmittelstreitwerts ist der in § 64 Abs. 2 b) genannte Wert des Beschwerdegegenstandes überschritten.

II.

Die Berufung ist zulässig.

Die Berufungsklägerin hat ihre Berufung form- und fristgerecht dem Landesarbeitsgericht München eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO.

III.

Die Berufung ist auch begründet. Die Klage war als unzulässig abzuweisen, weil die Prozessvoraussetzung der internationalen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – durch die Klägerin nicht hinreichend begründet worden ist (vgl. BAG, Urteil vom 23.11.2000 – 2 AZR 490/99 – unter II. 1. b) der Gründe).

1. Die internationale Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – begründet sich nicht aus Art. 21 Abs. 1 b) i) der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen vom 12.12.2020 (im Folgenden: Brüssel Ia-VO, wobei eine Kurzbenennung als VO Nr. 1215/2012 und EU GVVO auch üblich ist). Zwar ist die Verordnung als solche zeitlich (Art. 81 S. 1 i. V. m. Art. 66 Abs. 1 Brüssel Ia-VO), sachlich (Art. 1 Abs. 1 S. 1 Brüssel Ia-VO) und räumlich (Art. 63 Abs. 1 a) und b) Brüssel Ia-VO) anwendbar. Allerdings findet Art. 21 Abs. 1 b) i) Brüssel Ia-VO für die Klage keine Anwendung, Art. 20 Abs.1 Brüssel Ia-VO.

a) Nach Art. 20 Abs. 1 Brüssel Ia-VO bestimmt sich die Zuständigkeit des angerufenen Arbeitsgerichts - unbeschadet der Art. 6 und Art. 7 Nr. 5 Brüssel Ia-VO sowie, wenn die Klage gegen den Arbeitgeber erhoben wurde, des Art. 8 Nr. 1 Brüssel Ia-VO - nach Abschnitt 5 der Verordnung, der Art. 21 Brüssel Ia-VO umfasst, wenn ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens bilden. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Begriff „individueller Arbeitsvertrag“ i. S. d. Art. 20 Brüssel Ia-VO autonom auszulegen, um die einheitliche Anwendung der in dieser Verordnung festgelegten Zuständigkeitsregeln in allen Mitgliedsstaaten zu gewährleisten (vgl. EuGH, Urteil vom 25.02.2021 – C-804/19 – Rn. 24 m.w.N.). Wie aus der Rechtsprechung des EuGH hervorgeht, setzt der Begriff damit 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 (vgl. EuGH, Urteil vom 25.02.2021 – 4 C-804/19 – Rn. 25; Urteil vom 10.09.2015 – C-47/14 – Rn. 40 und 41). Daraus folgt, dass die Eigenschaft als „Arbeitnehmer“ im Sinne des Unionrechts nicht dadurch berührt wird, dass eine Person aus steuerlichen, administrativen oder verwaltungstechnischen Gründen nach innerstaatlichem Recht als selbständiger Dienstleistungserbringer beschäftigt wird, sofern sie nach Weisung ihres Arbeitgebers handelt, insbesondere was ihre Freiheit bei der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit angeht, nicht an den geschäftlichen Risiken dieses Arbeitgebers beteiligt ist und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in dessen Unternehmen eingegliedert ist und daher mit ihm eine wirtschaftliche Einheit bildet (vgl. EuGH, Urteil vom 04.12.2014 – C-413/13 – Rn. 36).

b) Für das Vorliegen der den Anwendungsbereich des Art. 21 Abs. 1 b) i) Brüssel Ia-VO eröffnenden Tatsachen ist diejenige Partei darlegungs- und beweisbelastet, die die Zuständigkeitsbegründende Wirkung der Norm in Anspruch nimmt (vgl. Ulrici in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, 1. Auflage 2016, Brüssel Ia-VO Art. 20 Rn. 11; ihm folgend LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.10.2019 – 6 Sa 97/19 – Rn. 34).

Ist das Bestehen eines Arbeitsvertrags streitig, ist nach der Rechtsprechung des EuGH im Rahmen der Prüfung der Zuständigkeit nicht erforderlich, zu strittigen Tatsachen, die sowohl für die Frage der Zuständigkeit als auch für das Bestehen des geltend gemachten Anspruchs von Relevanz sind, ein umfassendes Beweisverfahren durchzuführen. Dem angerufenen Gericht steht es jedoch frei, seine internationale Zuständigkeit im Lichte aller ihm vorliegenden Informationen zu prüfen, wozu ggf. auch die Einwände der Beklagte gehören (vgl. EuGH, Urteil vom 28.01.2015 – C-375/13 – Rn. 65).

Aufgrund dieser Rechtsprechung wird teilweise der schlüssige Sachvortrag des Klägers für die Entscheidung über die internationale Zuständigkeit der Gerichte als ausreichend gesehen (vgl. LAG Niedersachsen, Urteil vom 12.07.2021 – 12 Sa 1341/20 – Rn. 43 m. w. Nachw.; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.10.2019 – 6 Sa 97/19 – Rn. 34.; einschränkend LAG Bremen, Urteil vom 30.10.2018 – 1 Sa 157/17 – Rn. 40). Zur Begründung wird im Anschluss an BAG, Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 306/08 – Rn. 41 angenommen, dass die Gründe des materiellen Rechts nicht auf die Zuständigkeit durchschlagen sollen. Der Beklagte soll nicht durch bloße Gegenbehauptungen den von dem Kläger bezeichneten Gerichtsstand nehmen können.

Dieser Auffassung ist nicht zu folgen. Der EuGH hat zwischenzeitlich dahingehend entschieden, dass im Rahmen einer Klage, die in den Anwendungsbereich der Art. 20 bis 23 Brüssel Ia-VO fällt, „keine nationalen Vorschriften zur Bestimmung der Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge angewandt werden (können), die sich von den in diesen Bestimmungen vorgesehenen Regeln unterscheiden, und zwar unabhängig davon, ob diese nationalen Vorschriften für den Arbeitnehmer günstiger sind.“ (vgl. EuGH, Urteil vom 25.02.2021 – C-804/19 – Rn. 34). Denn zum einen hätten alle europäischen Zuständigkeitsübereinkommen das Ziel, einheitliche Regeln für die internationale gerichtliche Zuständigkeit zu schaffen (vgl. EuGH, Urteil vom 25.02.2021 – C-804/19 – Rn. 30). Zum anderen

folge dies aus Art. 4 Abs. 1 Brüssel Ia-VO, wonach „Personen, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats haben, ... ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit vor den Gerichten dieses Mitgliedsstaats zu verklagen“ sind. Des Weiteren bestimme Art. 5 Abs. 1 Brüssel Ia-VO: „Personen, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats haben, können vor den Gerichten eines Mitgliedsstaats nur gemäß den Vorschriften der Abschnitte 2 bis 7 (des Kapitels II dieser Verordnung) verklagt werden.“ (vgl. EuGH, Urteil vom 25.02.2021 – C-804/19 – Rn. 31). Zu innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften gehören aber auch die zu ihrer Anwendung ergangenen richterrechtlichen Grundsätze. Bereits in einer früheren Entscheidung hat der EuGH denn auch darauf hingewiesen, dass die Einstufung, ob eine Person Arbeitnehmer ist, nicht auf der Grundlage des nationalen Rechts vorgenommen werden könne, so dass die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliege, in jedem Einzelfall anhand *aller* Gesichtspunkte und *aller* Umstände, die Beziehungen zwischen den Beteiligten kennzeichnen, geprüft werden müsse (vgl. EuGH, Urteil vom 11.04.2019 – C-603/17 – Rn. 24). Der klägerische Vortrag ist deshalb auf seine hinreichende Substantiierung bezüglich der Arbeitnehmerstellung unter Berücksichtigung der dem gegenüber vorgebrachten Einwände der Beklagten zu prüfen (in diesem Sinne bereits LAG Bremen, Urteil vom 30.10.2018 – 1 Sa 157/17 – Rn. 40).

c) Die Klägerin hat das Vorliegen eines individuellen Arbeitsvertrags mit der Berufungsklägerin unter Berücksichtigung der hiergegen vorgebrachten Einwände nicht ausreichend substantiiert vorgetragen.

aa) Es fehlt bereits an der vollständigen Vorlage des Vertrags in deutscher Übersetzung. Die Klägerin hat nur dessen Seite 1 in der rumänischen und bulgarischen Fassung der Klageschrift beigelegt. Entgegen ihrer Auffassung war seine Vorlage nicht verzichtbar. Der Vorrang der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen vor der formalen Vertragstypenwahl durch die Parteien bedeutet nicht, dass die Entscheidung der Parteien für eine bestimmte Art von Vertrag irrelevant wäre. Kann die vertraglich vereinbarte Tätigkeit sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch selbständig erbracht werden, ist die Entscheidung der Vertragsparteien für einen Vertragstypus im Rahmen der bei jeder Statusbeurteilung erforderlichen Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 20.10.2015 – 9 AZR 525/14 – Rn. 21). Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt.

Die Tätigkeiten einer häuslichen Pflegekraft können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen einer selbstständigen Beschäftigung erbracht werden. Da die Klägerin bereits erstinstanzlich durch Beschluss des Arbeitsgerichts Regensburg vom 18.01.2021 (Bl. 36 d. A.) zur Vertragsvorlage aufgefordert worden ist und die Nichtvorlage durch die Berufungsklägerin erneut in ihrer Berufungsbegründung gerügt worden ist, bedurfte es keiner erneuten Aufforderung durch das Landesarbeitsgericht.

bb) Darüber hinaus fehlt ein konkreter Vortrag der Klägerin dazu, aufgrund wessen Weisung von welchem Datum sie am 22.05.2020 nach Deutschland zum Zwecke der angeblichen Arbeitsaufnahme eingereist und zur ersten Familie gebracht worden ist und wer sie am 09.07.2020 angewiesen hat, sich am 10.07.2020 zur Abholung und Fahrt zur nächsten Familie bereit zu halten. Diese Angaben sind schon deshalb erforderlich, weil die mit der Klageschrift vorgelegte erste Seite des Vertrags als Beginn des Vertragsverhältnisses erst den 19.06.2020 angibt und damit im Widerspruch zu einem Arbeitsverhältnis einschließlich einer Vergütungspflicht seit dem 22.05.2020 stünde.

cc) Schließlich hat die Klägerin versäumt vorzutragen, zu welcher Gesellschaft der Z Gruppe sie wann in welcher Vertragsbeziehung stand, obwohl die Berufungsklägerin unter Vorlage von Unterlagen vorgetragen hat, dass die Klägerin bis zum 27.06.2020 (auch) für eine polnische Gesellschaft namens Z Sp. z o.o. Sp. k. tätig geworden sei. Ggf. hätte die Klägerin vortragen müssen, aufgrund welcher Umstände eine Tätigkeit für diese der Berufungsklägerin zuzurechnen wäre. Der Klägerin wäre ein solcher Vortrag auch ohne weiteres möglich gewesen, da die Behauptung der Berufungsklägerin, ihr lägen die entsprechenden Vertragstexte vor, unwidersprochen geblieben ist. Der Hinweis auf die Verschiedenheit der Unterschriften mag die Echtheit der seitens der Berufungsklägerin vorgelegten Vereinbarungen nicht in Zweifel ziehen. Die Unterschriften wurden einmal in Druckbuchstaben, einmal in Schreibrift geleistet. Klarheit hätte die Unterschrift der Klägerin unter den Vertrag gebracht, dessen erste Seite sie mit der Klageschrift auszugsweise vorgelegt hat. Die Person des vermeintlichen Arbeitgebers kann auch nicht offenbleiben. Im Verhältnis zu dieser Person ist anhand der weiteren Informationen wie Verträge, Weisungen etc. zu entscheiden, ob ein individueller Arbeitsvertrags i. S. v. Art. 21 Abs. 1 b Brüssel Ia-VO besteht.

- 14 -

2. Die internationale Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Regensburg – Kammer Landshut – ist durch die Klagepartei auch nicht anderweitig begründet worden.

IV.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen § 91 Abs. 1 ZPO.

V.

Es bestand kein Grund im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen.

Dr. Eulers

Zehentmair

Hübner