

Verfahrensgang

ArbG Krefeld, Urt. vom 07.09.2023 – 4 Ca 1276/20
LAG Düsseldorf, Urt. vom 24.04.2024 – 12 Sa 1001/23, [IPRspr 2024-181](#)
BAG, Urt. vom 03.06.2025 – 9 AZR 133/24, [IPRspr 2025-155](#)

Rechtsgebiete

Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht
Zuständigkeit → Allgemeiner Gerichtsstand
Allgemeine Lehren → Rechtswahl

Leitsatz

Der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union steht in gerichtlichen Verfahren, die vor dem 31.12.2020 eingeleitet wurden, der Anwendbarkeit der EuGVVO nicht entgegen. [LS der Redaktion]

Rechtsnormen

BrexitAbk **Art. 67**; BrexitAbk **Art. 126**
EGBGB **Art. 27 ff.**; EGBGB **Art. 30**
EuGVVO 1215/2012 **Art. 4**; EuGVVO 1215/2012 **Art. 32**
Rom I-VO 593/2008 **Art. 8**

Sachverhalt

Die Beklagte und die C Europe Ltd. (nachfolgend CEL) mit Sitz im Vereinigten Königreich sind konzernverbundene Unternehmen im Sinne des deutschen Aktienrechts. Muttergesellschaft ist die CEL, die Beklagte deren deutsche Tochtergesellschaft. Der Kläger, ein deutscher Staatsangehöriger, war seit dem 1. Januar 2008 aufgrund Arbeitsvertrags vom 24. Oktober 2007 bei der Beklagten als „Key Account Manager“ mit einem Bruttomonatsgehalt von ... Euro zuzüglich Provision beschäftigt. Unter dem 28. Mai 2009 trafen die Parteien mit der CEL eine Vereinbarung über die Entsendung des Klägers zur CEL (im Folgenden: Ausgangsvereinbarung). Der Kläger war vom 15. Mai 2009 auf Grundlage der Ausgangsvereinbarung und nachfolgender Verlängerungsvereinbarungen durchgehend bis zum 31. Dezember 2020 bei der CEL tätig. Dabei wurde er zunächst als „Global Account Manager“ beschäftigt. Seine Arbeitsleistung erbrachte er überwiegend aus dem Homeoffice in Deutschland und reiste lediglich für Konferenzen und andere einzelne Termine in das Vereinigte Königreich. Zum 1. Januar 2017 wurde er zum „Global Account Director“ befördert. Mit Schreiben vom 26. Juni 2020 informierten die Beklagte und die CEL den Kläger über das Ende der Entsendung zum 31. Dezember 2020.

Nachdem sich der Kläger mit einer Kündigungsschutzklage erfolgreich gegen eine Kündigung der Beklagten vom 28. August 2020 zum 31. Januar 2021 zur Wehr gesetzt hatte, versetzte die Beklagte ihn am 29. März 2021 auf die Position eines „Key Account Manager“ und sprach hilfsweise eine Änderungskündigung aus. Das Arbeitsgericht stellte in einem dem Streitfall vorausgehenden Verfahren die Unwirksamkeit beider Maßnahmen rechtskräftig fest. Auch die gegen eine weitere Änderungskündigung gerichtete Änderungsschutzklage war erfolgreich und das Urteil erwuchs in Rechtskraft. Weitere Kündigungsschutzstreitigkeiten zwischen den Parteien sind anhängig und derzeit ausgesetzt.

Mit der Klage begeht der Kläger die Fortsetzung seiner Entsendung zur CEL. Der Kläger hat beantragt, festzustellen, dass die aufgrund Secondment vereinbarte Entsendung nicht mit Ablauf der letzten Befristung zum 31. Dezember 2020 endete; hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1., festzustellen, dass der beklagtenseits unter dem 26. Juni 2020 erklärte Widerruf seiner Abordnung zur C Europe Ltd. unwirksam sei und nicht der Billigkeit entspreche. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und der Klage im Hauptantrag entsprochen. Mit ihrer Revision begeht die Beklagte die Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Aus den Entscheidungsgründen:

[11] Die zulässige Revision ist begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass die Entsendung nicht am 31. Dezember 2020 endete. Auch sein auf Feststellung der Unwirksamkeit des „Widerrufs der Abordnung“ gerichteter Hilfsantrag ist unbegründet. Dies kann der Senat auf Grundlage der getroffenen Feststellungen selbst abschließend entscheiden.

[12] I. Die Revision ist nicht schon deshalb begründet, weil die Klage unzulässig wäre.

[13] 1. Das Landesarbeitsgericht hat die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte zutreffend bejaht.

[14] a) Die von Amts wegen auch im Revisionsverfahren zu prüfende Zuständigkeit der deutschen Gerichte (vgl. BAG 7. September 2022 - 5 AZR 128/22 ([IPRspr 2022-245](#)) - Rn. 20, BAGE 179, 9; 25. Februar 2021 - 8 AZR 171/19 ([IPRspr 2021-217](#)) - Rn. 43 mwN) ergibt sich aus Art. 4 Abs. 1 Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 (im Folgenden Brüssel Ia-VO). Der Kläger begeht mit seiner am 29. Juli 2020 gemäß Art. 32 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a Brüssel Ia-VO eingeleiteten Klage die zivilrechtliche Feststellung der Fortdauer seiner Auslandsentsendung an die im Vereinigten Königreich ansässige CEL gegenüber der Beklagten (zum Begriff der Einleitung MüKoZPO/Gottwald 6. Aufl. Brüssel Ia-VO Art. 66 Rn. 2 mwN). Die Beklagte mit Sitz in K kann in Deutschland verklagt werden.

[15] b) Der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union steht der Anwendbarkeit der Brüssel Ia-VO nicht entgegen. Gemäß Art. 67 Abs. 1 Buchst. a iVm. Art. 126 des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft vom 24. Januar 2020 gelten die Zuständigkeitsbestimmungen der Brüssel Ia-VO für vor dem 31. Dezember 2020 eingeleitete gerichtliche Verfahren, die - wie der Streitfall - einen Bezug zum Vereinigten Königreich aufweisen, fort.

[16] 2. ... [17] a) ... [18] aa) ... [19] bb) ... [20] b) ... [21] 3. ... [22] II. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage aber zu Unrecht im Hauptantrag entsprochen.

[23] 1. Die Ausgangsvereinbarung ist ebenso wie die Verlängerungsvereinbarungen nach deutschem Recht zu beurteilen. Dies folgt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - aus Art. 27 ff. EGBGB in der bis 16. Dezember 2009 geltenden Fassung (aF). Die Parteien haben in der Ausgangsvereinbarung deutsches Recht gewählt (Art. 27 Abs. 1 EGBGB aF). Der Kläger hat zudem seine berufliche Tätigkeit gewöhnlich aus dem Homeoffice in Deutschland erbracht (Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB aF). Das Landesarbeitsgericht hat ferner zutreffend erkannt, dass sich die Anwendbarkeit deutscher Rechts auch dann ergäbe, wenn für das Rechtsverhältnis Art. 8 Abs. 1 Satz 2 iVm. Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I-VO) maßgeblich wäre.

[24] 2. ...

Fundstellen

Volltext

Link, [Bundesarbeitsgericht](#)

Link, [Rechtsinformationen des Bundes](#)

Link, [openJur](#)

Link, [juris.de](#)

nur Leitsatz

BB, 2025, 2739

LS und Gründe
MDR, 2025, 1608
NJW-Spezial, 2025, 756
ZIP, 2025, 2975

Permalink
<https://iprspr.mpppriv.de/2025-155>

Lizenz
Copyright (c) 2024 [Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht](#)
 Dieses Werk steht unter der [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](#).