

Fall 28:

T ist britischer Staatsangehöriger und in England domiziliert. Er war seit 1990 als Syndikusanwalt der „Chequepoint Group“ beschäftigt, deren Mitgliedsgesellschaften in verschiedenen Ländern inkorporiert sind. Dabei wird die Group faktisch kontrolliert von dem britischen Staatsbürger „Grovit“ (Grovit). U.a. gehört „Harada Ltd.“ (Harada) zu der Unternehmensgruppe. Harada ist eine in Irland inkorporierte Gesellschaft, die im Vereinigten Königreich unter der Bezeichnung „Chequepoint UK“ registriert ist und auch dort ihren Sitz hat. Auch „Changepoint SA“ (Changepoint) gehört zu der Unternehmensgruppe und ist eine in Spanien gegründete und ansässige Gesellschaft.

Infolge einer gruppeninternen Strukturierungsmaßnahme war T seit 1997 Angestellter der Harada und zog im November 1997 in das Madrider Büro der „Chequepoint Group“.

Im Februar 1998 kündigte er Harada und erhob kurz darauf Klage gegen sie vor dem *Employment Tribunal* in London wegen unzulässig und widerrechtlicher Entlassung. Er machte geltend, dass Harada wiederholt versucht hätte, ihn in illegale Abrechnungspraktiken zu involvieren, die seiner Entlassung gleichständen. T obsiegte in der ersten Instanz, woraufhin Harada rechtsmittel einlegte.

Parallel erhob Changepoint Klage gegen T in Madrid, wobei geltend gemacht wurde, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen bestünde und T wegen Pflichtverletzungen und vorzeitiger Vertragsbeendigung zur Zahlung von Schadensersatz verpflichtet sei. T verweigerte aber die Zustellung dieser Klage in London und beantragte in London stattdessen eine *anti-suit injunction* mit dem Inhalt, dass Changepoint, verboten werde, die Klage in Madrid fortzuführen, sowie Grovit und Harada untersagt werde, Changepoint zur Klagefortsetzung zu veranlassen.

Ist eine solche Maßnahme mit der EuGVO vereinbar?