

Arbeitsrecht in Europa

von
Prof. Dr. Martin Henssler, Axel Braun

3., neu bearbeitete Auflage

Arbeitsrecht in Europa – Henssler / Braun

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Recht des Auslands

Dr. Otto Schmidt Köln 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 504 42681 1

Leseprobe zu



Henssler/Braun (Hrsg.)
Arbeitsrecht in Europa, 3. Auflage

3. neu bearbeitete Auflage, 2011, 2000 S., Lexikonformat, gbd.,

ISBN 978-3-504-42681-1

169.00 € (inkl. MwSt.)

www.otto-schmidt.de

Bestellfax 0221 / 9 37 38-943



☐ **Ja, ich bestelle** das o.g. Buch mit 14-tägigem Rückgaberecht

zzgl. Versandkosten. / Bei Online-Bestellung versandkostenfrei.

* Es gelten die aktuellen Ladenpreise zum Zeitpunkt der Bestellung.

Ihre Adresse:

Kanzlei/ Firmenstempel

Name

Straße

PLZ

Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Datum/Unterschrift

40800101

Verlag Dr. Otto Schmidt KG • Postfach 51 10 26 • 50946 Köln • AG Köln • HRA 5237

Arbeitsrecht in Rumänien

Dr. Ute R. Gotha*

Inhaltsverzeichnis

	Rz.		Rz.
I. Einleitung	1		
II. Individualarbeitsrecht	8		
1. Begründung des Arbeitsverhältnisses	8	2.7.2 Wirksamkeitsvoraussetzungen	115
1.1 Neueinstellung	8	2.7.3 Rechtfolge bei Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot	122
1.1.1 Form	8		
1.1.2 Art	10	3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	129
1.1.2.1 Befristet/Unbefristet	10	3.1 Von Gesetzes wegen	130
1.1.2.2 Teilzeit/Vollzeit	19	3.2 Beendigung durch den Arbeitgeber	131
1.1.2.3 Ausbildungsverhältnisse ..	26	3.2.1 Kündigung aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen	137
1.1.2.4 Praktika	34	3.2.2 Kündigung aus nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden („betriebsbedingten“) Gründen	146
1.1.3 Inhalt	35	3.2.3 Massenentlassungen	157
1.1.3.1 Mindestinhalt	36	3.3 Kündigung durch den Arbeitnehmer	166
1.1.3.2 Besondere Klauseln	40	3.4 Rechtsfolgen einer rechtswidrigen Kündigung	168
1.1.4 Meldepflichten	43		
1.2 Übernahme von Arbeitnehmern	44	4. Vorübergehendes Ruhen des Arbeitsverhältnisses	173
1.2.1 Betriebsübergang	44		
1.2.2 Arbeitnehmerüberlassung ..	56	5. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen	174
2. Lauf des Arbeitsverhältnisses	65	5.1 Behinderte Arbeitnehmer ..	174
2.1 Arbeitszeit	65	5.2 Minderjährige Arbeitnehmer	178
2.2 Vergütung	71	5.3 Schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen	180
2.2.1 Mindestlohn	72		
2.2.2 Weitere Bestandteile der Vergütung	76	III. Kollektives Arbeitsrecht	185
2.2.3 Vergütungsersatzzahlung im Krankheitsfall	86	1. Gewählte Arbeitnehmervertreter ..	189
2.3 Urlaub	89	2. Gewerkschaften	198
2.3.1 Urlaubsanspruch	89	3. Kollektivverträge	205
2.3.2 Urlaubsabgeltung	93	3.1 Parteien des Kollektivvertrages	209
2.4 Änderung von Arbeitsbedingungen	94		
2.5 Arbeitsordnung	100		
2.6 Haftungsfragen	107		
2.6.1 Sachschäden	107		
2.6.2 Personenschäden	110		
2.7 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	111		
2.7.1 Rechtliche Grundlagen ..	112		

* Dr. Gotha ist Partnerin der international tätigen Anwaltskanzlei ZinnBöcker Rechtsanwälte, Mannheim, Mitglied der Rechtsanwaltskammern Karlsruhe und Bukarest. www.zinnboecker.com, E-Mail: gotha@zinnboecker.com.

Rumänien		Schrifttum			
	Rz.	Rz.			
3.2	Zulässiger Inhalt des Kollektivvertrages	217	6.1.2	Voraussetzungen.	241
3.3	Abschluss des Kollektivvertrages	220	6.1.2.1	Vorliegen eines Interessenkonfliktes	241
4.	Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter auf betrieblicher Ebene	227	6.1.2.2	Gescheitertes Schlichtungsverfahren	244
4.1	Bei Entlassungen bzw. Massenentlassungen	227	6.1.2.3	Ankündigungsfrist	250
4.2	Bei Restrukturierungen	228	6.1.2.4	Ziele.	251
5.	Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter auf überbetrieblicher Ebene	229	6.1.3	Zulässige Streikformen	253
6.	Arbeitskampfrecht	235	6.2	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	261
6.1	Streik	237			
6.1.1	Parteien	238	IV.	Verfahrensrecht	267
			V.	EU-Recht	276
			1.	Umsetzung von EU-Richtlinien	276
			2.	Verhältnis zur EuGH-Rechtsprechung	281

Schrifttum

- A. Athanasiu/L. Dima, Dreptul muncii, Bukarest 2005.
A. Athanasiu/M. Volonciu/L. Dima/O. Cazan, Codul muncii – Comentariu pe articole Vol. I. Articolele 1-107, Bukarest 2007.
Bormann, Axel, Reform des Arbeitsgesetzbuchs in Rumänien, Wirtschaft und Recht in Osteuropa, 2006, 111.
C. Gilca, Codul muncii – adnotat, Bukarest 2008.
Girbovan, Cristina Dana, Rolul judecatorului national in sistemul juridic al Uniunii Europene, abrufbar unter: http://www.europarl.europa.eu/comparl/juri/hearings/20070611/girbovan_ro.pdf (Stand: April 2010).
N. Grigorie-Lacrita, Prestarea muncii pe baza de conventii civile, 2. Aufl., Bukarest 2008.
Prof. univ. Dr. I. Muraru/Prof. univ. Dr. E.S. Tanasescu (Hrsg.), Constitutia Romaniei – Comentariu pe articole, Bukarest 2008.
Prof. univ. V.V. Popa (Hrsg.), Dreptul muncii – Sinteza de practica judiciara comentata, Bukarest 2004.
I.T. Stefanescu, Tratat de dreptul muncii, Bukarest 2007.
S. C. Olteanu/J. Holters, EU-Mitgliedsstaat Rumänien: Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen – Teil 1, Wirtschaft und Recht in Osteuropa, 2007, 237.
S. C. Olteanu/C. Kühl, EU-Mitgliedsstaat Rumänien: Arbeitnehmerrechtsschutz bei Umstrukturierung von Unternehmen – Teil 2, Wirtschaft und Recht in Osteuropa, 2007, 270.
S. C. Olteanu/C. Kühl, EU-Mitgliedstaat Rumänien: Der Betriebsübergang in Rumänien, Wirtschaft und Recht in Osteuropa, 2007, 294.
S. C. Olteanu/J. Holters, EU-Mitgliedsstaat Rumänien: Arbeitsentgeltschutz in der Insolvenz – Umsetzung der Richtlinie 80/987/EWG, Wirtschaft und Recht in Osteuropa, 2010, 5.
Toader, Camelia, Rolul judecatorului in integrarea europeana, abrufbar unter: http://www.scj.ro/toader_art1.asp (Stand: April 2010).
Zankel, Sebastian, Das rumänische Arbeitsgesetzbuch, RdA 2009, 295.

Abkürzungsverzeichnis

BO	<i>Buletinul Oficial</i> Gesetzblatt der Sozialistischen Republik Rumänien
C.A.	<i>Curte de Apel</i> Oberlandesgericht
C.O.R.	<i>Clasificarea Ocupatiilor din Romania</i> Klassifikation der Beschäftigten in Rumänien
CCM	<i>Contract Collectiv de Munca</i> Kollektiver Arbeitsvertrag
CM	<i>Codul muncii</i> Arbeitsgesetzbuch
D.C.C.	<i>decizia curtii de cazatie</i> Entscheidung des Kassationsgerichtshofs
ICCJ	<i>Inalta Curte de Cazatie si Justitie</i> Kassationsgerichtshof
ITM	<i>Inspectorat Teritorial de Munca</i> Örtliche Arbeitskammer
Jud.	<i>Judecatoria</i> Amtsgericht
MO	<i>Monitorul Oficial</i> Rumänisches Gesetzblatt
Trib.	<i>Tribunal</i> Landgericht

I. Einleitung

Das rumänische Arbeitsrecht zeichnet sich durch eine **hohe Regelungsdichte** 1
überwiegend zwingender, gesetzlicher und allgemeinverbindlicher tarifvertraglicher Regelungen aus.

Aus Anlass des Beitritts Rumäniens zur EU zum 1.1.2007 sind – teils überhas- 2
tet – **in kurzer Zeit viele Änderungen** auf gesetzlicher Ebene vorgenommen worden, deren Zusammenspiel sich in der Praxis noch bewähren muss. Daraus ergibt sich für Rechtsanwender und Gerichte gleichermaßen eine Fülle von Auslegungsfragen, die noch einer Klärung und Vereinheitlichung durch die höheren Gerichte bedürfen.

Die zunehmenden sozialen Verteilungskämpfe infolge der durch die Wirt- 3
schaftskrise in 2009 eingebrochenen Wachstumsraten haben zu einer **Zunahme der Streikaktivitäten** – insbesondere im öffentlichen Bereich – geführt. Während die Gewerkschaften in den Jahren bis 2008 im privaten Sektor eine eher untergeordnete Rolle gespielt haben, kann deren Rolle, begünstigt durch ein Urteil des Obersten Gerichts in 2008, durch die zunehmenden europäischen Vernetzungsmöglichkeiten und durch die häufiger werdenden sozialen Verteilungskämpfe in der Gesellschaft, auch in diesem Bereich zunehmen.

Gleichzeitig ist schon seit einigen Jahren eine Tendenz hin zu einer stärkeren 4
„**Klagefreudigkeit**“ gekündigter Arbeitnehmer zu beobachten, die früher kaum vorhanden war.

Das **wichtigste Gesetz** stellt das am 1.3.2003 in Kraft getretene rumänische Ar- 5
beitsgesetzbuch¹ dar (*Codul Muncii*, CM). Es löst das Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahr 1997² ab, das seinerseits das aus dem Jahr 1972 stammende Arbeitsgesetzbuch³ ersetzt hatte. Das CM regelt sowohl das individuelle Arbeitsrecht

1 Gesetz Nr. 53 v. 24.1.2003, veröffentlicht in MO Teil I Nr. 72 v. 5.2.2003, mit nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen.

2 Gesetz v. 12.11.1997, veröffentlicht am 12.11.1997.

3 Gesetz v. 23.11.1972, veröffentlicht in BO Nr. 140 v. 1.12.1972.

als auch die Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts sowie des Arbeitsgerichtsverfahrens. Es wird von spezielleren Gesetzen ergänzt.

- 6 In der Verfassung Rumäniens⁴ ist unter anderem das Recht auf Arbeit und auf einen gesetzlich festgelegten Bruttomindestlohn (Art. 41), das Recht auf Streik (Art. 43) sowie das Verbot von Zwangsarbeit (Art. 42) und das Verbot der Anstellung von Jugendlichen unter 15 Jahren (Art. 49) ausdrücklich geregelt⁵. Wichtig sind weiter:
- das Gesetz über den kollektiven Arbeitsvertrag⁶
 - das Gesetz über die Gewerkschaften⁷
 - das Gesetz über die Errichtung, die Organisation und die Funktion des europäischen Betriebskomitees in grenzüberschreitenden Unternehmen und Unternehmensgruppen⁸
 - das Gesetz über den Schutz der Arbeitnehmerrechte im Falle der Übertragung des Betriebes, des Unternehmens oder von Teilen hiervon⁹
 - der einheitliche nationale kollektive Arbeitsvertrag für die Jahre 2007–2010¹⁰.
- 7 Der einheitliche nationale kollektive Arbeitsvertrag für die Jahre 2007–2010 ist allgemein verbindlich und enthält Regelungen aus allen Bereichen des individuellen und des kollektiven Arbeitsrechts. Seine Bestimmungen sind in der Regel für die Arbeitnehmer günstiger als die Regelungen des Arbeitsgesetzbuches und gehen diesem insoweit zwingend vor (Art. 11 und Art. 238 CM).
- 7a Die rumänische Regierung hat am 26.11.2010 und am 10.12.2010 jeweils einen Gesetzesentwurf zur öffentlichen Diskussion gestellt, die – sollten sie verabschiedet werden – sowohl das Individualarbeitsrecht als auch das kollektive Arbeitsrecht in wichtigen Punkten überwiegend liberalisieren würden (erleichterte Befristungen, erleichterte betriebsbedingte Kündigung, Erleichterung der Zeitarbeit u.v.m.). Die Entwürfe sind unter <http://www.mmuncii.ro/>

4 *Constitutia Romaniei*, Verfassung Rumäniens v. 31.10.2003, veröffentlicht in MO Teil I Nr. 767 v. 31.10.2003.

5 Vgl. zu den Einzelheiten *Muraru/Tanasescu*, *Constitutia Romaniei – Comentariu pe articole*.

6 *Legea privind contractul colectiv de munca*, Gesetz Nr. 130 (r1) v. 16.10.1996, neu veröffentlicht in MO Nr. 184 v. 19.5.1998, mit nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen, regelt die Voraussetzungen, das Verfahren und die Parteien von kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

7 *Legea sindicatelor*, Gesetz Nr. 54 v. 24.1.2003, veröffentlicht in MO Teil I Nr. 73 v. 5.2.2003, regelt die Voraussetzungen für die Gründung von Gewerkschaften, deren innere Ordnung und deren Befugnisse.

8 *Lege privind constituirea, organizarea si functionarea comitetului european de intreprindere*, Gesetz Nr. 217 (r1) v. 5.7.2005, wieder veröffentlicht in MO Teil I Nr. 250 v. 13.4.2007.

9 *Lege privind protectia drepturilor salariatilor in cazul transferului intreprinderii, al unitatii sau al unor parti ale acestora*, Gesetz Nr. 67 v. 22.3.2006, veröffentlicht in MO Teil I Nr. 276 v. 28.3.2006, regelt die Bestands- und Informationsrechte von Arbeitnehmern in einem solchen Fall.

10 *Contract colectiv de munca la nivel national pe anii 2007–2010*, Vertrag Nr. 2.895 v. 21.12.2006, veröffentlicht in MO Teil V Nr. 5cc v. 29.1.2007.

pub/imagemanager/images/file/Proiecte%20legislative/101210PROIECT%20CM.pdf und unter <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Proiecte%20legislative/261110CDS.pdf> einsehbar.

II. Individualarbeitsrecht

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

1.1 Neueinstellung

1.1.1 Form

Der Arbeitsvertrag¹¹ ist vor der Aufnahme der Beschäftigung **schriftlich** abzufassen (Art. 16 Abs. 1 CM). Die Pflicht, auf die schriftliche Abfassung des Arbeitsvertrages zu achten, obliegt dem Arbeitgeber. Die Nichtbeachtung durch den Arbeitgeber stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und wird mit Bußgeld¹² geahndet (Art. 276 Abs. 1 lit. e CM). 8

Die Pflicht zur schriftlichen Abfassung gilt entsprechend auch bei der Änderung oder Ergänzung des Arbeitsvertrages. Beides muss innerhalb von 15 Tagen nach der Information des Arbeitnehmers über die geplante Änderung umgesetzt werden (Art. 17 Abs. 4 CM). 9

1.1.2 Art

1.1.2.1 Befristet/Unbefristet

Der befristete Arbeitsvertrag stellt eine in der Praxis zunehmend verbreitete Vertragsform dar, wobei die Befristung wegen eines vorübergehenden Anstiegs der Arbeitgeberaktivitäten die häufigste Begründung für die Befristungen liefert. 10

Das gesetzliche Leitbild des CM stellt jedoch der unbefristete Arbeitsvertrag dar. Ausnahmen, in denen eine befristete Beschäftigung erlaubt wird, sind in Art. 80–86 CM, ergänzt durch Fallgestaltungen in Spezialgesetzen, geregelt. 11

Bemerkenswert ist insoweit, dass in Rumänien grundsätzlich bereits die **Erstbefristung** nur bei Vorliegen einer speziellen gesetzlichen Rechtfertigung 12

¹¹ Voraussetzung für die Einstellung eines Arbeitnehmers ist das Vorliegen eines **ärztlichen Attestes**, das dem Arbeitnehmer bescheinigt, für die auszuführenden Tätigkeiten geeignet zu sein. Diese Voraussetzung mutet überholt an und wird in dieser Undifferenziertheit zu Recht als „Kuriosität“ eingeordnet, vgl. *Zankel*, Das rumänische Arbeitsgesetzbuch, RdA 2009, 295 (295). Der Verstoß gegen diese Vorschrift hat grundsätzlich die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages zur Folge (Art. 27 Abs. 2 CM). Bei verspäteter Vorlage des positiven ärztlichen Attestes bleibt der Arbeitsvertrag jedoch „geheilt“ bestehen (Art. 27 Abs. 3 CM). Das **Mindestalter** für den Abschluss eines Arbeitsvertrages sind 16 Jahre (Art. 13 Abs. 1 CM). Ein 15-jähriger benötigt für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zustimmung seiner gesetzlichen Vertreter (Art. 13 Abs. 2 CM).

¹² Das Bußgeld beträgt zwischen 3000 RON und 4000 RON je Fall, kumuliert aber nicht über 100 000 RON.

Europäisches IPR des Arbeitsrechts

Axel Braun*/Kerstin Gröne**

Inhaltsverzeichnis

	Rz.		Rz.
I. Einleitung	1	3.6 Kollisionsrechtswahl	37
II. Die internationalen Zuständigkeiten der Gerichte	5	4. Objektive Anknüpfung	40
III. Arbeitsvertragsrecht – Grundsätze des neuen europäischen IPR unter Einbeziehung des für Altfälle geltenden deutschen IPR	11	4.1 Erste Stufe: Anknüpfung nach Arbeitsort oder Niederlassung	42
1. Bestehen eines Individualarbeitsvertrags i.S.d. Art. 8 Rom I-VO (Art. 30 EGBGB)	14	4.1.1 Gewöhnlicher Arbeitsort gem. Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO (Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB)	43
2. Das Arbeitsvertragsstatut bei ausgeübtem Wahlrecht, Art. 8 Abs. 1 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 Rom I-VO (Art. 30 Abs. 1 i.V.m. Art. 27 Abs. 1 EGBGB)	20	4.1.2 Einstellende Niederlassung gem. Art. 8 Abs. 3 Rom I-VO (Art. 30 Abs. 2 Nr. 2 EGBGB)	47
3. Grenzen der Rechtswahl	25	4.2 Zweite Stufe: Engere Verbindung zu einem anderen Staat gem. Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO (Art. 30 Abs. 2 Halbs. 2 EGBGB)	48
3.1 Einschränkungen der Rechtswahl durch zwingende Vorschriften i.S.d. Art. 3 Abs. 3 Rom I-VO (Art. 27 Abs. 3 EGBGB)	27	4.3 Wechsel des objektiven Arbeitsvertragsstatuts	49
3.2 Einschränkungen der Rechtswahl durch zwingende Vorschriften i.S.d. Art. 3 Abs. 4 Rom I-VO	28	4.4 Grenzen der objektiven Anknüpfung	50
3.3 Einschränkungen der Rechtswahl durch zwingende Vorschriften i.S.d. Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO (Art. 30 Abs. 1 EGBGB)	29	5. Umfang des Arbeitsvertragsstatuts	52
3.4 Einschränkung der Rechtswahl durch zwingende Vorschriften i.S.d. Art. 9 Rom I-VO (Art. 34 EGBGB)	31	5.1 Begründung des Arbeitsverhältnisses	54
3.5 Weitere Einschränkungen der Rechtswahl	34	5.1.1 Vertragsschließende Personen	55
		5.1.2 Form des Arbeitsvertrags	57
		5.1.3 Befristung des Arbeitsverhältnisses	59
		5.1.4 Teilzeit-Arbeitsverhältnisse	60
		5.1.5 Arbeitnehmerüberlassung	62
		5.2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses	65
		5.2.1 Arbeitspflicht und arbeitnehmerseitige Nebenpflichten	66
		5.2.2 Diskriminierungsschutz	67

* Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Leiter der deutschlandweiten Service-Line Arbeitsrecht der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. Mitglied der EELA, National Correspondent des EELC, Mitglied der DFJV, DSJV und IBA.

** Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Mitglied der deutschlandweiten Service-Line Arbeitsrecht der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.

Europäisches IPR**Schrifttum**

	Rz.		Rz.
5.2.3 Arbeitnehmerhaftung	68	1.1 Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates . .	89
5.2.4 Arbeitszeit	69	1.2 Errichtung eines Betriebsrates	92
5.2.5 Lohnzahlungspflicht	70	2. Mitbestimmung in den Unternehmensorganen	95
5.2.6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	72	3. Tarifvertragsrecht	96
5.2.7 Arbeitsunfälle	73	3.1 Tariffähigkeit	101
5.2.8 Urlaubsanspruch	74	3.2 Inhalt der Tarifverträge	102
5.2.9 Feiertagsvergütung	75	3.3 Tarifbindung	103
5.2.10 Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit	76	3.4 Tarifwirkungen	104
5.2.11 Arbeitnehmererfindungen .	78	3.5 Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags	105
5.2.12 Schutz besonderer Arbeitnehmergruppen	79	V. Arbeitskampfrecht	106
5.3 Wechsel des Arbeitgebers .	81	1. Bestimmung des Arbeitskampfstatus	106
5.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	84	2. Begriff der Arbeitskampfmaßnahme	107
5.4.1 Aufhebungsvertrag	85	3. Arbeitskampfmaßnahme als unerlaubte Handlung und Reichweite des Arbeitskampfstatus	108
5.4.2 Kündigung	86		
5.4.3 Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	87		
IV. Kollektives Arbeitsrecht	88		
1. Betriebsverfassungsrecht	88		

Schrifttum

- von Bar/Mankowski, Internationales Privatrecht, Bd. 1, München 2003.
 von Bar, Internationales, Privatrecht, Bd. 2, München 1991.
 Birk, Das Arbeitskollisionsrecht der Bundesrepublik Deutschland, RdA 1984, 129 ff.
 Clausnitzer/Woopen, Internationale Vertragsgestaltung – Die neue EG-Verordnung für grenzüberschreitende Verträge (Rom I-VO), BB 2008, 1798 ff.
 Däubler/Küttner/Klebe/Wedde, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 12. Aufl., Frankfurt a.M. 2010.
 Däubler, Das neue Internationale Arbeitsrecht, RIW 1987, 249 ff.
 Deinert, Arbeitnehmerentsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Europäischen Union, RdA 1996, 339 ff.
 Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Aufl., München 2011.
 Erman, Kommentar zum BGB, 12. Aufl., Band II, Köln 2008.
 Falder, Geschäftsführer bei Auslandsgesellschaften, NZA 2000, 868 ff.
 Ferrari/Leible, The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe, München 2009.
 Fitting, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 25. Aufl., München 2010.
 Franzen, Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort?, DZWIR 1996, 89 ff.
 Franzen, Vertragsstatut und zwingende Bestimmungen im internationales Arbeitsrecht, IPRax 2003, 239 ff.
 Gamillscheg, Ein Gesetz über das internationale Arbeitsrecht, ZfA 1983, 307 ff.
 Gerauer, Rechtliche Situation bei Fehlen einer Rechtswahl beim Auslandseinsatz, BB 1999, 2084 ff.
 Gitter, Probleme des Arbeitskampfes in supranationaler, internationaler und international-privatrechtlicher Sicht, ZfA 1971, 127 ff.
 Hanau/Steinmeyer/Wank, Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, München 2002.
 Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 4. Aufl., Köln 2010.
 Hickl, Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug, NZA 1987, Beilage 1, S. 10 ff.
 von Hoffmann/Thorn, Internationales Privatrecht, IPR München 2005.

- Hönsch*, Die Neuregelung des IPR aus arbeitsrechtlicher Sicht, NZA 1988, 113 ff.
- Jauernig*, Kommentar zum BGB, 13. Aufl., München 2009.
- Joussen*, Die arbeitsrechtliche Behandlung im Ausland tätiger Freiwilliger, NZA 2003, 1173 ff.
- Junker*, Die Rom II-Verordnung: Neues Internationales Deliktsrecht auf europäischer Grundlage, NJW 2007, 3675 ff.
- Junker*, Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I-Verordnung, RIW 2006, 401 ff.
- Junker*, Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht in Arbeitssachen – Eine Einführung für die Praxis, NZA 2005, 199 ff.
- Junker*, Zwingendes ausländisches Recht und deutscher Tarifvertrag, IPRax 1994, 21 ff.
- Junker*, Die zwingenden Bestimmungen im neuen internationalen Arbeitsrecht, IPRax 1989, 69 ff.
- juris Praxiskommentar BGB, 4., Aufl., Saarbrücken 2009, Bd. 6, Bandherausgeber *Ludwig*.
- Kolmhuber/Schreiner*, Antidiskriminierung und Arbeitsrecht – das neue Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis, Köln, 2006.
- Kronke*, Das Arbeitsrecht im Gesetzesentwurf zur Neuregelung des IPR, DB 1984, 405 ff.
- Kraushaar*, Die Auslandsberührung des deutschen Arbeitsrechts, BB 1989, 2124 ff.
- Lorenz*, Das objektive Arbeitsstatut nach dem Gesetz zur Neuregelung des IPR, RdA 1989, 220 ff.
- Lorenz*, Vom alten zum neuen internationalen Schuldvertragsrecht, IPRax 1987, 267 ff.
- Lorenz*, Die Rechtswahlfreiheit im internationalen Schuldvertragsrecht, RIW 1987, 569 ff.
- Magnus*, Englisches Kündigungsrecht auf deutschem Schiff – Probleme des internationalen See-Arbeitsrechts, IPRax, 1991, 383 ff.
- Magnus*, Zweites Schiffsregister und Heuerstatut, IPRax 1990, 145 ff.
- Mallmann*, Rechtswahlklauseln unter Ausschluss des IPR, NJW 2008, 2953 ff.
- Mankowski*, Entwicklungen im IPR und IVZR 2004/2005, RIW 2005, 495 ff.
- Mauer*, BAG EWiR Art. 30 EGBGB 1/04, 703 f.
- Mauer/Sadtler*, Rom I und das internationale Arbeitsrecht, DB 2007, 1586 ff.
- Müller, Gerhard*, Die rechtliche Behandlung abhängig fremdbestimmter Arbeit bei Berührung mit Deutschland und Italien, RdA 1973, 137 ff.
- Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 1, München 2000, Herausgeber *Richardi/Wlotzke*.
- Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, München 2009, Herausgeber *Richardi/Wlotzke*.
- Münchener Kommentar, 4. Aufl., München 2006, Bd. 10, Einführungsgesetz zum BGB, Red. *Sonnenberger*.
- Münchener Kommentar, 5. Aufl., München 2010, Bd. 10, Red. *Sonnenberger*.
- Musielak*, Zivilprozessordnung, 7. Aufl., München 2009.
- Palandt*, Kommentar zum BGB, 69. Aufl., München 2010.
- Reiserer*, Allgemeiner Kündigungsschutz bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug, NZA 1994, 673 ff.
- Richardi*, Kommentar zum BetrVG, 12. Aufl., München 2010.
- Schlachter*, Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse, NZA 2000, 57 ff.
- Soergel*, Kommentar zum BGB, Bd. 10, Einführungsgesetz zum BGB, 12. Aufl., Stuttgart, Berlin, Köln 1996.
- Staudinger*, Kommentar zum BGB, Buch 2, Schuldrecht, §§ 611–615 – Dienstvertragsrecht 1, Neubearbeitung, Berlin 2005.
- Thüsing*, Geklärtes und Ungeklärtes im internationalen Tarifrecht, BB 2004, 1333 ff.
- Thüsing*, Günstigkeitsvergleich und Ausweichklausel in Art. 30 EGBGB, BB 2003, 898 ff.
- Thüsing*, Rechtsfragen grenzüberschreitender Arbeitsverhältnisse – Grundlagen und Neuigkeiten des internationalen Arbeitsrechtes, NZA 2003, 1303 ff.
- Wiedenfels*, Kollisionskonflikte bei einseitig zwingendem Arbeitsrecht, IPRax 2003, 317 ff.

I. Einleitung

- 1 In Zeiten immer stärker werdender Globalisierung, in denen es für viele Firmen zum Usus gehört, in verschiedenen europäischen Ländern zu agieren, bleibt trotz der innerhalb der Europäischen Gemeinschaften gewährten vielfältigen wirtschaftlichen Freiheiten eine Frage stets aktuell: Welches Recht ist bei **Sachverhalten mit „Auslandsberührung“** anwendbar?

Das folgende **Beispiel** spiegelt den Firmenalltag wider: Ein deutsches Unternehmen entsendet einen deutschen Arbeitnehmer in seine in Frankreich gegründete Niederlassung. Gilt für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und etwaige Rechtsstreitigkeiten nun deutsches oder französisches Arbeitsrecht?

- 2 Wurde ein Rechtsstreit bei Gericht anhängig, wendete das Gericht bisher zur Klärung der Frage des anwendbaren Rechts das **IPR (Internationales Privatrecht)** des jeweiligen Landes an, in dem der Rechtsstreit ausgetragen wurde.

Die Bezeichnung „internationales“ Privatrecht war dabei irreführend. Denn es gab kein universelles, sondern nur **nationales IPR**.

- 3 Zielsetzung war seit langem ein universelles europäisches Kollisionsrecht zu schaffen, das die nationalen Kollisionsvorschriften ablöst. Im Jahr 2009 sind wesentliche Schritte in diese Richtung gemacht worden.

So besteht mit Inkrafttreten der „Verordnung Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.6.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (**Rom I-VO**)“ zum 17.12.2009 mittlerweile in seinem Anwendungsbereich ein universelles, für alle Mitgliedstaaten geltendes IPR. Als EG-Verordnung wirkt die Rom I-VO nach Art. 249 Abs. 2 EG in den Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Dänemark) unmittelbar und bedarf daher keiner weiteren Umsetzung in das jeweilige nationale Recht. Folge ist, dass die bisher im deutschen IPR anwendbaren Vorschriften zur Regelung der vertraglichen Schuldverhältnisse, die Art. 27 bis 37 EGBGB, außer Kraft getreten sind. Damit ist insbesondere die zentrale Kollisionsnorm für Arbeitsverhältnisse, Art. 30 EGBGB, weggefallen.

Die Rom I-VO ist nach Art. 28 Rom I-VO allerdings nur auf Verträge anwendbar, die nach dem 17.12.2009 geschlossen wurden und werden. Auf zeitlich vorher geschlossene Verträge findet wie bisher das jeweilige nationale Kollisionsrecht, in Deutschland also Art. 27 ff. EGBGB, Anwendung. Entscheidend ist allein die tatsächliche Einigung der Vertragsparteien. Etwaige Genehmigungsvorbehalte oder aufschiebende Bedingungen sind insoweit unerheblich¹.

Wesentliche inhaltliche Veränderungen bringt die Rom I-VO zum bisher geltenden deutschen IPR bei vertraglichen Schuldverhältnissen nicht. Dies ist darin begründet, dass innerhalb der EU bereits eine Vereinheitlichung durch das „Römische EWG-Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht“ (EVÜ) vom 19.6.1980, das am 1.4.1991 in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft trat, stattgefunden hatte. Die Regelungen des EVÜ wurden auch in das deutsche Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Ge-

¹ Palandt/Thorn, Art. 28 Rom I-VO Rz. 2.

setzbuch (EGBGB) inkorporiert. Aufgrund überwiegender Zufriedenheit mit den Kollisionsregeln des EVÜ wurden diese im Wesentlichen wiederum in die Rom I-VO überführt². Für Dänemark gelten allerdings weiterhin die Regeln des EVÜ.

Auch auf außervertraglicher Ebene wurde teilweise³ mit Inkrafttreten der 4
„Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.7.2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (**Rom II-VO**)“ zum 11.1.2009 europäisches Kollisionsrecht geschaffen. Unter den Begriff des außervertraglichen Schuldverhältnisses fallen nach Art. 2 Rom II-VO Ansprüche aus unerlaubter Handlung, ungerechtfertigter Bereicherung, Geschäftsführung ohne Auftrag (GoA) sowie aus vorvertraglicher Pflichtverletzung (c.i.c.). Aus arbeitsrechtlicher Sicht von besonderer Bedeutung sind dabei die als Unterfall der unerlaubten Handlung geregelten Schäden aufgrund von Arbeitskampfmaßnahmen in Art. 9 Rom II-VO. Hier sind einige Änderungen zum bisher auf Arbeitskampfmaßnahmen anwendbaren deutschen IPR (Art. 40 ff. EGBGB) eingetreten.

Insgesamt findet die Rom II-VO nach Art. 31 Rom II-VO auf schadensbegründende Ereignisse Anwendung, die nach dem Inkrafttreten der Verordnung am 11.1.2009 eingetreten sind bzw. noch eintreten. Für zeitlich weiter zurückliegende Fälle greift weiterhin das jeweilige nationale Kollisionsrecht.

Der Unternehmer/beratende Rechtsanwalt wird mit der Frage des anzuwendenden Rechts aber regelmäßig bereits vor Eintritt eines Schadens konfrontiert. Schon bei der Abfassung von Verträgen sollte vorab klar sein, welches Recht die Beziehungen der Vertragsparteien beherrscht. Hiervon hängt dann insbesondere auch die Reichweite der möglichen Rechtsgestaltung ab.

II. Die internationalen Zuständigkeiten der Gerichte

Zur Ermittlung der internationalen Zuständigkeiten ist auf die geltenden EG- 5
Verordnungen und internationalen Abkommen zurückzugreifen. Diesbezüglich sind durch die Rom I und II-VO keine Veränderungen zur bisherigen Rechtslage eingetreten.

Zum 1.3.2002 ist für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die „EG-Verordnung 44/2001 vom 22.12.2000 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelsachen“ (EuGVO) in Kraft getreten. Nach Art. 68 Abs. 1 dieser Verordnung tritt diese im Verhältnis zwischen den Mitgliedstaaten an die Stelle des Brüsseler Übereinkommens vom 27.9.1968 (EuGVÜ, EU-Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen). Ursprünglich war das Königreich Dänemark von

² Clausnitzer/Woopen, BB 2008, 1798.

³ Vgl. zum sachlichen Anwendungsbereich der Rom II-VO Art. 1 und 2: Die Rom II-VO gilt danach etwa nicht für Steuer- und Zollsachen oder bei außervertraglichen Schuldverhältnissen aus der Verletzung der Privatsphäre oder der Persönlichkeitsrechte. Insofern greift weiterhin nationales Kollisionsrecht.