

# Die Qual der Rechtswahl: Die Rom I – Verordnung vor Arbeitsgerichten

## Was tun mit grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen?

16. Mai 2024

Nathalie Polkowski, RA/FA´in für Arbeitsrecht  
WTS Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Dott. Fabio Sali, LL.M. Eur., RA/ FA für internationales Wirtschaftsrecht  
ROSE & Partner Rechtsanwälte Steuerberater PartGmbH

# Inhaltsverzeichnis

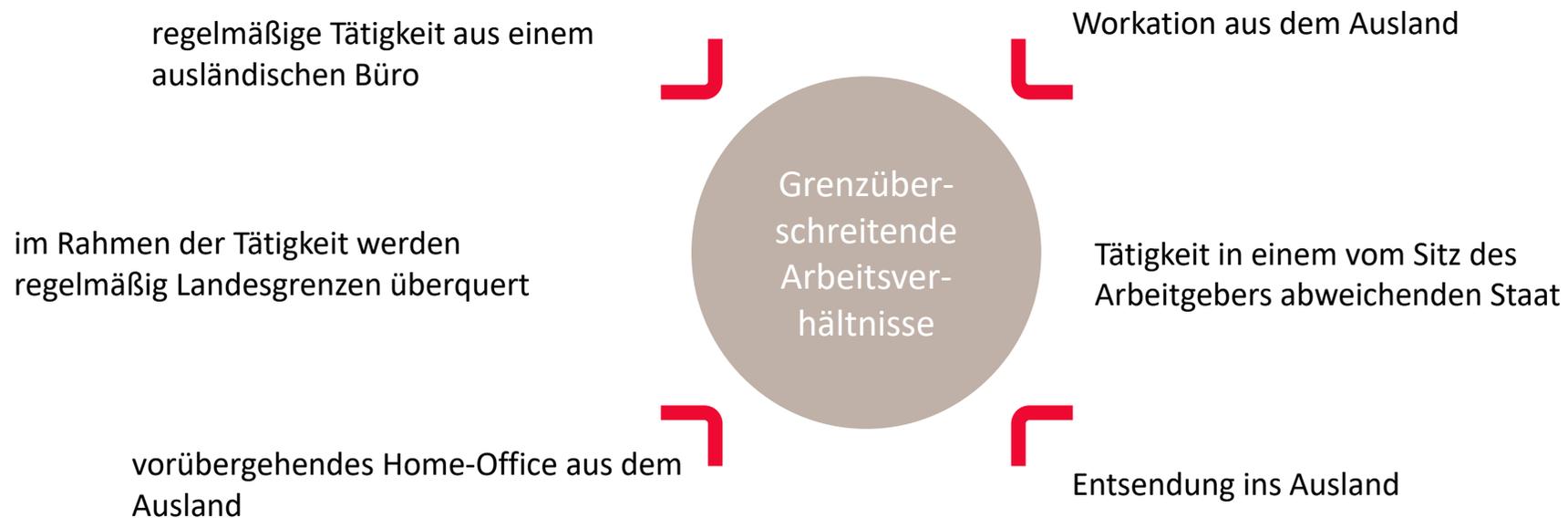
1. Einführung
2. Die Rom-I-Verordnung - Grundsätze anwendbaren Rechts
3. Die Rom-I-Verordnung - Beschränkungen freier Rechtswahl
4. Die Brüssel-Ia-Verordnung - Gerichtsstand
5. Praxisfälle
6. Fazit



01

# Einführung

## Problemfälle – relevante und aktuelle Konstellationen



# 02

## Die Rom-I-Verordnung - Grundsätze anwendbaren Rechts

## Grundsätze anwendbaren Rechts

### vertraglich

- › Arbeitsvertragsparteien können Rechtswahl treffen
- › sofern diese wirksam ist, findet dann das gewählte nationale Arbeitsrecht Anwendung
- › Vorteile: Parteien haben Gestaltungsspielraum, können individuelle Lösungen finden
- › Nachteile: erfordert unter Umständen längere Verhandlungen

### anwendbares Recht

### gesetzlich

- › sofern Parteien keine Rechtswahl treffen, greifen gesetzliche Bestimmungen ein
- › Vorteile: keine Verhandlungen erforderlich
- › Nachteil: oftmals Unklarheit/Unsicherheit bzgl. anwendbarem nationalem Recht
- › evtl. entstehen später Streitigkeiten mangels Festlegung vorab

## Die Rom-I-Verordnung - Überblick

- › volle Bezeichnung: Verordnung (EG) Nr. 593/2008 Vereinbarung des Europäischen Parlamentes und des Rates über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (kurz: Rom-I-VO)
- › wurde 2008 erlassen und trat am 17. Dezember 2009 in allen EU-Mitgliedstaaten (unmittelbar) in Kraft
- › Anwendungsbereich:
  - zeitlich: alle Verträge, die ab dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden (Art. 28 Rom-I-VO)
  - sachlich: alle vertraglichen Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen, die eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen (Art. 1 Abs. 1 Rom-I-VO)

# Die Rom-I-Verordnung – allgemeine Regelungen

## 1. Freie Rechtswahl, Art. 3 Rom-I-VO

- › es gilt der Grundsatz der freien Rechtswahl durch die Parteien (Parteiautonomie)

## 2. Gesetzliche Bestimmungen, Art. 4 Rom-I-VO

- › sofern keine Rechtswahl erfolgt ist: Regelungen der VO
- › dabei ist in Abs. 1 ein Katalog von Bestimmungen für bestimmte Verträge vorgesehen, in den Abs. 2 bis 4 sind Auffangbestimmungen enthalten; in diesen Fällen richtet sich das anwendbare Recht dann bspw. nach dem gewöhnlichen Aufenthalt einer Vertragspartei
- › daneben: Spezialregelungen für bestimmte Vertragstypen (Beförderungsverträge, Verbraucherverträge und Individualarbeitsverträge (Art. 6-8 Rom-I-VO)).

## Die Rom-I-Verordnung - Individualarbeitsverträge

(1) Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel 3 gewählten Recht. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

(2) Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.

(3) Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

(4) Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

### Artikel 8 Rom-I-VO

## Die Rom-I-Verordnung - Individualarbeitsverträge

- › Arbeitnehmerbegriff: jede Person, die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält
- › Der Begriff des Arbeitnehmers iSd Art. 8 Rom-I-Verordnung ist autonom und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der europäischen Union zu Art. 45 AEUV auszulegen
- › das Über-/Unterordnungsverhältnis ist durch das nationale Gericht in jedem Einzelfall anhand aller Umstände, die die Beziehungen der Parteien kennzeichnen, zu prüfen

# Individualarbeitsverträge – das „Stufensystem“ des Art. 8 Rom-I-VO

## 1. Rechtswahl

Arbeitsvertragsparteien wählen anwendbares Recht

## 2. gewöhnlicher Arbeitsort/Aufenthalt

wenn keine Rechtswahl:  
Ort, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsverpflichtungen im Wesentlichen erfüllt

## 3. Niederlassung

wenn keine Rechtswahl und gewöhnlicher Arbeitsort nicht bestimmbar:  
Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat

## 4. Verbindung

alternativ zu Stufe 2 und 3: das Recht des Staates anwendbar, zu dem der Arbeitnehmer eine „engere Verbindung“ hat, als zu den auf Stufen 2 bzw. 3 bestimmten Staaten

## Individualarbeitsverträge – das „Stufensystem“ des Art. 8 Rom-I-VO

### 1. Rechtswahl

Arbeitsvertragsparteien  
wählen anwendbares  
Recht

- › Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben
- › Rechtswahl darf nicht zu einem Schutzentzug des Arbeitnehmers führen; daraus ergibt sich ein zweistufiges Prüfungssystem:
  1. Welches Recht wäre ohne Rechtswahl anwendbar?
  2. Welche Bestimmungen sind in dem auf der ersten Stufe ermittelten Rechtssystem als zwingend anzusehen?
- › Beispiele für zwingendes Recht: Tarifverträge, AGB-Vorschriften, Mindestlohnvorschriften etc.
- › die Anwendung zwingender Bestimmungen setzt voraus, dass sie zu günstigeren Ergebnissen führt als das gewählte Recht (-> Sachgruppenvergleich)
- › Die Vorschrift soll gewährleisten, dass dem Arbeitnehmer als der typischerweise sozial und wirtschaftlich schwächeren Partei durch die Rechtswahl nicht der Mindestschutz "seines" Rechts entzogen wird

## Individualarbeitsverträge – das „Stufensystem“ des Art. 8 Rom-I-VO

### 2. gewöhnlicher Arbeitsort

wenn keine Rechtswahl:  
Ort, an dem der  
Arbeitnehmer seine  
Arbeitsverpflichtungen  
im Wesentlichen erfüllt

- › gewöhnlicher Arbeitsort: derjenige, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung sämtlicher Gesichtspunkte, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfüllt (EuGH 14.9.2017- C-168/16 und C-169/16, BAG 15.12.2016 - 6 AZR 430/15)
- › Übt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in mehreren Staaten aus, ist gewöhnlicher Arbeitsort der Ort, an dem oder von dem aus er seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübt, und, in Ermangelung eines Mittelpunkts der Tätigkeit, der Ort, an dem er den größten Teil seiner Arbeit verrichtet
- › Ausnahmen/Sonderregelungen für Schiffs- und Flugpersonal, Mitarbeiter in Botschaften, Tätigkeit im internationalen Fernverkehr etc.

## Individualarbeitsverträge – das „Stufensystem“ des Art. 8 Rom-I-VO

### 3. Niederlassung

wenn keine Rechtswahl  
und gewöhnlicher  
Arbeitsort nicht  
bestimmbar:  
Niederlassung, die den  
Arbeitnehmer eingestellt  
hat

› einstellende Niederlassung:

der Betrieb, der den Arbeitnehmer eingestellt hat; Begriff aber weit zu verstehen, es können auch andere organisatorische Einheiten gemeint sein, soweit es sich um dauerhafte Strukturen handelt (bspw. Tochtergesellschaft oder Zweigstelle)

## Individualarbeitsverträge – das „Stufensystem“ des Art. 8 Rom-I-VO

### 4. Verbindung

alternativ zu Stufe 2 und 3: das Recht des Staates anwendbar, zu dem der Arbeitnehmer eine „engere Verbindung“ hat, als zu den auf Stufen 2 bzw. 3 bestimmten Staaten

- › dafür besonders relevant: Auslegung des Begriffes der „engeren Verbindung“
- › dafür kommt es auf die Gesamtheit der Umstände an;  
Beispiele des EuGH für relevante Umstände: die Entrichtung von Steuern, die Einbindung in Renten-, Gesundheits- und Erwerbsunfähigkeitsregeln (Sozialversicherung), die betriebliche Altersversorgung, ferner die Orientierung an einem Gehaltssystem des Arbeitgebers
- › daneben Berücksichtigung von persönlichen Kriterien (Bsp.: Staatsangehörigkeit), räumlichen Kriterien (Bsp.: Sitz des Arbeitgebers, Wohnsitz des Arbeitnehmers) und vertragsbezogenen Kriterien (Bsp.: Vertragssprache, Verwendung nationaltypischer Vertragsklauseln, Währung der Vergütung)

03

## Die Rom-I-Verordnung – Beschränkungen der freien Rechtswahl

## Die Rom-I-Verordnung – Eingriffsnormen, Artikel 9 Rom-I-VO

(1) Eine Eingriffsnorm ist eine zwingende Vorschrift, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

(2) Diese Verordnung berührt nicht die Anwendung der Eingriffsnormen des Rechts des angerufenen Gerichts.

(3) Den Eingriffsnormen des Staates, in dem die durch den Vertrag begründeten Verpflichtungen erfüllt werden sollen oder erfüllt worden sind, kann Wirkung verliehen werden, soweit diese Eingriffsnormen die Erfüllung des Vertrags unrechtmäßig werden lassen. Bei der Entscheidung, ob diesen Eingriffsnormen Wirkung zu verleihen ist, werden Art und Zweck dieser Normen sowie die Folgen berücksichtigt, die sich aus ihrer Anwendung oder Nichtanwendung ergeben würden.

### Artikel 9 Rom-I-VO

## Die Rom-I-Verordnung – Eingriffsnormen, Art. 9 Rom-I-VO

- › die Verordnung enthält sog. Eingriffsnormen, Art. 9 Rom-I-VO
- › Eingriffsnorm: zwingende Vorschrift, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen
- › Eingriffsnormen betreffen insbesondere die Auswirkungen öffentlich-rechtlicher Verbote auf internationale Schuldverhältnisse
- › d.h. es handelt sich nicht um ausdrücklich arbeitsrechtliche Bestimmungen; sie müssen aber dennoch im Anwendungsbereich der Rom-I-VO zwingend beachtet werden

## Die Rom-I-Verordnung – Eingriffsnormen, Art. 9 Rom-I-VO, im deutschen Arbeitsrecht



als Eingriffsnorm bejaht:

- › Vorschriften zur Massenentlassung, §§ 17ff. KSchG
- › Kündigungs- und Entgeltenschutzvorschriften zugunsten von Schwangeren und Müttern, soweit Betrieb Sitz in Deutschland hat
- › Regelungen des AÜG
- › Anspruch auf Mindestlohn, §§ 1, 20 MiLoG



als Eingriffsnorm abgelehnt:

- › Regelungen zum Betriebsübergang, § 613a BGB
- › Normen des ersten Abschnittes des KSchG
- › §§ 15ff. BEEG



Die Anwendung einer Vorschrift des nach dieser Verordnung bezeichneten Rechts kann nur versagt werden, wenn ihre Anwendung mit der öffentlichen Ordnung ("ordre public") des Staates des angerufenen Gerichts offensichtlich unvereinbar ist.



Artikel 21 Rom-I-VO

## Die Rom-I-Verordnung – ordre public, Artikel 21 Rom-I-VO

- › ordre public-Vorbehalt ist eine weitere Beschränkung der freien Rechtswahl
- › bezweckt den Schutz absolut unverzichtbarer Rechtsprinzipien
- › bedeutet, dass ausländische Rechtsnorm im Inland nicht anwendbar sind, wenn dies mit wesentlichen Grundlagen des deutschen Rechts, insb. den Grundrechten, unvereinbar wäre
- › Bedeutung im Arbeitsrecht aber eher gering

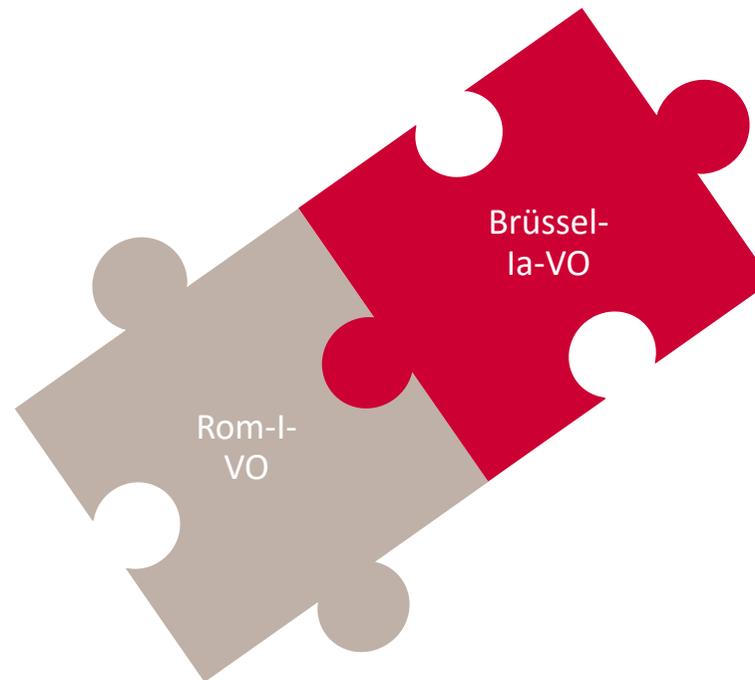
04

## Die Brüssel-Ia-Verordnung - Gerichtsstand

# Das Zusammenspiel von Rom-I-VO und Brüssel-Ia-VO

## 1. Rom-I-Verordnung

- › trifft Regelungen zum anwendbaren Recht
- › trifft allerdings keine Aussage zum zuständigen Gericht



## 2. Brüssel-Ia-Verordnung

- › trifft Regelungen zum zuständigen Gericht bei grenzüberschreitenden Sachverhalten, sowie zur Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen
- › trifft aber keine Aussage zum anwendbaren Recht

## Die Brüssel-Ia-Verordnung - Überblick

- › volle Bezeichnung: 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
- › die Vorgängerversion ist 2002 in allen EU-Mitgliedstaaten in Kraft getreten, die aktuelle Version gilt seit 2015
- › Anwendungsbereich (sachlich), Art. 1 Brüssel-Ia-VO: Zivil- und Handelssachen, unabhängig von der Art der Gerichtsbarkeit; ausgeschlossen sind unter anderem verwaltungsrechtliche Angelegenheiten, Steuer- und Zollsachen, Schiedsgerichtsbarkeit, Unterhaltspflichten, Testaments- und Erbrecht
- › in ihrem Anwendungsbereich verdrängt die Brüssel-Ia-VO die Normen der ZPO, sowie des ArbGG, aufgrund des Vorranges des EU-Rechts

## Die Brüssel-Ia-Verordnung – allgemeine Bestimmungen

1) 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.

(2) Auf Personen, die nicht dem Mitgliedstaat, in dem sie ihren Wohnsitz haben, angehören, sind die für Staatsangehörige dieses Mitgliedstaats maßgebenden Zuständigkeitsvorschriften anzuwenden.

Artikel 4 Brüssel-Ia-VO

## Die Brüssel-Ia-Verordnung – Gerichtsstand bei Individualarbeitsverträgen

### Artikel 20 Brüssel-Ia-Verordnung

- › Anwendungsbereich: Gegenstand des Verfahrens Individualarbeitsverträge oder Ansprüche aus einem solchen
- › wenn dies gegeben ist, gehen die Spezialregelungen dieses Abschnittes denen des allgemeinen Teils vor

Individual-  
arbeitsver-  
träge

### Artikel 21 Brüssel-Ia-Verordnung

- › hier wird gerichtliche Zuständigkeit für Klagen gegen den Arbeitgeber geregelt
- › Möglichkeiten:
  - Gericht des Mitgliedstaates, wo Arbeitgeber Wohnsitz hat
  - Gericht des Ortes, wo Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet
  - Gericht des Ortes, wo sich die einstellende Niederlassung befindet

## Die Brüssel-Ia-Verordnung – Gerichtsstand bei Individualarbeitsverträgen

### Artikel 22 Brüssel-Ia-Verordnung

- › hier wird die gerichtliche Zuständigkeit für Klagen gegen den Arbeitnehmer geregelt
- › danach kann Arbeitnehmer nur vor den Gerichten des Mitgliedstaates verklagt werden, wo er seinen Wohnsitz hat

Individual-  
arbeitsver-  
träge

### Artikel 23 Brüssel-Ia-Verordnung

- › hier wird die Möglichkeit der abweichenden Regelung durch Gerichtsstandvereinbarung festgelegt
- › danach kann eine Gerichtsstandvereinbarung nur getroffen werden, wenn
  1. die Vereinbarung nach der Entstehung der Streitigkeit getroffen wird oder
  2. wenn sie dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumt, andere
  3. als die in diesem Abschnitt angeführten Gerichte anzurufen

## Die Brüssel-Ia-Verordnung – Gerichtsstand bei Individualarbeitsverträgen

### Artikel 6 Brüssel-Ia-Verordnung

- › eine Sonderregelung, die dringend beachtet werden muss ist Artikel 6 Brüssel-Ia-VO, der ausdrücklich auch im Rahmen der Sonderregelungen eingreift
- › danach bestimmt sich bei einem beklagten Arbeitnehmer, der seinen Wohnsitz in einem Drittstaat hat (d.h. außerhalb der EU), die Zuständigkeit der Gerichte eines jeden Mitgliedstaates nach dessen eigenem Recht (bspw. in Deutschland nach ZPO und ArbGG)
- › bei einem beklagten Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz in einem Drittstaat hat, richtet sich die Zuständigkeit wiederum nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers bzw. der einstellenden Niederlassung (Art. 21 Abs. 2 Brüssel-Ia-VO)

Individual-  
arbeitsver-  
träge



## Die Brüssel-Ia-Verordnung – rügelose Einlassung

- › Möglichkeit der rügelosen Einlassung besteht gem. Art. 26 Abs. 1 Brüssel-Ia-VO
- › Gericht muss aber, bevor es sich für zuständig erklärt, sicherstellen, dass der Beklagte, wenn dieser Arbeitnehmer ist, über sein Recht, die Unzuständigkeit des Gerichts geltend zu machen, und über die Folgen der Einlassung oder Nichteinlassung auf das Verfahren belehrt wird
- › zu beachten sind außerdem ausschließliche Zuständigkeiten (Art. 24 Brüssel-Ia-VO); soweit eine solche besteht, ist eine rügelose Einlassung nicht möglich

05

## Praxisfälle

## Der „umtriebige“ Außendienstler

### Hauptdarsteller:

- › Die U. S.p.A., eine Kapitalgesellschaft italienischen Rechts, mit Sitz in Italien
- › Die U. GmbH, eine Tochtergesellschaft mit Sitz in München
- › Der Arbeitnehmer der U. GmbH, SD., und Haupttäter
- › Das ArbG München
- › Das Landesgericht für Zivilsachen in Graz
- › Die RSV des Herrn SD

06

Fazit

## Fazit

- › komplexes Thema, oft mit herausfordernden Fallgestaltungen
- › Möglichkeit einer Rechtswahl und Gerichtsstandvereinbarung bieten Gestaltungsspielraum, der auf individuelle Sachverhalte und Bedürfnisse der Parteien angepasst werden kann
- › Fragen?



Vielen Dank für die  
Aufmerksamkeit.

## Kontakt – WTS Legal



**Nathalie Polkowski**  
Rechtsanwältin | Associated Partner  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

WTS Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH / WTS Group AG

Friedenstraße 22  
81671 München

E-Mail: [nathalie.polkowski@wts-legal.de](mailto:nathalie.polkowski@wts-legal.de)

## Kontakt – ROSE & PARTNER



**Dott. Fabio Sali, LL.M. Eur.**  
Rechtsanwalt (Deutschland und Italien)  
Fachanwalt für internationales Wirtschaftsrecht

ROSE & PARTNER Rechtsanwälte Steuerberater PartGmbH

Fürstenfelder Straße 5  
80331 München

E-Mail: [Sali@rosepartner.de](mailto:Sali@rosepartner.de)