

Informationsdienst für Fliegendes Personal

Arbeitsverhältnisse von international eingesetztem Flugpersonal ausländischer Arbeitgeber

Der Einsatz von Arbeitskräften im Ausland stellt sich durch zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft nicht mehr nur als Ausnahmefall dar. Hierzu gehören nicht nur die Fälle, dass ein Arbeitnehmer eines deutschen Unternehmens ins Ausland entsandt wird, sondern vor allem auch die Fälle, dass Arbeitnehmer eines ausländischen Unternehmens in Deutschland tätig sind, also z.B. im Inland ihre „Homebase“ haben.

Die Regelungen des internationalen Arbeitsrechts dienen dazu zu klären, welches nationale Recht beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitnehmern Anwendung findet. Grundsätzlich könnten dies in Fällen mit Auslandsberührung mindestens zwei Rechtsordnungen sein, zum einen das Recht am Sitz des Arbeitgebers und zum anderen das Recht am Ort der Tätigkeit des Arbeitnehmers. Bezüglich der Arbeitsverhältnisse von Flugpersonal regelte bisher das Europäische Vertragsübereinkommen (EVÜ), das in Deutschland in die Art. 27 bis 37 EGBGB übernommen wurde, welches innerstaatliche Recht auf die Arbeitsverhältnisse von international eingesetztem Flugpersonal anzuwenden ist. Mit Wirkung vom 24.07.2008 ist nun außerdem die Rom I-VO in Kraft getreten. Als Verordnung ist die Rom I-VO in den Mitgliedsstaaten der EU (außer Dänemark) unmittelbar geltendes Recht. Sie ist auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab dem 18.12.2009 geschlossen werden. Für alle Verträge, die bis einschließlich 17.12.2009 abgeschlossen werden, gelten weiterhin die Bestimmungen der Art. 27 bis 37 EGBGB. EVÜ bzw. die Regelungen des EGBGB und Rom I-VO gelten demnach zunächst nebeneinander im Betrieb. Unterschiede bei der Geltung von Rechtsnormen für Flugpersonal ergeben sich - je nachdem, welche Regelungen für sie gemäß dem Zeitpunkt ihres Vertragsschlusses gelten- jedoch voraussichtlich nur dann, wenn eine Rechtswahl im jeweiligen Arbeitsvertrag nicht erfolgt ist.

Entsprechend dem internationalen Privatrecht unterliegt ein schuldrechtlicher Vertrag nämlich grundsätzlich dem von den Parteien gewählten Recht. Das heißt, die Wahl des anzuwendenden Rechts kann durch Erklärung der Parteien im Vertrag selbst bezeichnet werden. Welches Recht dabei gewählt wird, obliegt im allgemeinen der Wahl der Arbeitsvertragsparteien. Die Rechtswahl kann sich aber auch aus den Umständen ergeben. Ein gewichtiges Indiz für eine solche konkludente Rechtswahl wäre die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge und

sonstige Regelungen am Sitz des Arbeitgebers. Wurde zwischen den Parteien keine -ausdrückliche oder konkludente- Rechtswahl getroffen, ist die anwendbare Rechtsordnung nach Art. 8 Abs. 2 bis 4 Rom I-VO oder aber nach den Regelungen des EGBGB, vorbehaltlich speziellerer weiterer Regelungen, zu bestimmen.

Bisher war gem. den Regelungen des EGBGB bei fehlender Rechtswahl das Recht des Staates maßgeblich, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Verrichtet ein Arbeitnehmer, wie dies bei Flugpersonal im internationalen Verkehr üblich ist, seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat, sodass die Arbeitsleistung keinen territorialen Schwerpunkt in einem bestimmten Staat aufweist, ist nach Art. 30 Abs. 2 EGBGB das Recht des Staates maßgebend, in dem sich die Niederlassung des Arbeitgebers befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer am Ort der Niederlassung auch arbeitet. Wenn demnach die einstellende Niederlassung im Ausland lag, wurde bzw. wird daher zunächst einmal von der Anwendbarkeit dieses speziellen ausländischen Rechts ausgegangen. Beispielsweise hat das Hessische LAG angenommen, dass auf ein Arbeitsverhältnis einer Flugbegleiterin deutscher Nationalität mit Wohnsitz in Deutschland, die bei einer US-amerikanischen Fluggesellschaft mit Sitz in Chicago beschäftigt ist und, die in Frankfurt stationiert ist und von dort aus, Interkontinentalflüge in die USA absolviert, in Anknüpfung an den Ort der Niederlassung (Zentrale in Chicago) US-amerikanisches Recht -jedenfalls kein deutsches Recht- Anwendung findet.

Nach Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO ist nunmehr für die Rechtsanwendung auch der Ort maßgebend „von dem aus“ die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird. Nach der amtlichen Begründung der Kommission ist Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO z.B. auf das fliegende Personal von Luftfahrzeugen anzuwenden, wenn die Arbeit von einem festen Ort aus organisiert wird und an diesem festen Ort auf Anweisung des Arbeitgebers weitere Arbeiten verrichtet werden. Bei einer Stationierung im Inland bedeutet dies, dass bei fehlender Rechtswahl im Arbeitsvertrag auf das Arbeitsverhältnis nunmehr die Anwendung deutschen Rechts in Frage kommen kann, auch wenn es sich bei dem Arbeitgeber um ein ausländisches Unternehmen mit Sitz in einem anderen europäischen Mitgliedsstaat handelt. Wie sich die Rechtsprechung insoweit entwickeln wird, bleibt abzuwarten.