

Arbeitsrecht im Dialog

Hannover, 28. Mai 2026

Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug: Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsschutz und anderen Praxisproblemen

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Prof. Dr. Matteo Fornasier, LL.M. (Yale)

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht,
Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung

Einführung



Überblick

1. **Internationale Zuständigkeit: Wie landen Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit Auslandsbezug vor deutschen Gerichten?**
2. **Anwendbares Recht: Welches Recht ist auf Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug anwendbar?**
3. **Ausgewählte Probleme des Kündigungsschutzes in Fällen mit Auslandsberührung**

Internationale Zuständigkeit

Wie landen Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit Auslandsbezug vor deutschen Gerichten?

1. Klagen des Arbeitnehmers

Nach **Art. 21 Brüssel Ia-VO** sind deutsche Arbeitsgerichte international zuständig,

- wenn der Arbeitgeber seinen **Wohnsitz in Deutschland** hat;
- wenn der Arbeitgeber seinen **Wohnsitz außerhalb Deutschlands** hat
und
 - der **gewöhnliche Arbeitsort in Deutschland** liegt oder
 - im Fall, dass sich der gewöhnliche Arbeitsort nicht in ein und demselben Staat befindet, die **einstellende Niederlassung in Deutschland** liegt.

Internationale Zuständigkeit

Wie landen Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit Auslandsbezug vor d

1. Klagen des Arbeitnehmers

Nach **Art. 21 Brüssel Ia-VO** sind d international
zuständig,

— wenn der Arbeitgeber seinen **Wohnsitz** außerhalb Deutschlands hat
und

– der **gewöhnliche Arbeitsort in Deutschland** liegt oder

– im Fall, dass sich der gewöhnliche Arbeitsort nicht in ein und

d **Niederlassung in**

Gewöhnlicher Arbeitsort bei mobilen AN
(Flug- und Bahnpersonal, LKW-Fahrer,
Seeleute [str.]): Ort, **von dem aus** AN seine
Arbeit verrichtet (**sog. base-rule**),
EuGH NJW 2017, 943 Rn. 59 ff. – Nogueira
u.a.

Art. 21 Abs. 2 Brüssel Ia-VO:

Das gilt auch, wenn der Wohn-
sitz des Arbeitgebers außerhalb
der EU belegen ist

(Ausnahme zu Art. 6 Abs. 1
Brüssel Ia-VO)

Internationale Zuständigkeit

Wie landen Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit Auslandsbezug vor deutschen Gerichten?

1. Klagen des Arbeitnehmers

Nach **Art. 21 Brüssel Ia-VO** sind deutsche Arbeitsgerichte international zuständig,

- wenn der Arbeitgeber seinen **Wohnsitz in Deutschland** hat;
- wenn der Arbeitgeber seinen **Wohnsitz außerhalb Deutschlands** hat
und
 - der **gewöhnliche Arbeitsort in Deutschland** liegt oder
 - im Fall, dass sich der gewöhnliche Arbeitsort nicht in ein und demselben Staat befindet, die **einstellende Niederlassung in Deutschland** liegt.

Außerdem: **Sonderzuständigkeit** nach **§ 15 AEntG** bei nach D entsandten AN für Klagen gegen ausländischen Arbeitgeber im Zusammenhang mit AN-Rechten aus §§ 2, 8, 13b oder 14 AEntG

Internationale Zuständigkeit

Wie landen Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit Auslandsbezug vor deutschen Gerichten?

1. Klagen des Arbeitnehmers

Nach **Art. 21 Brüssel Ia-VO** sind deutsche Arbeitsgerichte international zuständig,

- wenn der Arbeitgeber seinen **Wohnsitz in Deutschland** hat;
- wenn der Arbeitnehmer seinen **Wohnsitz außerhalb Deutschlands** hat und
 - der **gewöhnliche Aufenthaltsort** in Deutschland liegt oder
 - im Fall, dass der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz nicht in ein und demselben Land hat, der **Ort seiner letzten Niederlassung in Deutschland**

Hintergrund: Bei bloß
vorübergehender Entsendung
nach D gäbe es keine
internationale Zuständigkeit
inländischer Gerichte nach
Art. 21 Brüssel Ia-VO

Außerdem: **Sonderzuständigkeit** nach **§ 15 AEntG** bei nach D entsandten AN für Klagen gegen ausländischen Arbeitgeber im Zusammenhang mit AN-Rechten aus §§ 2, 8, 13b oder 14 AEntG

Internationale Zuständigkeit

2. Klagen des Arbeitgebers

Nach **Art. 22 Abs. 1 Brüssel Ia-VO** können Klagen gegen den AN nur vor deutschen Gerichten erhoben werden, wenn AN seinen **Wohnsitz in Deutschland** hat

Eine **Widerklage** gegen den AN vor deutschen Gerichten ist nach **Art. 22 Abs. 2 Brüssel Ia-VO** auch zulässig, wenn der AN hierzulande **keinen Wohnsitz** hat, er aber den Arbeitgeber nach Art. 21 Brüssel Ia-VO in Deutschland verklagt hat

3. Gerichtsstandsvereinbarungen

Nach **Art. 23 Brüssel Ia-VO** nur zulässig,

- wenn **nach Entstehung der Streitigkeit** getroffen oder
- **zusätzliche Gerichtsstände** zugunsten des AN begründet werden.

4. Zuständigkeit infolge rügeloser Einlassung

Gegenüber AN als Beklagten nur unter Voraussetzung des **Art. 26 Abs. 2 Brüssel Ia-VO** (gerichtliche Belehrung erforderlich)

Anwendbares Recht

Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug: Welches Recht ist anwendbar?

1. Intertemporal anwendbares Kollisionsrecht

- Abschluss des Arbeitsvertrags **am 17.12.2009 oder später:**
→ **Rom I-VO**
- Abschluss des Arbeitsvertrags **vor dem 17.12.2009:**
→ **EVÜ**, in Deutschland umgesetzt in den **Art. 27-37 EGBGB a.F.**

Anwendbares Recht

Arbeitsverhältnis mit Auslandsbezug: Welches Recht ist anwendbar?

1. Intertemporal anwendbares Kollisionsrecht

- Abschluss des Arbeitsvertrags **am 17.12.2009 oder später:**
→ **Rom I-VO**
- Abschluss des Arbeitsvertrags **vor dem 17.12.2009:**
→ **EVÜ**, in Deutschland umgesetzt in den **Art. 27-37 EGBGB a.F.**

Abänderung eines Alt-Vertrags als Abschluss eines Neu-Vertrags

EuGH NJW 2017, 141 Rn. 39 – Nikiforidis: Einvernehmliche Änderung eines vor dem 17.12.2009 geschlossenen Vertrags dergestalt, dass „diese Änderung keine bloße Aktualisierung oder Anpassung dieses Vertrags, sondern die Entstehung einer neuen Rechtsbeziehung zwischen den Vertragsparteien bewirkt“, führt zur Ersetzung des ursprünglichen Vertrags, so dass Rom I-VO anwendbar ist.

Anwendbares R

Arbeitsver

Welch

Auslegungskontinuität zwischen EVÜ und Rom I-VO:
Nach st. Rspr. des EuGH sind die Kollisionsregeln der Rom I-VO in Übereinstimmung mit den Vorgängernormen aus EVÜ auszulegen; das gilt insbesondere für Art. 6 EVÜ (= Art. 30 EGBGB a.F.) und Art. 8 Rom I-VO
→ Rspr. zu EVÜ auf Rom I-VO übertragbar (EuGH NZA 2013, 1163 Rn. 38 – Schlecker)

1. Intertemporal anwendbares Kollisionsrecht

- Abschluss des Arbeitsvertrags **am 17.12.2009 oder später:**
→ **Rom I-VO**
- Abschluss des Arbeitsvertrags **vor dem 17.12.2009:**
→ **EVÜ**, in Deutschland umgesetzt in den **Art. 27-37 EGBGB a.F.**

Abänderung eines Alt-Vertrags als Abschluss eines Neu-Vertrags
EuGH NJW 2017, 141 Rn. 39 – Nikiforidis: Einvernehmliche Änderung eines vor dem 17.12.2009 geschlossenen Vertrags dergestalt, dass „diese Änderung keine bloße Aktualisierung oder Anpassung dieses Vertrags, sondern die Entstehung einer neuen Rechtsbeziehung zwischen den Vertragsparteien bewirkt“, führt zur Ersetzung des ursprünglichen Vertrags, so dass Rom I-VO anwendbar ist.

Anwendbares Recht

2. Anknüpfungskriterien im Überblick

Nach **Art. 8 Rom I-VO** richtet sich das auf den Individualarbeitsvertrag anzuwendende Recht (= **Arbeitsvertragsstatut**) nach

- der **Rechtswahl** der Arbeitsvertragsparteien (in den Grenzen des Günstigkeitsprinzips);
- in Ermangelung einer Rechtswahl:
 - nach dem **gewöhnlichen Arbeitsort**;
 - nach dem **Ort der einstellenden Niederlassung** (wenn kein gewöhnlicher Arbeitsort in ein und demselben Staat);
 - bei einer **engeren Verbindung** zu einem anderen Staat, ist das Recht dieses Staates anzuwenden

Anwendbares Recht

2. Anknüpfungskriterien im Überblick

Nach **Art. 8 Rom I-VO** richtet sich das auf den Individualarbeitsvertrag anzuwendende Recht (= **Arbeitsvertragsstatut**) nach

- der **Rechtswahl** der Arbeitsvertragsparteien (in den Grenzen des Günstigkeitsprinzips);
subjektives Arbeitsvertragsstatut
- in Ermangelung einer Rechtswahl:
 - nach dem **gewöhnlichen Arbeitsort**;
 - nach dem **Ort der einstellenden Niederlassung** (wenn der gewöhnliche Arbeitsort in ein und demselben Staat);
objektives Arbeitsvertragsstatut
 - bei einer **engeren Verbindung** zu einem anderen Staat, ist das Recht dieses Staates anzuwenden

Anwendbares Recht

2. Anknüpfungskriterien

Nach **Art. 8 Rom I**
anzuwendende Rechtsvorschriften

**Art. 8 Abs. 2 S. 2
Rom I-VO: Bloß
vorübergehende
Versetzung** ändert
gewöhnlichen
Arbeitsort nicht

EuGH NZA 2026, 183 – Locatrans:

Führt eine **dauerhafte Versetzung** des AN in ein anderes Land zu einem Wechsel des gewöhnlichen Arbeitsortes?

Nach EuGH findet gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses für Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsorts Berücksichtigung, nicht nur der letzte Arbeitsabschnitt. Aber Versetzung kann engere Verbindung zu neuem Arbeitsort iSv Art. 8 Abs. 4 Rom I begründen.

gewöhnlichen Arbeitsort;

dem Ort der ~~gewöhnlichen Niederlassung~~ (wenn kein

gewöhnlicher

– bei einer **enge**
dieses Staates

Gewöhnlicher Arbeitsort bei mobilen AN

(Flug- und Bahnpersonal, LKW-Fahrer, Seeleute [str.]): Ort, **von dem aus** AN seine Arbeit verrichtet (**sog. base-rule**),

EuGH NZA 2011, 625 Rn. 43 ff. – Koelzsch.

ist das Recht

Anwendbares Recht

2. Anknüpfungskriterien im Überblick

Nach **Art. 8 Rom I-VO** richtet sich das auf den Individualarbeitsvertrag anzuwendende Recht nach folgenden Kriterien:

- der Staat, an dem AN **steuerpflichtig** ist; Ort, wo AN **sozial-versichert** ist; **Parameter** für Lohnbemessung (Tarifregelungen oder Kaufkraftindizes); ferner: **Wohnsitz** und **Nationalität** der Parteien; **Vertragssprache**; **Währung**; jetzt auch gewöhnlicher Arbeitsort im letzten Arbeitsabschnitt.
 - nach EuGH NZA 2013, 1163 – Schlecker;
 - nach EuGH NZA 2026, 183 – Locatrans.
- bei einer **engeren Verbindung** zu einem anderen Staat, ist das Recht dieses Staates anzuwenden

Anwendbares Recht

3. Besonderheiten bei der Wahl des anwendbaren Rechts

a) Grenzen der Rechtswahl

- **Art. 8 Abs. 1 S. 2 Rom I-VO:** Rechtswahl darf AN nicht den Schutz durch die **zwingenden Bestimmungen** des objektiven Arbeitsvertragsstatuts (= anwendbares Recht ohne Rechtswahl) entziehen
- Rechtswahl wirkt damit **nur zugunsten des AN**
- Zu den **rechtswahlfesten zwingenden Vorschriften** des objektiven Arbeitsvertragsstatuts, die nicht individualvertraglich zulasten des AN abbedungen werden dürfen, zB:
 - **vollständig zwingende** Normen;
 - **halbzwingende Normen** zugunsten des AN;
 - **tarifdispositive Normen** (BAG NZA 2025, 241 Rn. 84);
 - **Tarifnormen**;
 - **Normen** in Betriebsvereinbarungen oder Betriebsordnungen

Anwendbares Recht

b) Modalitäten der Rechtswahl

- **Transparenzanforderungen an Rechtswahlklauseln in AGB:**
Hinweis auf Geltung der zwingenden Bestimmungen des objektiven Arbeitsvertragsstatuts erforderlich?
- So die Rspr. des **EuGH** zur Klausel-Richtlinie im Zusammenhang mit Rechtswahlklauseln in **Verbraucherverträgen** (EuGH NJW 2016, 2727 – Verein für Konsumenteninformationen)
- **BAG:** bisher offen gelassen für **Arbeitsverträge** (BAG NZA 2025, 241 Rn. 30).
- **Vorzugswürdige Ansicht:** zu strenge Transparenzanforderungen an Rechtswahlvereinbarung sind für AN nachteilig, denn:
 - bei Unwirksamkeit der Rechtswahl gilt **nur** das objektiv Arbeitsvertragsstatut
 - bei Wirksamkeit der Rechtswahl gilt das gewählte Recht **oder** das objektive Arbeitsvertragsstatut, je nachdem, welches für AN günstiger ist

Anwendbares Recht

4. Überlagerung eines fremden Arbeitsvertragsstatuts durch inländisches Eingriffsrecht
- **Art. 9 Abs. 2 Rom I-VO:** „Diese Verordnung berührt nicht die Anwendung der Eingriffsnormen des Rechts des angerufenen Gerichts.“
 - **d.h.:** auch wenn ein Arbeitsverhältnis **ausländischem Recht** unterliegt, können deutsche Arbeitsgerichte **deutsche arbeitsrechtliche Bestimmungen** anwenden, soweit es sich dabei um **Eingriffsnormen** handelt.

Definition von Eingriffsnormen Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO:

„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.“

Anwendbares Recht

4. Überlagerung eines fremden Arbeitsvertragsstatuts durch inländisches Eingriffsrecht
- **Art. 9 Abs. 2 Rom I-VO:** „Diese Verordnung berührt nicht die Anwendung der Eingriffsnormen des Rechts des angerufenen Gerichts.“
 - **d.h.:** auch wenn ein Arbeitsverhältnis **ausländischem Recht** unterliegt, können deutsche Arbeitsgerichte **deutsche arbeitsrechtliche Bestimmungen** anwenden, soweit es sich dabei um **Eingriffsnormen** handelt.
 - **Wesentliche Merkmale** von Eingriffsnormen:
 - **zwingende** (nicht dispositive) Natur
 - **internationaler Geltungsanspruch**
 - Schutz **überindividueller, öffentlicher Interessen**
 - **behördliche Durchsetzung** (*public enforcement*)
 - Anwendung inländischer Eingriffsnormen setzt regelmäßig einen **Inlandsbezug** des Sachverhalts voraus

Anwendbares Recht

4.

Beispiele für Eingriffsnormen:

Eingriffsnormen:

- gesetzliche und tarifliche Regelungen iSv **§ 2 Abs. 1 und § 5 AEntG**, also z.B.
 - Mindestlohnvorschriften
 - Bestimmungen über Höchstarbeitszeiten etc.
 - Bestimmungen über Mindestjahresurlaub
 - ...
- Speziell im Bereich des **Kündigungsschutzes**:
 - Regelungen über Massenentlassungen, **§§ 17 ff. KSchG**
 - Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, **§ 15 KSchG, § 103 BetrVG**
 - Kündigungsschutz nach **MuSchG**
 - Kündigungsschutz nach **§ 168 SGB IX** (str., s. BAG NZA 2025, 777 Rn. 14)
 - Kündigungsschutz nach **§ 18 BEEG** (str., s. BAG NZA 2021, 225 Rn. 53 ff.)
- Weitere Normen
 - **§ 3 EFZG** (sofern deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar, BAG NZA 2012, 1152 Rn. 18)

- Anwendung inländischer Eingriffsnormen setzt regelmäßig einen **Inlandsbezug** des Sachverhalts voraus

Anwendbares Recht

4.

Beispiele für Eingriffsnormen:

Keine Eingriffsnormen:

— Speziell im Bereich des **Kündigungsschutzes**:

- Allgemeiner Kündigungsschutz nach **§§ 1-14 KSchG** und **§§ 65 ff. SeeArbG**
- Anforderungen an Kündigung aus wichtigem Grund, **§ 626 BGB**
- Formzwang nach **§ 623 BGB** (BAG NZA 2025, 241 Rn. 58)
- Regelungen über **Kündigungsfristen** (BAG NZA 2025, 241 Rn. 81)
- Zurückweisungsrecht nach **§ 174 BGB** (BAG NZA 2021, 225 Rn. 52)

— Weitere Normen

- Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach **§ 2 EFZG** (BAG NZA 2012, 1152 Rn. 16)
- Anspruch nach **§ 8 TzBfG** auf Verringerung der Arbeitszeit (BAG NZA 2008, 761)

— Internationaler Geltungsanspruch

- Schutz **überindividueller, öffentlicher Interessen**
- **behördliche Durchsetzung** (*public enforcement*)

— Anwendung inländischer Eingriffsnormen setzt regelmäßig einen **Inlandsbezug** des Sachverhalts voraus

Sonderprobleme beim Kündigungsschutz

Kündigungsform: Anwendbares Recht

Spezielle Kollisionsnorm des Art. 11 Abs. 3 Rom I-VO:

Alternativanknüpfungen, um Wirksamkeit des Rechtsgeschäfts zu begünstigen
(sog. *favor negotii*-Grundsatz)

Kündigung ist **formwirksam**, wenn sie **alternativ** folgende **Formanforderungen** erfüllt:

- nach dem Recht des **Arbeitsvertragsstatuts**;
- nach dem Recht des **Vornahmeorts** (= Ort der Abgabe) oder
- nach dem Recht des **gewöhnlichen Aufenthalts** des Kündigenden

Bei Kündigung durch **Stellvertreter** suggeriert der Wortlaut des Art. 11 Abs. 3 Rom I-VO, dass es auf den gewöhnlichen Aufenthalt des **Vertreter**s ankommt. Zutreffend dürfte es sein, auf den gewöhnlichen Aufenthalt des **Arbeitgebers** abzustellen

Sonderprobleme beim Kündigungsschutz

Räumliche Beschränkung des Geltungsbereichs des KSchG auf Inlandsbetriebe

Nach der st. Rspr. des **BAG** hängt die Anwendung der §§ 1-14 **KSchG** kumulativ von folgenden Voraussetzungen ab:

- Arbeitsverhältnis muss nach Art. 8 Rom I-VO **deutschem Recht** unterliegen **und**
- AN muss in einem **Inlandsbetrieb beschäftigt** sein.

Sonderprobleme beim Kündigungsschutz

Auswirkungen der Beschränkung des räumlichen Geltungsbereichs:

(1) Ermittlung der betrieblichen Schwellenwerte gem. § 23 KSchG

- Betrieb muss **im Inland** belegen sein
- es werden nur AN mitgezählt, die in den Inlandsbetrieb **eingegliedert** sind und die unter **deutschem Arbeitsvertragsstatut** arbeiten
(BAG NZA 2012, 148 Rn. 28)

(2) Kündigungsschutzrechtlicher Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

- keine Berücksichtigung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen, wenn Arbeitsplatz **im Ausland** belegen ist
(BAG NZA 2014, 730 Rn. 30 ff.)

(3) Sozialauswahl

- keine Einbeziehung von AN in die Sozialauswahl, die einem **ausländischen Arbeitsvertragsstatut** unterliegen
(BAG NJOZ 2009, 3111 Rn. 17)

Sonderprobleme beim Kündigungsschutz

Betriebsverfassungsrechtlicher Kündigungsschutz

Ausgangsfrage: § 102 BetrVG als Teil des **Arbeitsvertragsstatuts** oder des **Betriebsverfassungsstatuts**?

Fall 1: AN arbeitet unter ausländischem Arbeitsvertragsstatut in Inlandsbetrieb.

Fall 2: AN arbeitet unter deutschem Arbeitsvertragsstatut in Auslandsbetrieb.

Lösung:

— Bei **arbeitsvertraglicher Qualifikation** des § 102 BetrVG:

Fall 1: § 102 BetrVG (-); **Fall 2:** § 102 BetrVG (+);

— Bei **betriebsverfassungsrechtlicher Qualifikation** des § 102 BetrVG:

Fall 1: § 102 BetrVG (+); **Fall 2:** § 102 BetrVG (-);

Nach dem **BAG** ist § 102 BetrVG **Teil des Betriebsverfassungsstatuts**
(BAG NZA 2018, 1396 Rn. 13)

Sonderprobleme beim Kündigungsschutz

B	Sonderproblem bei Auslandstätigkeit für Inlandsbetrieb: Arbeitet ein AN für einen in D belegenen Betrieb auf ausländischem Territorium, soll § 102 BetrVG nur anwendbar sein, wenn Auslandstätigkeit eine „Ausstrahlung des Inlandsbetriebs“ darstellt (BAG NZA 2018, 1395 Rn. 13). Fall 1: AN arbe Fall 2: AN arbe Lösung: — Bei arbeitsv Fall 1: § 102 — Bei betriebs Fall 1: § 102 BetrVG (), — Fall 2: § 102 Betr	z
Ausgangsfrage Betriebsverfa		ts oder des
Fall 1: AN arbe		betrieb.
Fall 2: AN arbe		trieb.
Lösung:		
— Bei arbeitsv		
Fall 1: § 102		
— Bei betriebs		G:
Fall 1: § 102 BetrVG (), — Fall 2: § 102 Betr		

Nach dem **BAG** ist § 102 BetrVG Teil des Betriebsverfassungsstatuts (BAG NZA 2018, 1396 Rn. 13)

Sonderprobleme beim Kündigungsschutz

Prozessuales Sonderproblem: Anwendung von §§ 4, 7 KSchG bei Kündigungsschutzverfahren mit Auslandsbezug

Ausgangsfrage: Präklusionsfrist als Teil des **materiellen Arbeitsrechts** (Arbeitsvertragsstatut) oder des **Arbeitsprozessrechts**?

Beispiel: AN arbeitet unter italienischem Arbeitsvertragsstatut und wendet sich gegen Kündigung vor einem deutschen Arbeitsgericht.

Lösung:

— Bei **arbeitsvertraglicher Qualifikation**:

keine Anwendung von §§ 4, 7 KSchG, sondern Anwendung entsprechender Präklusionsvorschriften nach ital. Recht (Art. 6 Gesetz 604/1966).

— Bei **prozessualer Qualifikation**:

Anwendung §§ 4, 7 KSchG (+) als Teil der *lex fori*.

Nach **BAG** ist §§ 4, 7 KSchG **prozessual** zu qualifizieren (BAG NZA 2016, 473 Rn. 16, sehr str.); **vorzugswürdig** ist eine **vertragliche Qualifikation**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Literaturhinweise zur Vertiefung:

Deinert, Internationales Arbeitsrecht, Mohr Siebeck 2013
BeckOGK/*Fornasier*, § 1 KSchG Rn. 1700-1892

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Prof. Dr. Matteo Fornasier, LL.M. (Yale)
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht,
Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung