

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Unwirksamkeit von Rechtswahlklauseln

Das BAG hat mit Urteil vom 19. März 2026 (Az. 2 AZR 53/25) entschieden, dass eine in einem Arbeitsvertrag vorformulierte Rechtswahlklausel zugunsten deutschen Rechts intransparent und damit unwirksam ist, wenn sie nicht darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer nach Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO auch den Schutz zwingender Bestimmungen des ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts genießt. Im konkreten Fall führte die Unwirksamkeit der Klausel bei einem dauerhaft im Homeoffice in den Niederlanden tätigen Arbeitnehmer zur Anwendung niederländischen Rechts – und damit zur Unwirksamkeit zweier betriebsbedingter Kündigungen.

Der Sachverhalt

Der Kläger, ein niederländischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in den Niederlanden, war seit April 2018 bei der Beklagten, einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland, im IT-Bereich als Global Security Officer beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt in § 16 die Regelung: „Auf das Arbeitsverhältnis findet deutsches Recht Anwendung.“

Im Februar 2019 schlossen die Parteien eine Homeoffice-Vereinbarung, nach der der Kläger an zwei Tagen pro Woche in den Niederlanden und an drei Tagen am Sitz der Beklagten arbeitete. Seine Sozialversicherungsbeiträge wurden seit März 2019 in den Niederlanden entrichtet. Mit Beginn der Coronapandemie im März 2020 arbeitete der Kläger ausschließlich von seinem Wohnsitz in den Niederlanden. Auch nach dem Ende der pandemiebedingten Beschränkungen setzte sich die nahezu ausschließliche Homeoffice-Tätigkeit fort. Die Beklagte hatte im November 2021 eine Richtlinie „Hybrides Arbeiten“ eingeführt, die eine Tätigkeit im Homeoffice mit nur einem Anwesenheitstag pro Monat im Büro zuließ. Seit November 2022 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 27. und 31.01.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30.04.2023, ohne eine Zustimmung der niederländischen Behörden einzuholen. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG stellt fest, dass die Rechtswahlklausel eine Allgemeine Geschäftsbedingung darstelle und der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unterliege. Die Rom I-VO bilde kein abgeschlossenes System, das eine Klauselkontrolle von Rechtswahlvereinbarungen ausschließe.

In Übertragung der EuGH-Rechtsprechung zu Verbraucherverträgen auf Arbeitsverträge sei eine Rechtswahlklausel intransparent, wenn sie dem Arbeitnehmer den irreführenden Eindruck vermittle, auf den Vertrag sei ausschließlich das gewählte Recht anwendbar, ohne ihn über den fortbestehenden Schutz zwingender Bestimmungen des ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts zu unterrichten. An den Klauselverwender würden keine unzumutbaren Anforderungen gestellt – es genüge ein entsprechender Hinweis im Vertragstext. Die Unwirksamkeit führe zum ersatzlosen Wegfall der Rechtswahlklausel; eine ergänzende Vertragsauslegung komme nicht in Betracht.

Mangels wirksamer Rechtswahl bestimme sich das anwendbare Recht nach Art. 8 Abs. 2 bis Abs. 4 Rom I-VO. Maßgeblich sei der Staat, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Das LAG habe revisionsrechtlich nicht zu beanstanden festgestellt, dass der gewöhnliche Arbeitsort des Klägers zuletzt in den Niederlanden gelegen habe. Der Kläger habe seit März 2020 durchgängig aus seinem Homeoffice in den Niederlanden gearbeitet; diese Tätigkeit sei nicht mehr nur „vorübergehend“ gewesen, da nach dem Ende der pandemiebedingten Beschränkungen weder eine Rückkehr an den Standort der Beklagten erfolgt sei noch eine Rückkehrintention bestanden habe.

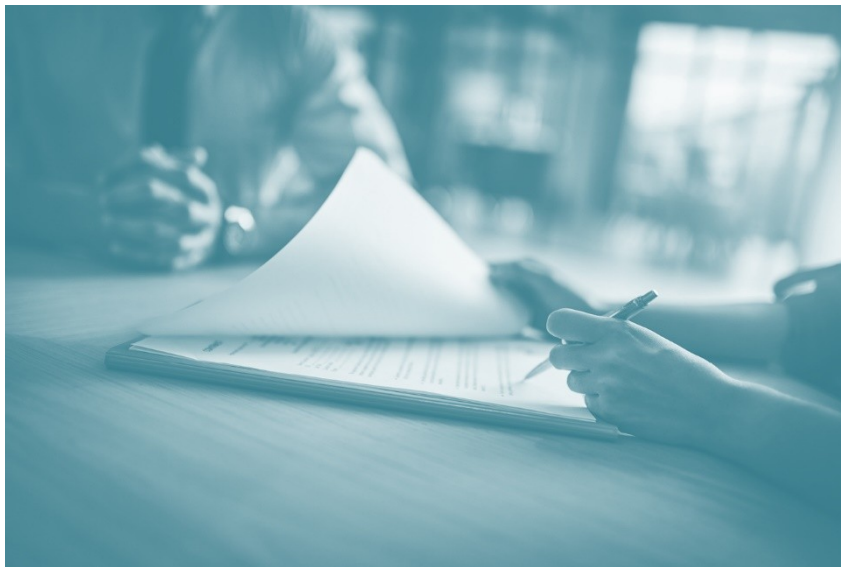
Eine engere Verbindung zu Deutschland im Sinne von Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO habe das LAG ebenfalls rechtsfehlerfrei verneint. Nach niederländischem Recht seien die Kündigungen sowohl wegen des Verbots der Kündigung während Arbeitsunfähigkeit als auch mangels der erforderlichen behördlichen Zustimmung unwirksam.

Praxishinweis

Die in der Praxis weit verbreitete knappe Formulierung *„Auf das Arbeitsverhältnis findet deutsches Recht Anwendung“* genügt den Anforderungen des BAG nicht mehr. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitsverträge

– jedenfalls bei Sachverhalten mit Auslandsbezug – dahingehend anpassen, dass die Rechtswahlklausel einen Hinweis auf den Vorbehalt des Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO enthält.

Darüber hinaus verdeutlicht die Entscheidung, dass sich der gewöhnliche Arbeitsort bei dauerhafter Homeoffice-Tätigkeit im Ausland dorthin verlagern kann – mit der Folge, dass das gesamte materielle Arbeitsrecht des ausländischen Staates zur Anwendung gelangt. Arbeitgeber, die grenzüberschreitendes Homeoffice gestatten, sollten durch klare vertragliche Regelungen (zeitliche Begrenzung, Vorgabe von Anwesenheitstagen) und ein regelmäßiges Monitoring der tatsächlichen Arbeitssituation sicherstellen, dass eine solche Verlagerung nicht unbeabsichtigt eintritt.



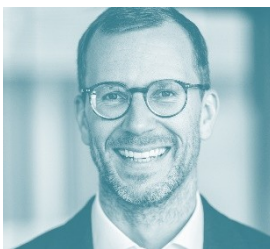
Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de