

Zu § 1 EFZG

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. EFZG

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 98b

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Zu § 1 EFZG Tit. 2 RdSchr. 98b – Räumlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des EFZG ist die Bundesrepublik Deutschland. In diesem Gebiet muss der Beschäftigungsort liegen. Auf den Wohn- und Aufenthaltsort bzw. die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers kommt es nicht an. Die Regelungen des EFZG gelten grds. auch für Arbeitnehmer, die von ihrem in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Arbeitgeber ins Ausland entsandt werden (vgl. § 4 SGB IV). Bei einer Entsendung gelten allerdings die Grundsätze des internationalen Privatrechts (vgl. Artikel 27 ff. BGBEG). Nach Artikel 27 Abs. 1 Satz 1 BGBEG können die Vertragsparteien grds. wählen, ob deutsches Recht oder das Recht am Arbeitsort Anwendung finden soll. Für die Gestaltung der Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Entsendung ins Ausland kommt es also entscheidend darauf an, welches Recht arbeitsvertraglich vereinbart worden ist. Dabei sind 3 Varianten möglich:

- Wurde deutsches Recht vereinbart, findet das EFZG auch auf den im Ausland tätigen Arbeitnehmer uneingeschränkt Anwendung.
- Wurde keine Rechtswahl getroffen und liegen keine überzeugenden Anhaltspunkte dafür vor, dass die Vertragsparteien deutsches Recht für die Tätigkeit im Ausland gerade nicht vereinbaren wollten, gilt gemäß Artikel 30 Abs. 2 Nr. 1 BGBEG das Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Für einen aus Deutschland ins Ausland entsandten Arbeitnehmer gelten also bei fehlender Rechtswahl grds. die Regelungen des EFZG. Sofern ein Arbeitnehmer allerdings gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat seine Arbeit verrichtet, gilt das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat (vgl. Artikel 30 Abs. 2 Nr. 2 BGBEG). Weist der Arbeitsvertrag allerdings engere Verbindungen zu einem anderen Staat auf, so ist abweichend das Recht dieses anderen Staates anzuwenden (vgl. Artikel 30 Abs. 2 2. Halbsatz BGBEG). Dies kann z. B. der Fall sein, wenn ein ausländischer Beschäftigter nur zur Vertragsunterzeichnung nach Deutschland kommt, die Arbeitsleistung aber von Anfang an in einer Betriebsstätte an seinem ausländischen Wohnort erbracht wird.
- Wurde die Anwendung ausländischen Rechts vereinbart, so darf nach Artikel 30 Abs. 1 BGBEG die freie Rechtswahl nicht dazu führen, dass dem Beschäftigten der Schutzrahmen des deutschen Arbeitsrechts entzogen wird. Sind also die ausländischen Regelungen zur Entgeltfortzahlung eindeutig ungünstiger als die deutschen und wäre bei fehlender Rechtswahl deutsches Recht anzuwenden, so gelten trotz Vereinbarung ausländischen Rechts die Regelungen des EFZG.