

## DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO IN BAVIERA

SOMMARIO: 1. La situazione di partenza. — 2. Ammissibilità dell'azione e competenza giurisdizionale dei tribunali del lavoro tedeschi. — 3. Il diritto del lavoro applicabile. — 4. La disciplina del termine di decadenza. — 5. L'aumento *ex post* della retribuzione. — 6. Rendere dinamici i diritti del lavoratore. — 7. Valutazione finale.

1. L'attore, un cittadino italiano, è stato alle dipendenze della convenuta dal 1970, dapprima in Svizzera poi, dal 1973, a Monaco. Il datore di lavoro aveva sede in Roma ed era organizzato fino al 1980 come ente di diritto pubblico; il fine da esso perseguito consisteva nell'assistere i lavoratori italiani all'estero. Con lettera del 22 aprile 1977 l'attore è stato — come ritiene: illegittimamente — licenziato; egli ha fatto valere dinnanzi al tribunale del lavoro di Monaco i diritti previsti in tali casi dall'ordinamento italiano. Oltre a ciò egli pretende un adeguamento *ex post* della sua retribuzione a quella prevista per un segretario di un sindacato tedesco. Infine, questa somma di denaro dovrebbe essere integrata attraverso la rivalutazione monetaria prevista dall'art. 429, terzo comma, c.p.c. per ogni credito di lavoro. Dopo circa sei anni il tribunale del lavoro di Monaco ha accolto in parte il ricorso (1); per giungere alla decisione del Tribunale Regionale del Lavoro sono dovuti passare altri sette anni.

Il caso presenta interesse non tanto per la particolarità del diritto del lavoro italiano, in Germania praticamente sconosciuto. Molto più importante si rivela il fatto che, in sostanza, siamo in presenza della stessa costellazione della forza di lavoro « comandata » che in certo qual modo porta con sé, nel Paese straniero, il proprio diritto del lavoro (2). È difficile stabilire con esattezza quale sia il numero di queste persone (3); ma non è comunque revocabile in dubbio che esso sia in futuro destinato ad aumentare. In tal senso spinge non solo l'allargamento del commercio internazionale ma anche la sempre più marcata interdipendenza tecnologica propria dello sviluppo produttivo, per es.

(1) Sentenza del 28 aprile 1983, che si può leggere in DI MAJO, KINDLER, HAUSMANN, *Produkthaftung - Handelsvertreter - Arbeitsrecht, Jahrbuch für italienisches Recht*, t. 4<sup>o</sup>, Heidelberg, 1991, 173 ss.

(2) GAMILLSCHEG, *Ein Gesetz über das internationale Arbeitsrecht*, ZfA, 1983, 340; KRONKE, *Das Arbeitsrecht im Gesetzentwurf zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts*, DB, 1984, 405; DÄUBLER, *Das neue Internationale Arbeitsrecht*, RIW, 1987, 252 sul d.i.p. attualmente in vigore.

(3) Cfr. comunque KRONKE, *Rechtstatsachen, kollisionsrechtliche Methodenentwicklung und Arbeitnehmerschutz im internationalen Arbeitsrecht*, Tübingen, 1980, 54, l quale analizza 10384 contratti di lavoro conclusi con lavoratori « comandati » e forze locali tedesche.

la formazione di sistemi logistici transnazionali (4). La forza lavoro « comandata » non rappresenta comunque, dal punto di vista giuridico, un enclave. Non solo i tribunali del luogo di lavoro in numerosi casi affermano la loro competenza, ma si creano necessità di adeguamento del diritto sostanziale al mutato ambiente. Ciò viene attuato, per lo più, attraverso il criterio del collegamento speciale — così ad es. nel caso in cui la Costituzione aziendale tedesca viene estesa anche a lavoratori che hanno uno statuto del lavoro (*Arbeitsstatut*) straniero (5). Talvolta il diritto sostanziale applicabile deve subire anche correzioni di contenuto — si elaborano principi specifici di disciplina oppure norme materiali (*Sachnormen*), che reagiscono sul modificato ambiente. La decisione del Tribunale Regionale del Lavoro di Monaco solleva, proprio in relazione a quest'ultimo aspetto, una serie di importanti domande; ma prima di affrontare questo punto si deve ancora percorrere tutta una serie di tappe intermedie.

2. Il Tribunale Regionale del Lavoro di Monaco prende correttamente le mosse dal presupposto che l'ammissibilità dell'azione (ordinaria) deve essere valutata prima della giurisdizione internazionale. È in base al diritto tedesco che si deve decidere se l'attore abbia intrattenuato un rapporto di lavoro di diritto privato o di diritto pubblico. Non ha alcuna importanza stabilire se il datore di lavoro sia un ente di diritto pubblico anche in base al diritto tedesco e se sia stato costituito o meno con atto amministrativo: entrambi gli aspetti non sono incompatibili con la natura privatistica del rapporto. Il rapporto di dipendenza sottostava in larga parte alle stesse disposizioni sostanziali del rapporto di lavoro di un impiegato di un'impresa privata; inoltre l'attore non ha esercitato alcuno dei compiti previsti in particolare dal par. 2, secondo comma del *Beamtenrechtsrahmengesetz*.

L'argomentazione del tribunale risente del fatto che non viene chiarito che cosa significhi propriamente « giudizio secondo il diritto tedesco ». È sufficiente spostare il caso sul territorio nazionale e si tenta quindi di addivenire ad una qualificazione secondo i nostri parametri? Oppure si deve procedere in senso inverso, cioè considerando ipoteticamente che il diritto tedesco sia esteso agli italiani? Probabilmente è più sensato seguire la seconda strada, poiché comporta minori incer-

(4) Per quest'aspetto cfr., in particolare, KLEBE, ROTH (a cura di), *Informationen ohne Grenzen. Computernetze und internationale Arbeitsteilung*, Hamburg, 1987; MENDIUS WENDELING, SCHRÖDER (a cura di), *Zulieferer im Netz. Neustrukturierung der Logistik am Beispiel der Automobilzulieferung*, Köln, 1991.

(5) BAG, 9 novembre 1977, AP Nr. 13 zu IPR *Arbeitsrecht*; BAG, 25 aprile 1978, *ivi*, n. 16.

tezze, dal momento che sul territorio nazionale compiti di questo tipo non vengono esercitati dallo Stato. Alla domanda se il datore di lavoro fosse da considerare un ente pubblico anche sul territorio nazionale, si può comunque rispondere in via speculativa. L'(ipotetica) applicazione del diritto tedesco ammette d'altra parte che si lasci intatto il complesso « contesto » del rapporto giuridico, estendendo i suoi criteri solo in quanto inderogabili ad un caso caratterizzato da « collegamento con l'estero ».

In conseguenza, proprio per questo si può condividere l'operato del tribunale del lavoro.

La competenza giurisdizionale comportava minori problemi: invece di richiamarsi all'art. 5 n. 1 della Convenzione di Bruxelles del 27 settembre 1968, il tribunale poteva anche far leva sull'art. 5 n. 5 della stessa Convenzione. Solo in margine al discorso si rammenta quindi che, in virtù del combinato disposto dell'art. 2 e dell'art. 53 della Convenzione, anche il giudice italiano era competente a conoscere della controversia.

3. Il Tribunale Regionale del Lavoro ha applicato il diritto del lavoro italiano. Si doveva far riferimento alle norme di d.i.p. valedoli fino al 1986; secondo il nuovo diritto la decisione non sarebbe mutata: il collegamento più stretto era con l'Italia (6).

Suscita invece perplessità la tesi secondo cui il diritto straniero deve essere sempre applicato così come viene interpretato dalla corrispondente giurisprudenza straniera. Quest'ultima acquista così una vincolatività maggiore di quella propria di pronunce comparabili delle nostre Corti federali di ultima istanza. Un tale atteggiamento, se mira in genere all'armonizzazione delle decisioni, va comunque a discapito dell'indipendenza del giudice. KEGEL (7) ha a ragione evidenziato che i giudici tedeschi possiedono, nell'applicazione del diritto straniero, lo stesso grado di libertà di cui gode il collega straniero. Generalmente si deciderà in sintonia con le autorità straniere già per motivi di economia del lavoro e perché non si vuole apparire come « saccenti »; malgrado ciò ci si dovrebbe comunque preservare la possibilità di decidere eventualmente, anche per una sola volta, nel singolo caso in modo differente. Così, ad es., non convince del tutto che si ritenga non applicabile l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori per la sola con-

(6) Per l'applicazione delle norme dello Stato del distacco ai lavoratori comandati v. *supra* nt. 3.

(7) *Internationales Privatrecht*, 6<sup>a</sup> ed., München, 1987, 319.

siderazione che la giurisprudenza italiana ne limita l'ambito di applicazione alle imprese commerciali ed industriali.

4. In base al diritto del lavoro italiano, il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni (8). Ciò può aver luogo in alternativa al ricorso anche con una dichiarazione scritta privata; entrambi gli atti devono comunque pervenire al datore di lavoro, secondo la decisione della Cassazione del 18 ottobre 1982, n. 5395 (9), entro il termine. Nel caso in oggetto l'attore si era dapprima rivolto al pretore del lavoro di Roma che gli aveva consigliato di presentare ricorso a Monaco (10). Egli inoltrò quest'ultimo prima del decorso del termine di sessanta giorni, ma la notifica ebbe luogo solo più tardi. È per questo motivo che il Tribunale Regionale del Lavoro non ha ritenuto di entrare nel merito della questione se il licenziamento fosse o no legittimo in base al diritto italiano. Il par. 270, terzo comma, della ZPO, che rende sufficiente per il rispetto del termine la notifica « entro breve termine » (*demnächstig*), non è stato ritenuto applicabile perché rappresenterebbe una disposizione di diritto sostanziale. Per altro verso, il fatto che la convenuta, contro le disposizioni processuali italiane, non abbia eccepito il mancato rispetto del termine nella comparsa di costituzione, è improduttivo di conseguenze; è certo invece che non sussisteva una nuova allegazione ai sensi del diritto processuale tedesco. Una tale argomentazione lascia perplessi innanzitutto per il risultato. Il datore di lavoro cumula in un certo senso i vantaggi del diritto italiano con quelli del diritto tedesco: il diritto italiano lo avvantaggia perché richiede la conoscenza dell'impugnazione, il diritto tedesco per la possibilità di eccepire il mancato rispetto del termine anche dopo diverso tempo. Quanto poco una tale *Rosinentheorie* (11) conduca ad una soluzione

(8) Cfr. HAUSMANN, *Arbeitnehmerschutz nach italienischem Recht vor deutschen Arbeitsgerichten*, in DI MAJO, *op. cit.*, 73 ss.

(9) [N.d.t.] La sentenza si legge in *FI*, 1982, I, 3019, con nota di PROTO PISANI. Si tratta di un principio che si è nel frattempo consolidato: v. in tal senso anche Cass. 12 dicembre 1990, n. 11812, *MGC*, 1990; P. Prato 10 giugno 1987, *TLG*, 1988, 354. Sul piano processuale è pacifico che la decadenza dell'art. 6 legge n. 604/1966 « attenendo ad un diritto disponibile non può essere rilevata d'ufficio a norma dell'art. 2969 c.c. ma dà luogo ad un'eccezione in senso stretto che, nel rito del lavoro, deve essere proposta dalla parte convenuta nella memoria di costituzione » (Cass. 6 novembre 1990, n. 10644, *MGC*, 1990; Cass. 2 dicembre 1988, n. 1918, *ivi*, 1988; P. Foggia 7 aprile 1989, *DPL*, 1989, 2645).

(10) Si riferisce di ciò nella decisione di primo grado del Tribunale del lavoro di Monaco; nella decisione del Tribunale Regionale manca un espresso richiamo a questo fatto.

(11) [N.d.t.] Il termine in senso letterale significa « teoria dell'uva passa » e viene qui usato, in senso figurato, per significare, « teoria che si prende il meglio »; è frequente ad es. l'espressione « *sich die besten Rosinen aus dem Kuchen klaben* »

adeguata si evidenzia allorché le si ponga accanto il contrario, in un certo qual senso, le si opponga una *Schlehen*theorie: se fossero da applicare il diritto sostanziale tedesco ed il diritto processuale italiano, potrebbe passare molto tempo prima che il datore di lavoro venga a conoscenza dell'impugnazione ma, allo stesso tempo, egli dovrebbe subito, nella comparsa di risposta, scoprire tutte le carte in tavola. Anche a prescindere momentaneamente da ciò, l'argomentazione del Tribunale Regionale del Lavoro non si rivela comunque ineccepibile ed incontestabile. Il termine di sessanta giorni previsto dal diritto italiano viene qualificato senza esitazione come termine di diritto sostanziale, mentre il *Bundesarbeitsgericht* (BAG) considera come termine processuale quello previsto dal par. 4 del *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG) (12). La differenza si spiega certamente per il fatto che in Italia è sufficiente anche un'impugnazione con un atto negoziale. Un ulteriore problema risiede nel fatto che la sentenza della Cassazione, ritenuta decisiva, risaliva al 18 ottobre 1982; il licenziamento era stato pronunciato però nel 1977. Rispetto a problemi di questo tipo può essere attribuito alla giurisprudenza valore retroattivo? Nel diritto tedesco il BAG, in un caso analogo, ha risposto in senso negativo: il datore di lavoro aveva di per sé trascurato di informare il consiglio aziendale (*Betriebsrat*) sui particolari della scelta sociale (*sozialen Auswahl*) secondo il par. 1, terzo comma, del KSchG; il che peraltro, secondo la giurisprudenza allora vigente, era necessario solo in caso di espressa richiesta del consiglio aziendale stesso. Il BAG mutò il suo orientamento e ritenne di conseguenza che sussistesse un vizio di procedura che in sé avrebbe dovuto comportare, ex par. 102, primo comma, 3<sup>a</sup> frase, del *Betriebsverfassungsgesetz*, l'inefficacia del licenziamento (13). Per motivi di certezza del diritto non trasse però, nel caso in questione, questa conclusione, ma si espresse per l'obbligatorietà solo per il futuro della sua interpretazione (14). Se si riporta questo principio al caso *de quo*, si deve valutare se l'attore, secondo l'interpretazione accolta nel 1977, avesse motivo di portare effettivamente a conoscenza anche del datore di lavoro la sua impugnativa. Inoltre HAUSMANN (15) ha correttamente portato l'attenzione sul fatto che nel diritto processuale ita-

(« prendersi l'uva passa della torta ») per significare, in senso figurato, « prendersi il meglio ». Alla « teoria dell'uva passa » l'autore contrappone la « teoria delle susine selvatiche » (*Schlehen*theorie).

(12) BAG, 21 giugno 1986, *EZA* paragr. 4 KSchG n.F. n. 25; per lo stato della discussione v. FRIEDRICH, in BECKER, ETZEL ed Altri, *Gemeinschaftskommentar zu den Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften*, 3<sup>a</sup> ed., Neuwied, 1989, par. 4, n. 136.

(13) BAG 29 marzo 1984, *NZA*, 1984, 169.

(14) BAG 29 marzo 1984, *cit.*, 169, 171.

(15) *Op. cit.*, 81.

liano il ricorso viene notificato ad opera della parte: l'attore può dunque fare il suo dovere affinché il datore di lavoro riceva le necessarie informazioni, mentre il tribunale del lavoro tedesco notifica d'ufficio. Se si legge il par. 270, terzo comma, della ZPO come la necessaria conseguenza di quest'attività dell'amministrazione, prevale il carattere processuale della disposizione con la conseguenza che deve trovare applicazione al caso in oggetto. Infine, nella decisione non si trova alcun riferimento al fatto se il diritto italiano in caso di perdita incolpevole del termine conceda la possibilità della notifica successiva del ricorso, come è previsto nel par. 5 del KSchG, oppure una remissione in termini. Considerata l'informazione errata della Corte di Roma, che, di contro all'art. 2 della Convenzione di Bruxelles, ha indirizzato l'attore a Monaco, questa analisi risultava, invece, necessaria.

5. Il Tribunale Regionale del Lavoro di Monaco applica senza alcuna esitazione l'art. 36 della Costituzione italiana che garantisce a ciascun lavoratore un diritto esigibile ad una retribuzione giusta e proporzionata. Nel quantificare questo diritto vengono in genere presi a riferimento i contratti collettivi o accordi analoghi. Nel caso *de quo* ciò comporta che deve essere corrisposta la differenza rispetto alla retribuzione di un segretario dello stesso livello di un sindacato tedesco. Meritano, in particolare, di essere evidenziate due circostanze:

— una norma della Costituzione viene senza esitazione considerata parte dell'*Arbeitsstatut*. L'operazione non può che essere sostenuta in considerazione della sempre più marcata strutturazione in senso costituzionale, fin dalle fondamenta, del diritto del lavoro; se si dovessero applicare differenti regole sui conflitti tra leggi a seconda che il diritto alle ferie, il diritto ad una retribuzione adeguata o, addirittura, la tutela contro i licenziamenti, siano contenuti nella Costituzione o in singole leggi, ne conseguirebbero soluzioni troppo poco ragionevoli. Si deve essere peraltro consapevoli che in tal modo si divide la Costituzione in tante parti e che probabilmente non rimane alcuno spazio per un autonomo diritto costituzionale sul conflitto tra leggi (16).

In secondo luogo il Tribunale, com'è naturale, ha preso in considerazione i parametri retributivi di lavoratori tedeschi che occupano posizioni lavorative comparabili. Ciò si spiega con la considerazione che chi lavora ed abita all'estero ne sopporta anche il relativo costo

(16) Un fenomeno analogo si realizza nel *Datenschutz* che si può ugualmente considerare — a seconda del settore — come parte del diritto di tutela del consumatore, della procedura penale, del diritto del lavoro etc. Più specificamente cfr. DÄUBLER, *Arbeitsrecht und Auslandsbeziehungen*, AuR, 1990, 1 e 11.

della vita e può quindi muoversi nel Paese che lo ospita in condizioni in qualche modo di parità solo se non viene discriminato in partenza. Per quanto riguarda i lavoratori che sono solo momentaneamente distaccati o che consapevolmente non si vogliono integrare, si potrebbe rispondere diversamente al quesito. In tal caso si porrebbe comunque la domanda se non sussistano considerazioni cogenti di carattere politico ed economico, come ad es. evitare un *dumping* sociale, che facciano propendere, anche in questi casi, per una « efficacia generale » delle retribuzioni più alte che vengono corrisposte nel Paese ospitante (17).

6. Diversamente da quello tedesco, il diritto italiano garantisce anche in caso di licenziamento legittimo un non trascurabile trattamento di fine rapporto (*Abfindung*) (18). Esso ammonta, in genere, ad una retribuzione mensile per ogni anno di appartenenza all'azienda e raggiunge così un livello che rappresenta un'eccezione anche in caso di « buoni » piani sociali (*Sozialpläne*). L'attore ha chiesto, oltre all'adeguamento della retribuzione, anche il riconoscimento di questo diritto; di conseguenza si è formato un importo molto considerevole. Una particolare importanza, data la lunga durata del processo, ha poi assunto il diritto alla rivalutazione monetaria previsto dall'art. 429, terzo comma, c.p.c.

Il Tribunale Regionale del Lavoro ha qualificato la rivalutazione monetaria, in conformità alla giurisprudenza italiana, come regola di diritto sostanziale. La collocazione sistematica nel codice di procedura italiana non ha in effetti alcuna rilevanza. Il problema vero e proprio era da ricercarsi in altri due aspetti.

Il tribunale del lavoro di Monaco aveva qualificato la rivalutazione monetaria come contraria all'*ordre public* tedesco e non la aveva quindi applicata al caso. In dottrina ci si richiama al par. 3 del *Währungsgesetz* il quale ammette gli accordi di salvaguardia del valore d'acquisto della moneta solo in caso di autorizzazione da parte della *Bundesbank* tedesca (19). Il Tribunale Regionale del Lavoro, a ragione, non ha ritenuto di approvare questa soluzione. Il terzo comma dell'art. 429 c.p.c. è una norma sul diritto al risarcimento dei danni che dispone per la compensazione dello svantaggio effettivamente patito. Ciò non è comparabile con una clausola contrattuale di salvaguardia

(17) V. più specificamente C. Giust. Com. Europee 27 marzo 1990, *EuZW*, 1990, 256, per la quale gli Stati membri della CEE hanno diritto di estendere il loro diritto del lavoro, compresi i contratti collettivi, agli stranieri provenienti da altri Paesi della CEE che prestano solo temporaneamente la loro attività nel Paese.

(18) Cfr. HAUSMANN, *op. cit.*, 64 ss.

(19) HAUSMANN, *op. cit.*, 63.

del valore monetario. A questo si dovrebbe aggiungere che anche il diritto tedesco non si riconosce sempre coerentemente nel nominalismo; così, ad esempio, le pensioni aziendali, in base al par. 16 del *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung*, devono essere rivalutate ogni tre anni. Anche nel settore delle assicurazioni sociali esiste un dinamizzazione fattuale — senza parlare dei vincoli a lungo termine come il corrispettivo per una *Erbbaurecht* (20) che può essere stabilito in dipendenza del prezzo del terreno (21). Si rivela quindi in parte contraddittorio qualificare la disciplina italiana come contraria al diritto inderogabile tedesco *ex art. 34 dell'EGBGB* o come contrario all'*ordre public* *ex art. 65 dell'EGBGB*. Non meno complicato si presentava il secondo problema: quale inflazione si doveva prendere a riferimento, quella italiana o quella tedesca? L'attore si era richiamato nel ricorso solo a quest'ultima; dal momento che è noto che essa sta al di sotto del livello italiano, il Tribunale Regionale del Lavoro si è potuto limitare ai dati tedeschi. Se si fosse dovuto realmente decidere ci si sarebbe dovuti riferire, secondo il senso della disposizione, al luogo dove il lavoratore trascorreva la maggior parte della sua vita. Se abitava in Germania, egli era anche danneggiato dalla sola inflazione qui presente; se abitava in Italia, ci si sarebbe dovuti riferire allo sviluppo inflazionistico di questo Paese. Si dovrebbe inoltre valutare se lasciare la soluzione a questo criterio standard oppure se dare la possibilità al singolo di dimostrare che egli avrebbe investito con certezza il denaro nel Paese a più alta inflazione.

7. Se, per un momento, si prescinde dal rapporto con l'estero, ci si trova di fronte da un caso tipico di tutela giuridica contro i licenziamenti: è stata fatta questione del termine di decadenza e della legittimità del licenziamento. Il fatto che in connessione a ciò siano state fatte richieste retributive, non rappresenta, anche per la Rft, nulla di particolare. La rivalutazione monetaria non è, invece, riconosciuta da noi; in Italia è pane quotidiano dei giudici.

La decisione evidenzia quanto poco siamo preparati a far fronte a tali « situazioni ordinarie » non appena assumono connotati transnazionali. Il giudice non ha a propria disposizione né la giurisprudenza né la dottrina straniera; né d'altra parte, possiede le conoscenze lingui-

(20) [N.d.t.] L'*Erbbaurecht* è disciplinato dalla *Verordnung zum Erbbaurecht* del 15 gennaio 1919, con successive modifiche; il primo comma del par. 1 afferma che « un terreno può essere gravato in modo tale che venga attribuito a colui, a vantaggio del quale sussiste l'aggravamento, il diritto alienabile ed ereditabile, di avere, sopra o sotto il terreno stesso, un fabbricato ».

(21) PALANDT, HEINRICHS, *BGB*, 50<sup>a</sup> ed., München, 1991, par. 245, n. 24 ss.

stiche e giuridiche per farsi, entro un tempo ragionevole, un quadro sufficientemente fidato della situazione giuridica straniera. Nel caso in questione sono stati perciò acquisiti diversi pareri e ciò ha portato ad un dilatamento spaventoso dei tempi processuali. Ciò che ci manca per vicende del genere è una specie di FERID-FIRSCHING oppure un BERGMAN (22). Se casi come questo dovessero verificarsi più frequentemente, la comunità scientifica e quella dei pratici dovrebbero perciò occuparsi, nell'interesse dell'effettività della tutela giuridica, più di quanto non sia stato fatto fino ad oggi, di diritto comparato del lavoro.

WOLFGANG DÄUBLER  
 Ordinario di diritto del lavoro  
 nell'Università di Brema

#### LEGENDA

AP, n.	= <i>Arbeitsrechtliche Praxis</i> (volume, disposizione di legge, eventuale voce)
AuR	= <i>Arbeit und Recht</i>
DB	= <i>Der Betrieb</i>
EzA	= <i>Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht</i>
EuZW	= <i>Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht</i>
NZA	= <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i>
RIW	= <i>Recht der Internationalen Wirtschaft</i>
ZfA	= <i>Zeitschrift für Arbeitsrecht</i>

(22) Si tratta rispettivamente di FERID, FIRSCHING, *Internationales Erbrecht. Quellensammlung mit systematischer Darstellung des materiellen Erbrechts sowie des Kollisionsrechts der wichtigsten Staaten*, 7 voll.; LOSEBLATT e BERGMAN, *Internationales Ehe- und Kindschaftsrecht*, portato avanti da FERID, 10 tomi, LOSEBLATT; entrambe le raccolte vengono molto usate nella pratica, allorché un'afghana voglia divorziare nella Rft da un indiano, oppure allorché uno statunitense erediti patrimoni nella Rft e in Italia.