

## **Karrieresprung oder Risiko: Versetzung ins Ausland**

*Von Saskia Steffen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Zahlreiche deutsche Unternehmen – auch größere mittelständische Firmen – sind international tätig. Damit wird ein unternehmensübergreifender, konzern- und weltweiter Einsatz von Arbeitnehmern immer relevanter. Viele Arbeitsverträge enthalten daher inzwischen standardmäßig Versetzungsklauseln. Sie dienen der Erweiterung des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Je allgemeiner der Ort der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag festgelegt ist, desto weiter geht die Befugnis des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer einen anderen Tätigkeitsort zuzuweisen. Aber nicht für alle ist der Job im Ausland der ersehnte Karrieresprung. Arbeitnehmern stellt sich daher die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen sie ins Ausland versetzt werden dürfen und ob sie jeder Versetzung zustimmen müssen.

### **Vertragspartner ist das Einstellungsunternehmen**

Grundsätzlich erfasst das Arbeitsverhältnis mit einer deutschen Gesellschaft keine Bindungen an andere Gesellschaften – weder an in- noch an ausländische Unternehmen. Ein Konzern als Verbindung rechtlich selbstständiger Unternehmen kann folglich kein Arbeitgeber sein. Der Arbeitnehmer hat in seinem Arbeitsvertrag allein das Einstellungsunternehmen als Vertragspartner anerkannt. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes bei einem ausländischen Konzernunternehmen ist damit die „Zuweisung eines neuen Arbeitgebers“ und der Arbeitgeber kann sich nicht auf sein Direktionsrecht stützen.

Eine Versetzung über die Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg innerhalb eines Konzerns ist daher nur möglich, sofern in einer arbeitsvertraglichen Versetzungsregelung ein wirksamer Konzernbezug besteht. Es ist dann zu überprüfen, ob die vom Arbeitgeber verwendete Klausel wirksam ist.

### **Arbeitsvertragliche Versetzungsregeln sind möglichst transparent zu gestalten**

Im Zusammenhang mit örtlichen Versetzungsklauseln ist das Bundesarbeitsgericht gegenüber Arbeitgebern sehr großzügig. Die Regelung, dass „der Mitarbeiter auch in allen anderen Niederlassungen des Unternehmens innerhalb Deutschlands eingesetzt werden kann“ ist laut BAG weder unangemessen noch intransparent (BAG 13.04.2010 – Az. 9 AZR 36/09).

Eine Konzernversetzungsklausel mit Auslandsbezug wurde bislang noch nicht höchstrichterlich überprüft. Der Arbeitgeber hat jedoch sein Direktionsrecht in jedem Fall nach billigem Ermessen auszuüben. Dies bedeutet, dass bei einer Versetzung ins Ausland alle Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden müssen. Hierzu gehören die Vorteile aus der Versetzungsregelung, die

Risikoverteilung zwischen den Parteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen, und eine angemessene Ankündigungsfrist.

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter auch in ausländischen Gesellschaften einsetzen wollen, müssen die arbeitsvertragliche Regelung so transparent gestalten, dass in dieser die Unternehmen genannt sind, in die möglicherweise versetzt werden soll. Ist in einem Arbeitsvertrag keine Versetzungsklausel enthalten, kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer jedenfalls nicht einseitig ins Ausland versetzen.

Rechte-Inhaber:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstraße 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

[info@k44.de](mailto:info@k44.de)

[www.k44.de](http://www.k44.de)