

Konzernversetzungsklauseln - Deutschland und Frankreich im Vergleich

Im Rahmen der zunehmenden Internationalisierung müssen Unternehmer im operativen Geschäft flexibel bleiben.

So sind bestimmte Stellen oftmals besser vor Ort angesiedelt, wo die Geschäftsführung Tür an Tür sitzt, wo Synergien mit anderen Abteilungen gebildet werden können und als positiver Nebeneffekt Reisekosten minimiert werden.

In vielen internationalen Unternehmen wird daher mehr und mehr vom einzelnen Mitarbeiter Flexibilität erwartet, auch in anderen Filialen, unter Umständen auch im Ausland, tätig zu werden.

Derartige Versetzungen erfolgen großteils freiwillig und werden von vielen Mitarbeitern als Karrieresprung gesehen. Aber es gibt auch Fälle, wo diese Flexibilität nicht gelebt wird und der Arbeitgeber gezwungen wird, rechtliche Schritte bis hin zur Kündigung zu ergreifen.

Das deutsche und französische Arbeitsrecht unterscheiden sich hier erheblich, so dass der Spielraum, der den Geschäftsführungen in Deutschland zur Verfügung steht, nicht unbedingt im Nachbarland besteht und umgekehrt.

1) Aus deutscher Sicht

In Deutschland wird in Arbeitsverträgen von konzerngebundenen Unternehmen häufig ein Konzernversetzungsvorbehalt vereinbart, um den Arbeitnehmereinsatz flexibel zu gestalten. Solche sogenannte Konzernversetzungsklauseln sollen es dem Konzernunternehmen ermöglichen, den Arbeitnehmer einseitig zur Ausübung vergleichbarer Tätigkeiten auch in anderen Unternehmen des Konzerns einzusetzen. Die Vereinbarung eines Konzernversetzungsvorbehalts im Arbeitsvertrag ist auch erforderlich, da der Arbeitnehmer nicht kraft des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts (§ 106 GewO) einseitig gezwungen werden kann, in einem anderen Unternehmen des Konzerns tätig zu werden. Über die Zulässigkeit von derartigen auf Dauer angelegten Versetzungen, mit denen ein Arbeitgeberwechsel verbunden ist, hat sich das Bundesarbeitsgericht bislang noch nicht geäußert. Grundsätzlich erforderlich werden aber folgende Bedingungen sein:

- die arbeitsvertragliche Versetzungsklausel muss den Anforderungen der §§ 305 ff. BGB genügen, das heißt, die Klausel darf für den Arbeitnehmer nicht unklar, intransparent, überraschend oder unangemessen benachteiligend sein
- die Klausel muss einer Billigkeitskontrolle nach § 106 GewO, § 315 BGB standhalten, bei der eine Abwägung der wechselseitigen Interessen (u.a. Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen – BAG 13. April 2010 – 9 AZR 36/08) erfolgt



Dr. Marion Sihler
CMS Hasche Sigle
Rechtsanwältin
Senior Associate
Avocate-à-la-Cour



Nicola Kömpf
Alerion Société d'Avocats
Rechtsanwältin | Partnerin
Avocat Associé

- es muss eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zugewiesen werden
- sie muss eine Ankündigungsfrist enthalten, die Festlegung eines Entfernungsradius ist nicht erforderlich (BAG 13. April 2010 – 9 AZR 36/09; a.A. LAG 11. Dez. 2008 – 11 Sa 817/08)
- unter Umständen müssen die Unternehmen genannt werden, in die die Versetzung vorbehalten wird, so dass eine transparente Ausgangssituation für den Arbeitnehmer erreicht wird

Zu vermeiden ist die Formulierung "der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen..., die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen", da diese offen lässt, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch geringwertige Tätigkeiten zuweisen kann.

Es ist vielmehr empfehlenswert, bei Vereinbarungen, die auf einen Arbeitgeberwechsel gerichtet sind, von Beginn an ergänzende Regelungen in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen, wie beispielsweise den möglichen Ausgleich bei Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Altersversorgung oder sonstiger Sozialleistungen hinsichtlich einer möglichen Wiedereinstellung oder Anrechnungen von Beschäftigungszeiten.

Bleiben Zweifel über den Inhalt der Klausel, gehen diese grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers (so das LAG Baden-Württemberg 24. Februar 2016 – 2 Sa 51/15).

Doch was passiert, wenn sich ein Arbeitnehmer weigert, der Versetzung Folge zu leisten und das Direktionsrecht bzw. den Versetzungsvorbehalt des Arbeitgebers in Frage stellt?

Zu dieser Thematik hat das Bundesarbeitsgericht vor nicht allzu langer Zeit eine aus deutscher Sicht, interessante Entscheidung getroffen. Es ging dabei um eine Bank mit Hauptsitz in der Türkei, die ihre Zweigstelle in Deutschland schließen wollte. Dem türkischen Mitarbeiter wurde angeboten, seine Leitungsfunktion in Istanbul auszuüben und der Arbeitgeber berief sich dabei auf sein Direktionsrecht, welches ihn seiner Ansicht nach berechtige, eine derartige Versetzung vorzunehmen. Als der Arbeitnehmer sich weigerte, dem Folge zu leisten, kündigte die Bank sowohl verhaltensbedingt als auch betriebsbedingt.

Die Vorinstanzen hatten der Klage des Arbeitnehmers stattgegeben. Im Verfahren vor dem BAG wurde nur noch die Wirksamkeit der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung untersucht.

Der 2. Senat hielt zwar die Versetzung in die Türkei wegen Überschreitung der Grenzen des Direktionsrechts für unwirksam. Weiter urteilten die Richter jedoch, dass die ordentliche Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, da eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters in Deutschland nicht möglich gewesen sei. Die Stilllegung eines Betriebes zählt zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen i.S.v. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG. Die aus dem Kündigungsschutzgesetz folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu beschäftigen, erstrecke sich nicht auf Arbeitsplätze im Ausland. Das BAG betonte, dass die Bank nicht "selbstwidersprüchlich" gehandelt habe, indem sie die Kündigung vorrangig auf die Weigerung des Mitarbeiters gestützt habe, weisungsgemäß in der Türkei tätig zu werden, die ordentliche betriebsbedingte Kündigung dann aber hilfsweise damit begründet habe, dass er dort nicht eingesetzt werden müsse.

Zum einen sei der Arbeitnehmer lediglich dann – noch – vom Wegfall des Beschäftigungsbedarfs in Deutschland betroffen, wenn sich die Versetzung in die Türkei als unwirksam erweise. Zum anderen sei die Annahme der Bank, ein Versetzungsrecht zu besitzen, ohne weiteres mit ihrer Leugnung einer Versetzungspflicht vereinbar. (BAG vom 24. September 2015 – 2 AZR 3/14).

Deutlich wird, dass das Bundesarbeitsgericht in diesen Fällen eine klare Aussage trifft:

Wenn die Position dauerhaft ins Ausland verlagert wird, so führt dies konsequenterweise zum Wegfall der Beschäftigung und damit zur Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Die vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes zunächst ausgesprochene Aufforderung an den Arbeitnehmer, zukünftig seine Tätigkeit im Ausland fortzusetzen, ändert daran nichts. Den Arbeitgeber trifft ferner nicht der Vorwurf eines widersprüchlichen Verhaltens, wenn der Arbeitnehmer die Tätigkeit im Ausland verweigert und er daraufhin die betriebsbedingte Kündigung ausspricht.



2) Aus französischer Sicht

Eine Mobilitätsklausel ist nach französischem Recht gültig (abgesehen von Sonderbestimmungen im jeweils anwendbaren Tarifvertrag), wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Klausel muss vorab schriftlich zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag oder einer Zusatzvereinbarung vereinbart worden sein.
- Genaue Abgrenzung des geographischen Sektors (Cour Cass. Soc. 7. Juni 2006 n°04-45.396)), der nicht nachträglich einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden kann. Eine Klausel, die besagen würde, der Arbeitnehmer kann in jedes Unternehmen des Konzerns versetzt werden, ist zu vage und wäre unwirksam, während eine Versetzung in die Niederlassung des Unternehmens in Köln (Deutschland) gültig wäre.
- Die Mobilitätsverpflichtung muss gutwillig eingesetzt werden
- und muss mit einem passenden Vorlauf angekündigt werden.
- Weiter muss sie im Interesse des Arbeitgebers sein und im Verhältnis zum Arbeitnehmerinteresse für ein geordnetes Familien- und Privatleben stehen (Cour Cass soc. 21. Januar 2015).

Zuletzt darf eine Versetzung aufgrund einer solchen Klausel keinen Einfluss auf die anderen Parameter des Arbeitsvertrags haben (Gehalt, Prämien, Zuschläge, Arbeitszeiten, etc.).

Ist die Klausel wirksam und verweigert der Arbeitnehmer die Versetzung, ist der Arbeitgeber berechtigt aus persönlichem Grund (Fehler oder schwerem Fehler) zu kündigen.

Ist keine Mobilitätsklausel vereinbart worden, kann der französische Arbeitgeber keinen Arbeitnehmer gegen seinen Willen versetzen, sondern ihm nur kündigen, wenn die strengen Regeln des französischen Kündigungsrechts (siehe Tabelle auf folgender Seite) erfüllt sind.

Zur Verdeutlichung der Unterschiede haben Dr. Marion Sihler und Nicola Kömpf eine kurze Synthese der Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung nach deutschem sowie französischem Recht aufbereitet:

Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung nach deutschem Recht

1. Motive/Gründe: dringende betriebliche Erfordernisse

Außerbetriebliche Gründe

- Auftragsmangel/Umsatzrückgang
- Überkapazität aufgrund Lagervorräte, Produktivitätssteigerung
- nicht: Arbeitsmarkt-, beschäftigungs- oder sozialpolitisch motivierte Unternehmerentscheidungen

Innerbetriebliche Gründe (Zusammenfall der unternehmerischen Entscheidung mit den Gründen)

- Anpassung der Personalstärke an Auftragsvolumen
- Umverteilung von Arbeitsvolumen
- Aufgabe des Tätigkeitsbereichs/Fokus auf attraktivere Bereiche
- Rationalisierung durch Prozessoptimierung
- Fremdvergabe von Tätigkeiten
- Anpassung Mitarbeiterkapazität an Produktivität
- Beseitigung von doppelt besetzten Funktionen und Positionen
- Streichung von Hierarchieebenen

2. Umsetzung der Unternehmerentscheidung

- Vortrag, wann, durch wen und mit welchem Inhalt Entscheidung gefällt wurde, das Gericht hat Entscheidung voll nachzuprüfen

3. Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit (Dringlichkeit)

- Arbeitskräfteüberhang, der zum dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs führt
- Prüfung vorheriger Überbrückungsmaßnahmen

4. Sozialauswahl

- Feststellung der Vergleichbarkeit (Definition der Mitarbeiter, die in die Sozialauswahl einbezogen werden)
- Durchführung der Sozialauswahl
- Herausnahme von Leistungsträgern und anderen

Voraussetzungen für die betriebsbedingte Kündigung nach französischem Recht

1. Motive/Gründe

- Anhaltende finanzielle Schwierigkeiten im Unternehmen und konzernweit
- Technologische Veränderungen
- Notwendige Umstrukturierung, um die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten
- Definitive und gänzliche Tätigkeitseinstellung, sofern sie nicht leichtfertig erfolgt

2. Eine unternehmerische Entscheidung ist im frz. Recht nicht notwendig. Einzig und alleine wird vom Gericht geprüft, ob einer der oben genannten Gründe vorliegt oder nicht.

3. Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit

- Suche nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen und gesamten Konzern
- Dauerhafter Wegfall bestimmter Positionen

4. Sozialauswahl

- Feststellung der Vergleichbarkeit (Definition der Mitarbeiter, die in die Sozialauswahl einbezogen werden)
- Durchführung der Sozialauswahl
- Herausnahme von Leistungsträgern und anderen