

Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter ins Ausland versetzen

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

Bundesarbeitsgericht erlaubt Zuweisung von Auslandstätigkeit qua Direktionsrecht

Der Arbeitgeber darf aufgrund seines Weisungsrechts den Arbeitsort näher bestimmen. Dies umfasst nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch die Zuweisung einer Tätigkeit im Ausland, sofern im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich anderes geregelt ist.

Die Rechtslage stellt der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott dar.

Weisungsrecht des Arbeitgebers erlaubt Konkretisierung

Nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) darf der Arbeitgeber „Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen“. Dies ermöglicht dem Arbeitgeber die einseitige Konkretisierung der Ausübung der Tätigkeit des Arbeitnehmers.

Dieses sog. Direktions- oder Weisungsrecht des Arbeitgebers ist aber in mehrfacher Hinsicht begrenzt. Zum einen darf eine Anweisung nicht gegen Arbeitnehmerschutzgesetze wie etwa das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstoßen. Eine Anweisung, ohne Pause 13 Stunden am Stück „durchzuarbeiten“, wäre danach etwa unzulässig. Eine weitere Grenze stellen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge dar: Finden diese Anwendung und regeln diese einen Gegenstand bereits, muss der Arbeitgeber bei seiner Anweisung auch diese beachten.

Arbeitsvertrag als weitere Grenze des Direktionsrechts

Die einseitige Anweisung darf auch nicht gegen die Regelungen des Arbeitsvertrags verstoßen. Denn dieser stellt gegenüber dem Direktionsrecht eine vorrangigere Regelung dar. „Ist der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag ausdrücklich für eine Tätigkeit mit dem Arbeitsort „München“ eingestellt und hat sich der Arbeitgeber keine örtliche Versetzung vorbehalten, darf der Arbeitnehmer nicht in Stuttgart eingesetzt werden“, erläutert Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022

„Die meisten Arbeitsverträge enthalten aber standardmäßige Versetzungsvorbehalte, die dem Arbeitgeber sowohl die Zuweisung einer gleichwertigen anderen Tätigkeit, als auch den Einsatz an einem anderen Ort zulassen“, so der Hamburger Arbeitsrechtler. Derartige Klauseln können wirksam formuliert werden und sind dann für den Arbeitnehmer verbindlich.

„Oftmals ist der Arbeitsort auch gar nicht weiter im Arbeitsvertrag festgelegt“, so Fuhlrott. Auch dann ist es dem Arbeitgeber erlaubt, dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit an einem anderen Ort zuzuweisen.

Grenzen des Versetzungsrechts: Einsatz im Ausland?

Die Ausübung des Weisungsrechts unterliegt sodann noch in jedem Einzelfall einer sog. Billigkeitskontrolle. Die Anweisung darf danach nicht unbillig sein, sprich: Die Interessen des Arbeitnehmers dürfen bei einer Abwägung mit dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers nicht gänzlich außer Acht gelassen werden.

Ob das Weisungsrecht auch Versetzungen ins Ausland erlaubt, war bislang aber ungeklärt.

Bundesarbeitsgericht entscheidet: Auslandsversetzung zulässig

In einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 30.11.2022, Az.: 5 AZR 336/21 = Pressemitteilung Nr. 45/22) entschieden die höchsten deutschen Arbeitsrichter aber nunmehr, dass Unternehmen ihre Beschäftigten anweisen können, auch an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten. Jedenfalls so lange der Arbeitsvertrag nichts anderes regelt, sei eine solche Anweisung grundsätzlich zulässig.

Das Gericht sah damit die Versetzung eines Piloten von Nürnberg nach Bologna für zulässig an. Eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte nur in Deutschland sei dem Gesetz nicht zu entnehmen, so das Bundesarbeitsgericht.

Generelle Möglichkeit der Anweisung von Auslandsarbeit?

„Auch weiterhin wird in jedem Einzelfall einer Auslandsversetzung das Interesse des Arbeitnehmers mit zu berücksichtigen sein“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott. „Im Hinblick auf die zunehmende Globalisierung dürften aber jedenfalls bei Führungskräften auf betrieblichen Gründen beruhende Versetzungsanordnungen ins Ausland zulässig sein“, meint Fuhlrott.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 11-2022

Denn: „Wer in einem international tätigen Unternehmen in hervorgehobener Position tätig ist, muss daher damit rechnen, dass er auch ins Ausland geschickt wird.“

Anders mag die Situation bei einfach gelagerten Tätigkeiten sein: Hier dürfte das Interesse des Beschäftigten oftmals höher gewichten zu sein, zumal dort auch eine anderslautende beiderseitige Erwartungshaltung der Arbeitsvertragsparteien bestehen dürfte. Letztlich müsse aber jeder Fall gesondert beurteilt sein: „Es mag auch berechtigte betriebliche Gründe geben, dass ein Unternehmen einen Facharbeiter ins Ausland schickt, etwa um in einem ausländischen Werk die dortigen Kolleginnen und Kollegen anzulernen“, so der Arbeitsrechtler.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius
FHM Rechtsanwälte
Rothenbaumchaussee 5
20148 Hamburg
Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33
fuhrrott@fhm-law.de www.fhm-law.de