



Entsendung ins Ausland – aus Mitarbeitersicht

Für Mitarbeiter in international tätigen Firmen sind Auslandseinsätze von einigen Tagen Dienstreise bis hin zu dauerhafter Entsendung über Jahre keine Seltenheit. Gerade bei Einsatz jenseits europäischer Grenzen sollte dem einzelnen daran gelegen sein, auf die Einhaltung von Mindestanforderungen zu achten. Wir richteten dazu einige Fragen an unseren Justiziar, Rechtsanwalt Michael Bürger, der als Fachanwalt für Arbeitsrecht seit Jahren unseren Mitgliedern zur Seite steht (Erstberatung kostenfrei).

Kann der Arbeitgeber von Mitarbeitern verlangen, für ihn im Ausland zu arbeiten?

Bürger: Rein formal betrachtet ist es eine Frage des Vertragsinhalts, ob in diesem über etwa erforderlich werdende Auslandseinsätze eine Regelung getroffen ist. Wer in gehobener kaufmännischer Position in einem international aufgestellten Unternehmen tätig ist, sollte sich von vornherein auf zumindest kurzzeitige Auslandseinsätze einstellen, auch wenn es nicht ausdrücklich im Vertrag erwähnt ist. Wer dies ausschließen will, sollte es von Anfang an klarstellen, am besten mit einer plausiblen Erklärung, z.B. wenn sie/er alleinerziehend ist oder pflegebedürftige Eltern zu versorgen hat. Wenn sich erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses die Ausdehnung des eigenen Verantwortungsbereichs auch auf im Ausland gelegene Produktionsstätten oder Kooperationspartner ergibt, insbesondere bei längeren Einsätzen, werden die Vertragspartner eine Zusatzvereinbarung zu treffen haben.

Wenn die ausländische Tochterfirma oder der dortige Kooperationspartner zum Arbeitgeber werden soll, was geschieht dann mit dem laufenden Arbeitsverhältnis in Deutschland?

Dies ist einer der wichtigsten Punkte, die es zu regeln gilt, sowohl für die Zeit nach Rückkehr als auch für den Verbleib in den deutschen Sozialversicherungen. Deshalb sollte das Vertragsverhältnis mit dem deutschen Stammhaus für die Dauer der Entsendung ruhend gestellt werden, verbunden mit der Zusage, nach Rückkehr eine mindestens gleichwertige Position angeboten zu bekommen. Eine dahingehende Vertragsregelung könnte wie folgt lauten: „Das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und uns besteht während der Zeit Ihrer Auslandstätigkeit weiter. Die beiderseitigen Rechte und Pflichten ruhen jedoch. Dies hat zur Folge, dass die Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistung, Vergütung) aus Ihrem Vertrag mit uns suspendiert werden, die vertraglichen Nebenpflichten (z.B. Verschwiegenheitspflicht) aber bestehen bleiben. Für den Zeitraum ihrer Auslandstätigkeit begründen Sie mit unserer Tochtergesellschaft, der Ltd, (Einsatzland), ein Arbeitsverhältnis.“

Darüber hinaus empfehlenswert ist die Vereinbarung mit dem deutschen Stammhaus, dass eine Kündigung des zu ihm weiter bestehenden Arbeitsverhältnisses während der Dauer der Entsendung ausgeschlossen ist. Sollte es im Ausland zu Unstimmigkeiten kommen, steht nach Rückkehr nach Deutschland wenigstens noch die dortige vertragliche Kündigungsfrist für eine etwa notwendig werdende berufliche Neuorientierung zur Verfügung. Um den Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem zu gewährleisten, muss die Auslandsentsendung zeitlich befristet sein, auch wenn von einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt ausgegangen wird. In diesem Falle können die Befristungen jeweils um eine weitere befristete Laufzeit verlängert werden.

Was zeichnet eine komfortable Auslandsentsendung, insbesondere außerhalb von Europa, aus?

Es sollte eine spezielle Vereinbarung zu der Vergütung getroffen werden. Dazu zählt eine Nettovergleichsrechnung, um festzustellen, dass keine finanziellen Nachteile durch die Entsendung entstehen. Nicht

Kostenlose arbeitsrechtliche Erstberatung für bdvb Mitglieder

Auf Augenhöhe mit der Firma bei:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neues Vertragsangebot
- Auslandseinsatz
- Zeugnis
- Variable Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag
(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Kontakt
 RA Michael Bürger
 Kanzlei, Wallstraße 16
 40213 Düsseldorf
 Tel. 0211 2392300
 Michael.Buerger@bdvb.de



Michael Bürger ist seit 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

selten tritt zu der bisherigen Vergütung eine Sonderzulage hinzu sowie die Zahlung für den Mehraufwand für Verpflegung, gegebenenfalls auch für Kleidung. Ferner sollten die Kosten für eine qualifizierte Steuerberatung, zur Klärung der Steuerpflicht in Deutschland und im Einsatzland geregelt werden. Vereinbart werden sollte auch die Fortentwicklung des Grundgehalts im deutschen Stammhaus entsprechend den dortigen Gehaltsanpassungen. Des Weiteren wären folgende Punkte zu beachten:

- Rechtzeitiger Abschluss einer weltweit gültigen, zusätzlichen privaten Krankenversicherung. Diese soll insbesondere im Falle einer stationären Behandlung den unverzüglichen Rücktransport in ein deutsches Krankenhaus beinhalten.
- Medizinische Vor- und Nachuntersuchung mit etwa erforderlichen Schutzimpfungen ggf. einige Monate vor dem Einsatz.
- Unterbringung in Hotel oder Wohnung mit gehobenem westlichen Standard.
- Übernahme der Unterhaltskosten für die eigene Wohnung/Haus in Deutschland bzw. Einlagerung von Möbeln.
- Heimreisen mindestens zweimal pro Jahr. Die Reisetage sowie Tage, an denen in der Firma Bericht erstattet wird, sollten nicht als Urlaubstage gelten.
- Sprachtraining in der Landessprache, ggf. auch für mitreisende Familienmitglieder sowie interkulturelles Training zur Vermittlung der Grundkenntnisse der Kultur des Einsatzlandes.

Weitere Ausstattungen sind auch eine Frage der bislang ausgeübten

bzw. der im Ausland zu übernehmenden Position. Wer als leitender Angestellter den Aufbau einer Produktionsstätte in Fernost übernimmt, für den ist die Bereitstellung eines Dienstwagens mit Fahrer ebenso üblich wie zusätzliche Erholungstage und Flüge in der ersten Klasse, um die Reisezeit bereits als Erholungsphase nutzen zu können. Wer die Geschäftsführung eines ausländischen Tochterunternehmens übernimmt oder in das dortige Board eintritt, für den fällt nach Rückkehr in das deutsche Unternehmen die Suche nach einem gleichwertigen Arbeitsplatz nicht leicht. Bei Vertragsverhältnissen in dieser Kategorie kann es sich empfehlen, bereits eine Regelung für den Fall aufzunehmen, dass das Vertragsverhältnis nach Rückkehr nicht wie beabsichtigt fortgesetzt werden kann. Zumindest sollte eine Absicherung bestehen, dass nach Rückkehr, gleich auf wessen Veranlassung, eine Kündigungsfrist von mindestens einem Jahr (zum Monatsende) zu wahren ist.

Diese Empfehlung stößt bei denen auf Bedenken, die die Gelegenheit zu einem weiteren Wechsel mit Aufstiegsmöglichkeit, sei es im Einsatzland oder nach Rückkehr in Deutschland, suchen wollen. Hier muss der Einzelne die Risikoabwägung für sich und seine Familie persönlich treffen. Zwar besteht die Tendenz, dass derjenige, der sich vom Unternehmen lösen will, nicht mit allen Mitteln gehalten wird. Wenn jedoch nach dem erheblichen Erfahrungszuwachs im Ausland der Wechsel zu einem Wettbewerber droht, spricht vieles dafür, dass die Firma die Einhaltung der Kündigungsfrist, mindestens aber eine Freistellungsphase von einigen Monaten, verlangt.

Wenn sich die zuvor angesprochenen Regelungen umsetzen lassen, ist die erforderliche Absicherung der eigenen Person gewährleistet. Die weiteren Karriereschritte, die im Zusammenhang mit der Auslandsentsendung stehen, ergeben sich meist von selbst. «