

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Versetzung ins Ausland möglich

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts den Arbeitnehmer anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten. Das hat das Bundesarbeitsgericht am 30. November 2022 (Az. 5 AZR 336/21 – bislang nur als Pressemitteilung) entschieden. § 106 GewO begrenzt das Weisungsrecht des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Damit ist eine Versetzung von Arbeitnehmern ins Ausland grundsätzlich möglich.

Bei dem Kläger handelte es sich um einen **Piloten** einer irischen, international tätigen Billigfluggesellschaft. Arbeitsvertraglich war ein Jahresgehalt von ca. 75.000 € brutto vereinbart. Aufgrund eines von der beklagten Fluggesellschaft mit der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC), deren Mitglied der Kläger ist, geschlossenen Vergütungstarifvertrags verdiente er zuletzt knapp 12.000 € brutto monatlich. **Stationierungsort** des Klägers war der **Flughafen Nürnberg**. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass der Kläger auch an anderen Orten stationiert werden könne. Aufgrund der Entscheidung, die Homebase am Flughafen Nürnberg Ende März 2020 aufzugeben, versetzte die Beklagte den Kläger an ihre Homebase am **Flughafen Bologna**.

Der Kläger hielt seine Versetzung für unwirksam und führte an, dass das Weisungsrechts des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO nicht so weit gehe, dass es auch eine Versetzung ins Ausland umfasse. Außerdem sei die Versetzung nach Bologna unbillig, weil ihm dadurch sein tariflicher Vergütungsanspruch entzogen werde und ihm auch ansonsten erhebliche Nachteile entstünden.

Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG), wie die Vorinstanzen, anders bewertet: Der Arbeitgeber könne aufgrund seines **arbeitsvertraglichen Weisungsrechts** den Arbeitnehmer an einen ausländischen Arbeitsort versetzen, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich oder den Umständen nach konkludent ein **bestimmter inländischer Arbeitsort** fest vereinbart worden ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO hinsichtlich des Arbeitsorts sei insoweit **nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland**

beschränkt. Es müsse jedoch im Einzelfall geprüft werden, ob die Versetzung in ein anderes Land für den Arbeitnehmer unbillig sei.

Im Arbeitsvertrag des Piloten war ausdrücklich eine **unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit** vorgesehen, sodass das **Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO** auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort umfasse. Die Versetzung entsprach auch billigem Ermessen und hielt der Ausübungskontrolle stand. Die Versetzung nach Bologna resultierte aus der **unternehmerischen Entscheidung**, die Homepage am Flughafen Nürnberg aufzugeben. Alternativen, wie den Piloten auf einen anderen inländischen Stationierungsort zu versetzen oder als mobilen Piloten einzusetzen, waren nicht realisierbar.

Auch der Wegfall des höheren Tarifentgelts in Deutschland durch die Versetzung nach Italien führe nicht dazu, dass die Versetzung **unbillig** sei. Die Weisung des Arbeitgebers lasse den Inhalt des Arbeitsvertrags, insbesondere das arbeitsvertragliche Entgelt, unberührt. Der Tarifvertrag gelte nach dem **Willen der Tarifvertragsparteien** nur für in Deutschland stationierte Piloten. Zudem sähe der Tarifsozialplan vor, dass Piloten, die an einen ausländischen Stationierungsort verlegt werden, zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere den dortigen Tarifgehältern, weiterbeschäftigt werden.

Hat das BAG nun den Weg für Versetzungen von Arbeitnehmern an Standorte weltweit eröffnet? Ganz so einfach ist es nicht. Zwar besteht die grundsätzliche Möglichkeit hierzu aufgrund § 106 Satz 1 GewO. Aber die Versetzung darf nicht unbillig sein, was maßgeblich von den konkreten Umständen des Einzelfalls abhängen wird. Eine pauschale internationale Versetzungsmöglichkeit lässt sich aus dem BAG-Urteil nicht ableiten.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de