

## RECHT: ARBEITSVERTRAGSVARIANTEN MIT AUSLANDSMANAGERN

*„Die Mutter AG kann Sie aus Gründen, die in Ihrer Person liegen, oder bei Vorliegen betrieblicher Gründe notfalls auch kurzfristig in ein anderes Land entsenden oder mit einer anderen Tätigkeit betrauen. Neuer Einsatzort und Tätigkeitsbereich werden erst zu diesem Zeitpunkt vereinbart und richten sich dann nach den betrieblichen Möglichkeiten unter angemessener Berücksichtigung Ihrer Fähigkeiten und Leistungen.“*

Ein Manager, der diesen Passus im Vertrag hat, riskiert eine Wanderschaft durch sämtliche Auslandstöchter des Unternehmens. Schlimmstenfalls verbringt er – nach 2 Jahren Großbritannien – den Rest seines Berufslebens im Kongo.

*„Für die Versteuerung aller im Rahmen Ihres Anstellungsvertrages geleisteten Zahlungen – gleichgültig, welcher Steuerart und welchem Steuerrecht Sie unterliegen – sind Sie selbst verantwortlich. Dies gilt auch für die Besteuerung von Sachbezügen oder sonstigen Leistungen des Unternehmens.“*

Durch diese Formulierung wird das gesamte steuerliche Risiko des Auslandseinsatzes auf die Führungskraft abgewälzt. Nachforderungen des deutschen Fiskus und Ansprüche der örtlichen Finanzbehörden können die Entsendung unattraktiv machen.

*„Die Mutter AG behält sich vor, Sie jederzeit abzuberaufen und unter Berücksichtigung Ihrer persönlichen Belange anderweitig zu beschäftigen, falls geschäftliche, betriebliche oder andere Gründe in der Zentrale oder der Tochter Corp. dies erforderlich machen.“*

Mit dieser Klausel kann das Unternehmen seine Führungskräfte nach Gutdünken von deren Auslandsposten abziehen – unabhängig von der persönlichen Situation oder der beruflichen Leistung der betroffenen Mitarbeiter.

*„Sie haben im Rahmen dieses Beurlaubungsvertrages ausschließlich Anspruch auf die Sozialleistungen, die Ihnen während Ihres Aufenthaltes in .... von unserer dortigen Tochter Corp. gewährt werden. Demzufolge erhalten Sie keine zusätzlichen Leistungen von der Mutter AG, auch nicht solche, die diese ihren Mitarbeitern generell oder im Einzelfall gewähren.“*

Konsequenz: Der Mitarbeiter muss sich um seine Altersversorgung und um die Krankenversicherung selbst kümmern – und zahlt die Beiträge im wesentlichen aus der eigenen Tasche.

*„Bei ordnungsgemäßer Beendigung des Anstellungsvertrages mit der Mutter AG bzw. im Falle der Abberufung sind neue vertragliche Vereinbarungen über Ihre künftige Tätigkeit zu treffen. Dabei wird sich die Weiterbeschäftigung nach den dann gegebenen Möglichkeiten sowie nach Ihrem beruflichen Werdegang richten. Dies gilt nicht bei Beendigung des Anstellungsvertrages mit der Tochter Corp. aus Gründen, die in Ihrem Verhalten liegen oder die Sie zu vertreten haben.“*

Folge: Es bleibt im Ermessen des Unternehmens, ob und wie die Führungskraft nach ihrer Rückkehr beschäftigt wird. Schon der geringste Vertragsverstoß seitens des Mitarbeiters vernichtet aber selbst diese vage Zusage des Arbeitgebers.

*„Im Falle einer Kündigung des Anstellungsvertrages mit der Tochter Corp. gilt automatisch der vorliegende Beurlaubungsvertrag sowie der Anstellungsvertrag mit der Mutter AG als gekündigt. Alle rechtlichen oder tatsächlichen Handlungen und Willenserklärungen der Tochter Corp. gelten ohne weiteres als entsprechende Akte der Mutter AG im Rahmen der Kündigung des Beurlaubungsvertrages. Dies gilt ebenso im umgekehrten Fall.“*

Wer auch immer es schafft, wirksam zu kündigen – gleichgültig, ob es die deutsche Muttergesellschaft oder die ausländische Tochterfirma ist -, hat den Mitarbeiter mit dieser Formulierung auf einen Schlag aus sämtlichen Verträgen gedrängt.