

# AKTUELL Thailand

DAS MONATLICHE WIRTSCHAFTS-MAGAZIN - Internet: <http://www.aktuellasia.com> - Seit 1996 - Preis: 100.- Baht



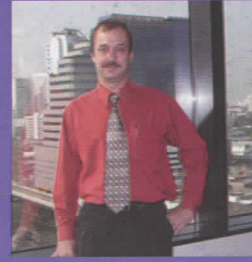
München:  
Bau-  
Weltfachmesse

Seite 18



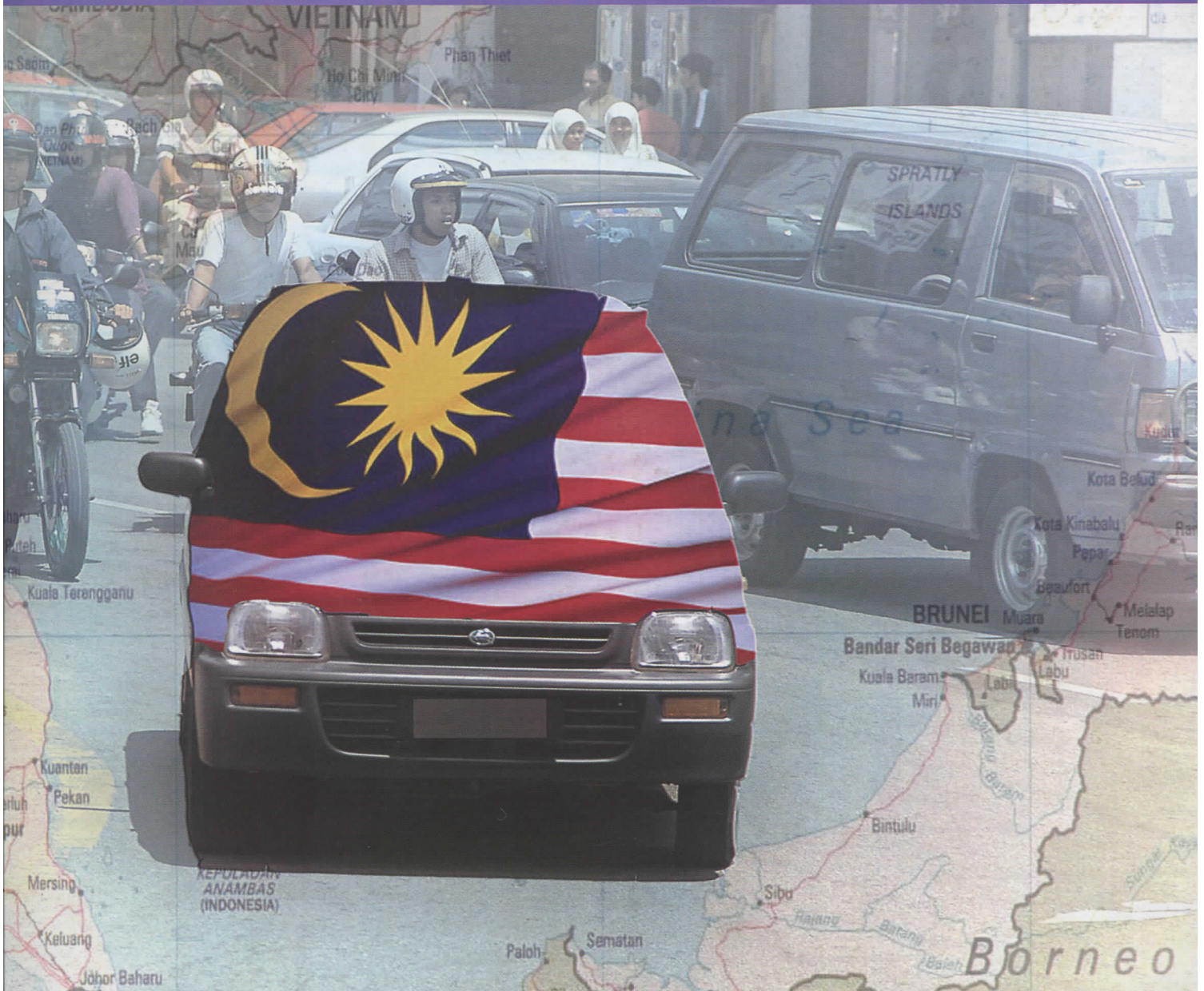
Islamabad:  
Freihandel  
und Frieden

Seite 24



Gespräch:  
Horst Ihler -  
Dexteritas

Seite 28



## Malaysias Automarkt im Umbruch Wettbewerb im Land des Protons

Euroländer € 2,85.- \* Schweiz sfr 4,70.- \* Malaysia Ringitt 10,- \* Singapore \$ 5,85.-





# Geschäftsführervertrag im Ausland

Von Dr. Andreas Respondek

**L**eitungsfunktionen und Auslandsverantwortung in der Rolle eines Geschäftsführers zu übernehmen bieten nicht nur die Chance zur persönlichen Erfahrung- und Horizonterweiterung, sondern sind oftmals auch eine Voraussetzung für den nächsten Karriereschritt im Stammhaus des entsandten Firmenleiters. Hierbei darf bei realistischer Betrachtung jedoch nicht übersehen werden, dass die Verweilzeiten an der Unternehmensspitze einer ausländischen Niederlassung insgesamt kürzer geworden sind. Dies gilt nicht nur in Hinblick auf interne Neustrukturierungen und Neuausrichtungen des Unternehmens, sondern auch im Hinblick auf die durch „Mergers & Acquisitions“ weiter fortschreitenden Konzentrierungs- und Konsolidierungstendenzen in vielen Industriebereichen. Nach einem erfolgten Merger stellt sich bei der Durchführung des konkreten Unternehmenszusammenschlusses im Lande regelmäßig die Frage, welcher der beiden Geschäftsführer „überlebt“. Auch vor diesem Hintergrund ist es empfehlenswert, bereits frühzeitig vor der Auslandsentsendung den entsprechenden Vertragsentwurf für den Auslandsjob in rechtlicher und steuerlicher Hinsicht detailliert zu analysieren und mit einem Fachmann zu erörtern.

## Mögliche Vertragsgestaltungen

Die Tätigkeit des Geschäftsführers im Ausland kann mittels verschiedener vertraglicher Gestaltungen und Konstruktionen geregelt werden. Er kann beispielsweise nach seiner Entsendung lediglich einen Arbeitsvertrag mit der ausländischen Niederlassung haben. Dies wird in der Regel der Fall sein bei einem sog. „Übertritt“ in das ausländische Unternehmen unter Aufgabe des bisherigen Arbeitsvertrages. Dieser liegt dann vor, wenn der Geschäftsfüh-

rer sämtliche vertraglichen Bindungen mit dem deutschen Stammhaus löst und voll in die ausländische Firma integriert wird. Er hat dann meistens auch keine Rückkehrgarantie vereinbart, da der Übertritt grundsätzlich auf den dauerhaften Aufenthalt bei einem ausländischen Arbeitgeber (z.B. selbständige Tochter) abstellt. Diese Form der Entsendung greift im allgemeinen nach mehrjährigem Aufenthalt im Ausland ein. Hier wird davon ausgegangen, dass die soziale Eingliederung in das Gastland bereits erfolgt ist, so dass mit seiner Rückkehr zum Stammhaus nicht mehr zu rechnen ist. Ein Risiko ergibt sich für ihn hieraus insofern, als er bei einem Übertritt auf viele der in Deutschland üblichen Leistungen des Arbeitgebers keinerlei Rechtsanspruch mehr hat.

Häufiger finden sich jedoch „zweigleisige“ Konstruktionen, wonach der Geschäftsführer seinen deutschen Arbeitsvertrag beibehält und zusätzlich hierzu einen weiteren Entsendungsvertrag für die Dauer seiner Auslands-tätigkeit enthält.

Eine Geschäftsführerentsendung liegt nach der deutschen Rechtsprechung regelmäßig dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers (entsendendes Unternehmen) im Ausland eine Beschäftigung für ihn ausübt. Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Mitarbeiter im Inland eigens für eine Arbeit im Ausland eingestellt wird. Wer jedoch im Ausland lebt bzw. beschäftigt ist und von dort aus eine Beschäftigung für einen inländischen Arbeitgeber aufnimmt, ist nicht „entsandt“ sondern eine „Ortskraft“.

Zudem muss die Entsendungsbeschäftigung im voraus zeitlich begrenzt sein. Dies kann sich sowohl aus der Eigenart der Arbeit (z.B. Abwicklung eines bestimmten Projektes), als auch aus einer vertraglichen Vereinbarung ergeben. Für den Umfang der Be-

fristung gilt keine bestimmte feste Zeitgrenze. Der Zeitraum muss jedoch überschaubar sein.

Im Zusammenhang mit der Verhandlung eines Entsendungsvertrages stellt sich typischerweise - insbesondere bei bereits länger bestehendem Arbeitsverhältnis - die Frage, ob die neue Aufgabe zum Anlass genommen werden sollte, den gesamten Arbeitsvertrag neu zu verhandeln und gegebenenfalls den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Dies kann insbesondere dann empfehlenswert sein, wenn der Vertrag durch Zusätze, nachträgliche erfolgte Nebenabreden, Ergänzungen etc. erweitert wurde und infolgedessen unübersichtlich geworden ist. Ein einheitliches Dokument ist einer Vielfalt von Einzeldokumenten grundsätzlich aus Gründen der Vertragsklarheit vorzuziehen. Bevor eine solche Neuverhandlung in Angriff genommen wird und seitens des zukünftigen Auslands geschäftsführers angeregt wird, sollten jedoch die aktuellen „benefits and perks“ seines Arbeitgebers sorgfältig überprüft und in Augenschein genommen werden. Denn im Zuge eines allgemein sich verschärfenden Wettbewerbs und schrumpfender Margen in vielen Bereichen der Industrie wurden in den letzten Jahren die vertraglichen Zusatzleistungen vieler Unternehmen drastisch zusammengestrichen. Und eine Neuverhandlung des gesamten Vertrages könnte das entsendende Unternehmen zum Anlass nehmen, auch die bisherigen vertraglichen Zusatzleistungen unter die Lupe zu nehmen und den „aktuellen“ Gegebenheiten anzupassen. Damit empfiehlt sich eine Neuverhandlung und Anpassung eines bestehenden Arbeitsvertrages für den Mitarbeiter nur dann, wenn sichergestellt werden kann, dass dies nicht zu einer Verkürzung der bisherigen vertraglichen Zusatzleistungen führen wird.

## Interessenlage



Wie bei jedem Vertragsabschluss weichen die Interessen der vertragschließenden Parteien in gewisser Hinsicht voneinander ab. Während beispielsweise das Interesse des Arbeitgebers dahingehen wird, sich ein größtmögliches Maß an Flexibilität zu sichern und möglichst kurze vertragliche Kündigungsfristen für den Entsendungsvertrag zu vereinbaren, wird das Interesse des Geschäftsführers dahingehen, einen möglichst längerfristigen Kündigungszeitraum zu vereinbaren. Die folgende Darstellung orientiert sich im wesentlichen an der Perspektive des entsandten Geschäftsführers.

## **Einzelne Vertragsgestaltungspunkte**

In der nachfolgenden Darstellung sollen einige wichtige Regelungspunkte des Arbeitsvertrages des Geschäftsführers näher betrachtet werden.

### **Tätigkeitsbereich und Titel**

Zentraler Bestandteil des Geschäftsführervertrages ist die Aufnahme des genauen Arbeitstitels des entsandten Geschäftsführers. Die Bezeichnung des Titels sollte nicht nur auf deutsch erfolgen, sondern - um spätere ggfs. zeitraubende - Diskussionen zu vermeiden, auch auf Englisch.

Wünschenswert ist auch, dass die Stellenbeschreibung des Geschäftsführers in groben Zügen umrissen wird. Dies gilt insbesondere wenn ein Unternehmen in einem Land mehrere Niederlassungen unterhält, aber auch dann, wenn für verschiedene Bereiche eines Unternehmens im Ausland verschiedene Geschäftsführer tätig sind.

Ergänzt werden sollte diese Stellenbeschreibung auch durch eine klare Wiedergabe des Berichtsweges: an wen berichtet der Geschäftsführer während seiner Auslandstätigkeit? Gilt dies für alle Punkte des täglichen Geschäfts oder gibt es abweichende Sonderregelungen?

### **Versetzung**

Versetzung bedeutet, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitsplatz des Geschäftsführers nach Art, Inhalt, Umfang oder Ort zu verändern. Eine Versetzung ist immer eine nicht nur vorübergehende, sondern eine dauerhafte Veränderung des Mittelpunkts der dienstlichen Tätigkeit. Im Rahmen des Weisungs- und Direktionsrechts kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter gleichwertige Aufgaben übertragen. Einen Anspruch auf Versetzung hat der Geschäftsführer nur dann, wenn dies mit

dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Um etwaige Unwägbarkeiten und Überraschungen auszuschließen, empfiehlt es sich für den Geschäftsführer, von vornherein eine Klausel in den Vertrag aufzunehmen, dass Versetzungen nur mit seiner ausdrücklichen Zustimmung möglich sind.

### **Kündigung**

Im Falle einer Vertragskündigung kann zunächst zweifelhaft sein, welcher Vertrag mit dem Stammhaus fortbesteht und in rechtlicher Hinsicht existent ist und welcher Vertrag demzufolge zu kündigen ist. Wird im Zuge der Entsendung des Geschäftsführers ins Ausland der mit dem Stammhaus bestehende Arbeitsvertrag nicht aufgehoben, sondern lediglich ruhend gestellt, ist die Frage des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit dem Stammbau recht einfach zu beantworten. Wird hingegen der ursprüngliche Vertrag aufgehoben und stattdessen ein sog. Stammbau-bindungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber vereinbart, stellt sich die Frage, wie dieser Vertrag rechtlich einzuordnen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat das Bestehen eines fortbestehenden deutschen Arbeitsverhältnisses (mit den sich hieraus ergebenden Schutzrechten) angenommen, weil der betroffene Arbeitgeber sich ein eigenes Direktionsrecht gegenüber dem im Ausland tätigen Arbeitnehmer vorbehalten hatte. Hinsichtlich vertraglich vorgesehener Kündigungsfristen sollten bei der Vertragsgestaltung mehrere Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Aus Arbeitnehmersicht sollte eine möglichst lange Kündigungsfrist vereinbart werden. Denn es wird für den Geschäftsführer aus dem Ausland heraus schwieriger sein bei einer Kündigung - gleichviel aus welchem Grund - eine adäquate neue Position zu finden, als wenn er dies aus Deutschland heraus täte. Zudem ist auch folgender Gesichtspunkt zu berücksichtigen: im Falle eines Mergers wird die Abfindung des Geschäftsführers in aller Regel (auch) danach berechnet, welche vertragliche Kündigungsfrist der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers enthält. Möchte das übernehmende Unternehmen den Arbeitsvertrag lösen, so muss es ihm (zumindest) die vertragliche Kündigungsfrist ausbezahlen.

### **Vergütung**

Wohl kein Vertragspunkt lässt sich so vielfältig gestalten, wie die vertraglichen Vergütungsregelungen. Am weitesten verbreitet ist die Zahlung eines

Festgehaltes nebst einer ergebnisorientierten Gewinnbeteiligung, die in aller Regel abhängig sein wird vom Erreichen gewisser Unternehmens- und Umsatzziele, gegebenenfalls ergänzt durch eine (vom jeweiligen Land abhängige) Auslandszulage.

Insbesondere bei der Entsendung des Geschäftsführers in Länder, die nicht unbedingt eine „stabile“ Währung haben, ist dringend zu empfehlen in den Vertrag einen Mechanismus einzubauen, nach dem bei gewissen Währungskurs-Schwankungen das zu zahlende Gehalt angepasst wird. Erfahrungsgemäß sträuben sich Personalabteilungen oftmals gegen die Vereinbarung solcher Währungssicherungsklauseln, weil dies mitunter bei größeren Wechselkursschwankungen zu einigem Verwaltungsaufwand führt. Gleichwohl ist im Eigeninteresse des Geschäftsführers die Aufnahme einer Vertragsklausel, die bei Schwankungen des Wechselkurses eine Anpassung vorsieht, dringend geboten. Natürlich sollte nicht jede kleine Schwankung zu einer Anpassung führen. Sobald die Schwankungen jedoch eine gewisse Bandbreite erreichen (z.B. mindestens 10 %) sollte eine Anpassung des ausbezahlten Betrages erfolgen. Bei der Währungskrise 1997 in Thailand fanden sich z.B. Geschäftsführer die keine Anpassungsklausel in ihren Arbeitsverträgen hatten und Verbindlichkeiten in Deutschland in (damals) DM abdecken mussten, in einer nicht sehr angenehmen Lage, da sie für die nominal identischen DM-Beträge plötzlich einen deutlich höheren Betrag in Baht bezahlen mussten.

In diesem Zusammenhang sollten auch die Zahlungsmodalitäten des Gehalts angesprochen werden. Es ist noch immer eine weit verbreitete Praxis, dass das Geschäftsführergehalt „zweigleisig“ bezahlt wird, ein Teil im Entsendungsland und der andere im Heimatland, wogegen grundsätzlich nichts einzuwenden ist, solange die steuerlichen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Die „stillschweigende“ Annahme, dass der in Deutschland ausbezahlte Anteil „nirgendwo“ zu versteuern sei, ist in der Regel - abhängig von den jeweiligen Steuergesetzen des Entsendungslandes, bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen etc. - schlichtweg falsch. Ebenso falsch ist die generelle Annahme für Entwicklungsländer, dass es eine Zusammenarbeit der deutschen Steuerbehörden mit dem Fiskus des Gastlandes nicht gebe.



Nach den Erfahrungen des Autors funktioniert die Zusammenarbeit zwischen dem deutschen Finanzamt und den Behörden vieler Entsendungsländer, die nach offizieller Lesart als „Entwicklungsländer“ qualifiziert werden, wider Erwarten ausgesprochen reibungslos, effizient und auf erstaunlich hohem Niveau.

## Outplacement

Zu erwägen ist insbesondere dann, wenn von vornherein ersichtlich ist, dass in einer Position bereits nach relativ kurzer Verweildauer mehrere Geschäftsführer „verschlissen“ wurden, die Aufnahme einer Klausel, wonach der Arbeitgeber bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages die Kosten für ein Outplacement des Geschäftsführers übernimmt.

## Krankenversicherung

Deutsche Krankenversicherungen zahlen unter ihren normalen tariflichen Bedingungen üblicherweise für krankheitsbedingte Aufwendungen nur dann, wenn der Auslandsaufenthalt von kurzer Dauer ist. Bei einem längeren Auslandsaufenthalt ist der Abschluss einer besonderen Auslands-krankenversicherung erforderlich, deren Zusatzkosten üblicherweise der Arbeitgeber übernehmen sollte. Um dem Mitarbeiter nach Rückkehr in die Heimat den Wiedereintritt zum Beitragsstand, den er bei seiner Übersiedlung ins Ausland hatte, zu ermöglichen, empfiehlt es sich die Anwartschaften auf der bestehenden Basis durch Zahlung monatlicher Anwartschaftsprämien weiterhin aufrechtzuerhalten. Nur so kann ausgeschlossen werden, dass der Mitarbeiter nach Rückkehr nicht etwa Wartezeiten in Kauf nehmen muss oder sich einer neuerlichen ärztlichen Untersuchung unterziehen muss.

## Sozialversicherung

Inwieweit es erforderlich oder empfehlenswert ist, an die deutschen Sozialversicherungsträger weiterhin auch während des Auslandsaufenthaltes Zahlungen zu erbringen, ist eine überaus schwierige Frage, die im Rahmen dieser Darstellung nicht erörtert werden soll.

## Benefits & Perks

Unter diesem Begriff werden üblicherweise die vertraglichen Nebenleistungen des Arbeitgebers geregelt, die üblicherweise zunächst die Umzugskosten für den Geschäftsführer und

seine Familie umfassen werden. Selbst wenn der Vertrag nur die Übernahme der Umzugskosten für den Umzug zum Einsatzort regeln sollte, so hat der Arbeitgeber nach deutscher Rechtsprechung im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch die Reisekosten für den Rücktransport im Falle einer Vertragskündigung in angemessenem Umfang zu übernehmen. Welche anderen Punkte noch unter dem Vertragspunkt „benefits & perks“ zu regeln sind, ist abhängig von den individuellen Absprachen des Geschäftsführers mit seinem Arbeitgeber. Dies kann u.a. die Stellung eines Dienstwagens mit Fahrer, die Übernahme der Mietkosten oder eines Teils davon, eine gesonderte Pensionszusage, die Kostenübernahme für die Ausbildung der Kinder, Heimatflüge, eine Klubmitgliedschaft etc. beinhalten.

## Rückkehr nach Deutschland

Oftmals führt dieser Punkt zu bösen Überraschungen, die fast immer aus unzureichenden vertraglichen Regelungen resultieren. Der Grund hierfür sind ungenaue und unverbindliche Klauseln, die oftmals rechtlich als reine Absichtserklärungen des Arbeitgebers zu werten sind, dem Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr eine entsprechende

Position anzubieten. Übersehen wird dabei, dass eine Absichtserklärung nichts anderes ist als eine höfliche Unverbindlichkeit, die keinerlei Rechtsanspruch auf eine adäquate Position bietet. Was im Vertrag erforderlich ist, ist eine in rechtlicher Hinsicht einwandfreie und konkrete Garantie hinsichtlich eines Anspruchs auf eine bestimmte Position im Stammhaus. Ohne einen solchen vertraglich verbrieften Anspruch sollte ein Entsendungsvertrag nicht unterzeichnet werden.

## Ausblick

Im Rahmen dieser vom Umfang her begrenzten Darstellung können selbstverständlich nur einige Teilbereiche der regelungsbedürftigen Punkte eines Geschäftsführervertrages angesprochen werden. Zur Vermeidung von Überraschungen ist es in jedem Fall zu empfehlen, einen Vertragsentwurf rechtzeitig vor der Entsendung in rechtlicher und steuerlicher Hinsicht durch fachkundige Beratung absichern und überprüfen zu lassen.

*Dr. Andreas Respondek ist ein in Deutschland und den USA zugelassener Rechtsanwalt. Seine Kanzleien in Singapur, Taipeh und Bangkok sind vorwiegend rechtsberatend im internationalen Handelsrecht aktiv. ♦*

# POTTERY LAND - CERAMIC WORLD LTD.



WORLDWIDE EXPORTER OF 1ST CLASS HANDCRAFTED THAI POTTERY

[www.pottery-land.com](http://www.pottery-land.com)

TERRA COTTA - STONEWARE - GLAZED AND HANGING POTS



Our famous Hanging Pots!

TOPIARIES - MARBLE INLAID STONE GARDEN FURNITURE



We also produce custom designs



We welcome you to our large showroom in Chanthaburi

**Looking for good quality products delivered on time?**

**Contact us at [info@pottery-land.com](mailto:info@pottery-land.com)!**

**279/18 Soi Pridi Banomyong 14, Sukhumvit 71 Road, Bangkok 10110**

**Tel: +66-2-7110575 / Fax: +66-2-7110577**