La Kanzlei

Grenzen der französischen Mobilitätsklausel im Reorganisationskontext

Arbeitsrecht



Emilie Vienne

Die französische Rechtsprechung hat die Grenzen der vertraglichen Mobilitätsklausel erneut deutlich gemacht: Wird eine Versetzung im Kontext einer wirtschaftlich bedingten Reorganisation genutzt, kann sich der Arbeitgeber nicht mehr hinter der „bloßen Ausübung seines Direktionsrechts“ verstecken, um Personal „still“ zu verlagern und bei Ablehnung personenbedingt zu kündigen (Cour de Cassation, 25. Oktober 2025, Nr. 24-11.687, F-D).

1 Missbrauch der Mobilitätsklausel im Restrukturierungskontext

Im entschiedenen Fall berief sich der Arbeitgeber mit dem Hintergrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten, Agenturschließungen und faktischem Stellenabbau auf eine Mobilitätsklausel, um Mitarbeitende zu versetzen.

Wie bereits das Berufungsgericht stellte der Kassationshof fest:

- Die Versetzungen erfolgten im Rahmen einer Reorganisation mit Entfall von Arbeitsplätzen.
- Die Mobilitätsklausel wurde genutzt, um die Regeln der betriebsbedingten Kündigung zu umgehen.

Die nach Ablehnung der Versetzung ausgesprochene Kündigung konnte daher nicht als personenbedingt qualifiziert werden, sondern war als betriebsbedingt zu werten. Da sie aber ohne Beachtung des hierfür erforderlichen Verfahrens und der entsprechenden Begründungserfordernisse ausgesprochen worden war, wurde die Kündigung als unbegründet (sans cause réelle et sérieuse) eingestuft.

Praxisfolge

- Sagt der Arbeitnehmende „Ja“ zur Versetzung, ist die Umsetzung der Mobilitätsklausel grundsätzlich unproblematisch.

- Sagt der Arbeitnehmende „Nein“ und liegt der Hintergrund in einer Reorganisation mit Beschäftigungsabbau, wird eine darauf gestützte „personenbedingte“ Kündigung sehr wahrscheinlich als betriebsbedingte Kündigung umqualifiziert – mit der Folge, dass die formellen und inhaltlichen Anforderungen einer betriebsbedingten Kündigung als nicht eingehalten gelten und erhebliche Schadensersatzrisiken drohen.

2 Grenzen der Mobilitätsklausel

Der Einsatz der Mobilitätsklausel bleibt in folgenden Konstellationen unproblematisch:

- bei organisatorischen Anpassungen ohne Stellenabbau (z. B. Umverteilung von Teams, begrenzte Reorganisation ohne Reduktion der Belegschaft) – hier sind allerdings ggf. Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu beachten,

- sofern kein Rechtsmissbrauch und keine Umgehung einer betriebsbedingten Kündigung vorliegt.

Sobald jedoch Arbeitsplätze faktisch gestrichen oder gar Standorte geschlossen werden, bewegt man sich im Bereich der betriebsbedingten Reorganisation – und damit im Regime der betriebsbedingten Kündigung mit Pflicht zur Einhaltung des entsprechenden Verfahrens.

3 Praxistipps: Kollektiv verhandeln statt „Einzel-Mobilität“

Das Urteil zeigt: Reine Individualmaßnahmen auf Basis von Mobilitätsklauseln stoßen an enge Grenzen, sobald eine Reorganisation mit Stellenabbau ansteht. Der Einsatz von Mobilitätsklauseln ist in solchen Fällen rechtlich hoch riskant, und Arbeitgeber sollten die Mobilitätsklausel nicht als „Umweg“ nutzen, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

Stattdessen sollten Unternehmen auf eine Verhandlung mit den Sozialpartnern setzen, insbesondere auf:

- Betriebsvereinbarungen zur kollektiven Performance (accord de performance collective),

- Betriebsvereinbarungen zur vorausschauenden Personal- und Kompetenzplanung (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, GEPP),

- und insbesondere den „Mobilitätsurlaub“ (congé de mobilité), der Mobilität, Qualifizierung und ggf. Trennung in einem verhandelten Rahmen bündelt.

Damit lassen sich wirtschaftliche Anpassungen rechtssicher und kalkulierbar gestalten – deutlich stabiler als über rein individualrechtliche Mobilitätsanordnungen im Reorganisationskontext.

La Kanzlei

Fazit für die Praxis

- Die Mobilitätsklausel ist kein Freibrief:
  Wird sie im Kontext einer Reorganisation mit Stellenabbau genutzt, greifen die Regeln der betriebsbedingten Kündigung.

- Wirtschaftliche Logik bei Ablehnung prüfen:
  Eine „personenbedingte“ Kündigung nach Ablehnung der Versetzung ist in solchen Konstellationen hoch angreifbar und wird tendenziell als unzureichend begründete betriebsbedingte Kündigung umqualifiziert.

- Strategischer Hebel ist die Kollektivverhandlung:
  Über Betriebsvereinbarung, GEPP und insbesondere den „Mobilitätsurlaub“ lassen sich Mobilität und Reorganisation rechtssicher und sozialverträglich gestalten, deutlich stabiler als über rein individualrechtliche Mobilitätsanordnungen!

2026-06-04

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com