AUSGABE 3/2012 | € 14,95 | ISSN 2194-3362

Einblicke und Impulse für eine erfolgreiche HR-Arbeit

PERSONAL IM FOKUS

MESSE-SPEZIAL
Zukunft Personal
Köln, 25.-27.9.2012

Personalentwicklung mit Mentoring

Durchdachte Mentoring-Programme sind für Sie ein Gewinn: Denn sie sind eine bewährte Form der Nachwuchs- und auch Mentorenförderung ▸ 14

EXKLUSIV

STUDIE MITTLERES MANAGEMENT

Die meisten Führungskräfte gehören dem mittleren Management an. Die Studie „Das mittlere Management – Rollenkonflikt, Leistungsdruck und Moral" zeigt Wege aus dem Dilemma der Mitte ▸ 34

FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMEN

Für berufstätige Eltern ist das Zeitmanagement das Allerwichtigste. Setzen Sie auf familienfreundliche Maßnahmen, dann danken es Ihnen Ihre Mitarbeiter mit Leistung und Engagement ▸ 38

TEAMS OHNE GRENZEN

Immer mehr Unternehmen setzen auf virtuelle Teams, denn sie sparen Personalkosten. Der Aufbau und das Führen der Teams ohne Grenzen verlangt Ihnen allerdings einiges ab ▸ 28

Streitfall Versetzungsklausel

Damit Unternehmen flexibel sind, brauchen sie mobile Mitarbeiter. Daher nehmen viele Betriebe Versetzungsvorbehalte in Form von Versetzungsklauseln in ihre Arbeitsverträge auf. Doch die Praxis zeigt immer wieder: Diese Klauseln können schnell unwirksam sein.

Der Fall

Viele Streitigkeiten wegen einer Versetzung gehen mittlerweile bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG), wie folgendes Beispiel zeigt: Eine Pharma-Mitarbeiterin war laut Arbeitsvertrag im Außendienst für den Osten von Sachsen zuständig. Ihr Arbeitsvertrag enthielt die Klausel: „Die Firma behält sich Gebietsänderungen oder die Zuweisung eines anderen Gebietes vor, wenn sich dies aus der weiteren Entwicklung des Außendienstes ergibt." Als es zwischen der Mitarbeiterin und dem Unternehmen zu Meinungsverschiedenheiten kam, versuchte der Arbeitgeber, die Mitarbeiterin „loszuwerden". Aber sowohl eine fristlose als auch eine Änderungskündigung wurden von den Arbeitsgerichten der 1. und 2. Instanz für rechtsunwirksam erklärt. Streitig geblieben ist die Versetzung der Mitarbeiterin in einen anderen, entlegenen Bezirk, weit entfernt von ihrem Wohnort und Lebensmittelpunkt.

Die Mitarbeiterin klagte auch gegen diese Versetzung. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) gaben ihr recht und erklärten die Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag für unwirksam.

Das BAG hielt die Versetzungsklausel demgegenüber für wirksam und wies den Fall an das LAG zurück. Der Grund: Die Rechtmäßigkeit der Versetzungsklausel musste in diesem Einzelfall noch im Rahmen der Ausübungskontrolle des § 106 Gewerbeordnung i.V.m. § 315, Absatz 3 Satz 1 BGB geprüft werden (BAG, Urteil vom 19.1.2011, Az.: 10 AZR 738/09). Auch sollte das LAG die gebotene Ausübungskontrolle anstellen: Ob und ggf. welches konkrete unternehmerische Konzept die Versetzung bedingt haben soll. Und welche Gründe dagegen sprachen, der Mitarbeiterin das ihrem vertraglich vereinbarten Einsatzgebiet benachbarte und damit günstiger gelegene Gebiet, welches mit einem Leiharbeitnehmer besetzt war, zu übertragen.

EXPERTE

Ulf Weigelt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Berliner Kanzlei Weigelt & Ziegler
www.weigelt-ziegler.de

Was heißt das für Ihre Arbeitspraxis?

Ihre 3 rechtssicheren Gestaltungsmöglichkeiten, den Arbeitsort zu regeln:

1. Wenn Sie nur einen Standort haben, können Sie den Arbeitsort im Arbeitsvertrag genau festlegen, ohne sich eine Änderung vorzubehalten. So können Sie die Versetzung aber nicht mehr im Wege Ihres Direktionsrechts, sondern nur noch per Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist durchsetzen. Die Festlegung des Arbeitsortes unterliegt dann nicht mehr der Angemessenheitskontrolle.
2. Sie legen im Arbeitsvertrag keinen Arbeitsort fest und treffen auch keine andere Festlegung. Dann sind Sie im Rahmen Ihres Direktionsrechts aus § 106 Gewerbeordnung (GewO), § 315 BGB berechtigt, den Arbeitsort zuzuweisen oder auch zu ändern. Dabei ist aber eine Abwägung der wechselseitigen Interessen anzustellen. Das Interesse an der Versetzung ist abzuwägen gegen das Interesse des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsort. Macht der Mitarbeiter geltend, es gebe eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsort, so sind Sie verpflichtet, diese zu prüfen und sie ggf. in die Abwägung der wechselseitigen Interessen mit einzubeziehen.
3. Sie können im Arbeitsvertrag den Arbeitsort unter einen Änderungsvorbehalt festschreiben. Dann ist eine änderungsfeste Festlegung eines bestimmten Arbeitsortes gerade nicht gewollt. Aber auch hier ist eine Ausübungskontrolle anzustellen (§ 106 GewO, § 315 Absatz 3, Satz 1 BGB).

Sie müssen bei der Formulierung der Versetzungsklausel große Sorgfalt walten lassen. Soll der Versetzungsvorbehalt die Beschränkung auf einen bestimmten Ort verhindern, sollten Sie generell die Klausel ausdrücklich auf die Versetzung „an einen anderen Ort" ausdehnen. Oder aber, sofern schon bestimmbar, alle Arbeitsorte ausdrücklich benennen. Setzen Sie den Vorbehalt gleich zu Beginn im Arbeitsvertrag bei der Beschreibung von Art und Ort der Tätigkeiten ein. Auf keinen Fall sollten Sie ihn in den Schlussvorschriften verstecken.

Die Hürde, die Sie als Arbeitgeber bei der Ausübung des Weisungsrechts im Rahmen einer Versetzung eventuell zu nehmen haben, kann im Einzelfall sehr hoch sein. Ist die Zumutbarkeit der Versetzung zu prüfen, kann das auch bedeuten, dass Sie darlegen müssen, welches konkrete unternehmerische Konzept die Versetzung erfordert.