

Kann mich mein Arbeitgeber an jeden anderen Arbeitsort im Konzern versetzen?

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Ein Arbeitsvertrag regelt die Art der Tätigkeit und den Ort des Arbeitsplatzes. Regelmäßig finden sich in den Verträgen oder in Ergänzungsbestimmungen Klauseln, dass einem Arbeitnehmer auch Tätigkeiten an einem anderen Ort zugewiesen werden können. Solche Klauseln sind grundsätzlich zulässig. Man spricht hier vom Direktionsrecht. Der Arbeitgeber darf im Rahmen eines Arbeitsvertrags Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung „nach billigem Ermessen“ näher bestimmen (§ 106 der Gewerbeordnung). Solche Klauseln können für Arbeitnehmer nachteilig sein. Müssen sie aber jede Versetzung – auch an einen entfernteren Arbeitsort hinnehmen? Ein aktueller Entscheid des Arbeitsgerichts Frankfurt im Oktober dieses Jahres zeigt, dass Versetzungen in Konzernen Grenzen gesetzt sind.

Stehen in einem Unternehmen Restrukturierungen an oder sollen Arbeitsplätze am Standort abgebaut werden, wird Beschäftigten häufig die Versetzung an einen anderen, möglicherweise weiter weg liegenden Arbeitsort angeboten. Dem Arbeitgeber erspart dies eine Kündigung und die damit verbundenen Risiken eines Prozesses. Für die meisten Arbeitnehmer ist ein Ortswechsel aber mit großen Schwierigkeiten verbunden. Oft können sie wegen familiärer und sozialer Bindungen den Arbeitsort nicht ohne Weiteres wechseln. Ehepartner sind durch ihren Job gebunden oder Kinder besuchen am Ort die Schule. Wer deshalb einer solchen Versetzung nicht nachkommen kann, muss selbst kündigen oder ist gezwungen, einen Aufhebungsvertrag zu akzeptieren. Ortsverschiedene Versetzungen können also Druck auf bestehende Arbeitsverhältnisse ausüben. Arbeitnehmer wehren sich daher oft gegen eine Versetzung.

Interessant ist ein im Eilverfahren ergangenes, aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 04.10.2016 (Az. 18 Ga 127/16). Die Führungskraft einer Bank klagte gegen eine Versetzung von Frankfurt nach Bonn. Zuvor hatte die Bank dem Mitarbeiter ohne Erfolg das Ausscheiden gegen Abfindungszahlung angeboten. Darauf versetzte die Bank den Beschäftigten mit kurzer Ankündigungsfrist in die Bonner Bankzentrale. Sie berief sich auf eine Vertragsklausel, wonach der Mitarbeiter nicht nur innerhalb der Bank, sondern auch

innerhalb des gesamten Bankkonzerns „vorübergehend oder dauerhaft“ versetzt werden konnte. Das Arbeitsgericht gab dem Eilantrag der Führungskraft statt. Die Prüfung der Konzernversetzungsklausel hatte zum Ergebnis, dass diese unwirksam war.

Regelt eine Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) nämlich, dass ein Arbeitnehmer auf Dauer in einem Konzernunternehmen tätig sein muss, verstößt dies gegen die Vertragsfreiheit des Arbeitnehmers und benachteiligt ihn unangemessen. Der Arbeitnehmer darf nicht in ein Arbeitsverhältnis mit einer Gesellschaft gezwungen werden, mit der er den Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen hat. Die Unwirksamkeit erfasst in diesem Fall die gesamte Vertragsklausel. Deshalb kann auch die ortsverschiedene Versetzung im gleichen Unternehmen dann nicht mehr auf die unwirksame Klausel gestützt werden. Die Versetzung von Frankfurt in die Bonner Zentrale war damit nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Aufgrund des Arbeitsvertrags blieb Frankfurt alleiniger Einsatzort. Bei dieser Konstellation konnte dem Beschäftigten aus Sicht des Gerichts auch nicht zugemutet werden, bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Klage zu warten. Das Gericht verbot daher die Versetzung mit sofortiger Wirkung.

Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung sollten Arbeitnehmer prüfen, ob auch ihr Vertrag eine Konzernversetzungsklausel aufweist. Diese könnte dann nicht mehr für Versetzungen an einen anderen Ort herangezogen werden. Heißt das aber auch für Beschäftigte, dass sie sich bei Verträgen mit Konzernversetzungsklausel im Falle einer Kündigung nicht mehr auf freie Arbeitsplätze in einem anderen Konzernunternehmen berufen können? Nein. Nach den Grundsätzen der AGB-Kontrolle kann sich lediglich der Arbeitgeber nicht auf die unwirksame Klausel berufen. Dem Arbeitnehmer ist es hingegen gestattet, sich auf die Klausel zu berufen, etwa um seine Chancen im Kündigungsschutzprozess zu verbessern.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de