

# ARBEITSRECHT AKTUELL

September 2011

[www.wiechmann-kanzlei.de](http://www.wiechmann-kanzlei.de)

---

Service der Kanzlei WIECHMANN SCHNEIDER KITZELMANN RECHTSANWÄLTE für Mandanten  
Kontakt: Drehbahn 7 – 20354 Hamburg – Telefon: 040-3 500 400 – Telefax: 040-3 500 4040

---

## Handlungsspielräume bei bundesweiter Versetzung von Arbeitnehmern

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer neueren Entscheidung zur örtlichen Versetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Handlungsspielräume von Unternehmen bei der Personaleinsatzplanung gestärkt (vgl. BAG, Urteil vom 13.04.2010 – Az. 9 AZR 36/09).

Steht dem Arbeitgeber das Recht zu, Arbeitnehmer an einen anderen Ort zu versetzen, weil dies arbeitsvertraglich vereinbart wurde, ist es für die Ausübung des Versetzungsrechts nicht erforderlich, dass eine Frist für die Ankündigung der Versetzung oder ein maximaler Entfernungsradius festgelegt werden.

Zwar unterliegen Bestimmungen in formularmäßig verwendeten Arbeitsverträgen einer Wirksamkeitskontrolle. Nach Auffassung des BAG kommt es aber bei einer örtlichen Versetzungsklausel innerhalb Deutschlands allein darauf an, ob eine ausgesprochene Versetzung billigem Ermessen im Sinne des § 315 Absatz 1 BGB entspricht.

Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein Arbeitnehmer am Arbeitsort Hamburg eingestellt wird, vertraglich aber geregelt ist, dass er auch im gesamten Unternehmen, z.B. in München, eingesetzt werden kann. Entscheidend wird regelmäßig sein, dass der Arbeitsort des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag eben nicht auf einen bestimmten Ort beschränkt wird, damit der Arbeitgeber bei Bedarf flexibel Personaleinsätze planen kann.

Im Ergebnis stellt das BAG mit dieser grundlegenden Entscheidung die Befugnis zur Bestimmung des (bundesweiten) Arbeitsortes grundsätzlich in das alleinige Ermessen des Arbeitgebers, es sei denn, dass der Arbeitsvertrag oder sonstige betriebliche oder tarifliche Regelungen einen festen Arbeitsort vorsehen.

### Praxistipp:

**Vor einer geplanten Versetzung an einen anderen Arbeitsort sollte in jedem Fall der Arbeitsvertrag geprüft werden, ob die Versetzung nach dem Vertrag zulässig ist.**

**Weigert sich ein Arbeitnehmer trotz wirksamer Klausel und Versetzungsanordnung, dieser Anordnung Folge zu leisten, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung unter bestimmten Voraussetzungen kündigen.**

## **Fristlose Kündigung nach angedrohter Erkrankung**

Arbeitgeber können Arbeitnehmer fristlos kündigen, wenn diese mit einer Erkrankung wegen eines abgelehnten Urlaubsantrages drohen und sich dann tatsächlich krank melden.

Was ist aber, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich krank ist? Einen solchen Fall hat das BAG mit Urteil vom 12.03.2009 – Az. 2 AZR 251/07 entschieden.

Zwar gilt nach ständiger Rechtsprechung des BAG eine „angedrohte“ Erkrankung nach Urlaubsverweigerung als ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Und da der Arbeitnehmer wegen des allgemeinen arbeitsrechtlichen Rücksichtnahmegebots eine Erkrankung nicht als Druckmittel einsetzen darf, gilt dies selbst dann, wenn er nach der Androhung einer „Erkrankung“ wirklich erkrankt.

Ist der Arbeitnehmer aber bereits bei Androhung einer Erkrankung wegen nicht gewährten Urlaubs tatsächlich erkrankt, kann nicht ohne Weiteres von einem wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden. Es kommt also entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer bereits zu Beginn eines Gesprächs mit dem Arbeitgeber, in dem er seine „Erkrankung“ androht, tatsächlich erkrankt war oder nicht.

Erfahrungsgemäß wird diese Frage erst in einem späteren Kündigungsschutzprozess aufgeklärt werden können. Dem Arbeitgeber kommt aber zugute, dass es Sache des Arbeitnehmers ist, vorzutragen, welche Krankheit oder Symptome schon im Zeitpunkt seiner Androhung mit Krankschreibung vorlagen. Hinzu kommt, dass er darlegen muss, weshalb er davon ausgehen durfte, auch noch am begehrten Urlaubstag arbeitsunfähig zu sein.

### **Praxistipp:**

**Wir empfehlen, vor einer fristlosen Kündigung nach angedrohter Erkrankung den Arbeitnehmer schon im Gespräch zu fragen, ob er tatsächlich erkrankt ist oder nicht und dies zur Beweissicherung in der Personalakte zu vermerken.**

**Eine fristlose Kündigung sollte in jedem Fall sorgfältig vorher geprüft werden, um das Kosten- und Prozessrisiko gering zu halten.**

---

## **Fleißig, fleißig - Recht auf Überstunden für Arbeitnehmer ?**

Überstunden sind ein heikles Thema bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Spätestens bei den Fragen Notwendigkeit, Umfang und Bezahlung oder nicht scheiden sich die Geister. Mancher Arbeitnehmer hat in der Vergangenheit gegen eine Anordnung von Überstunden geklagt. Für andere sind Überstunden hingegen eine willkommene Zusatzaufgabe, die, wenn sie bezahlt werden, schnell ein wichtiger Teil des eigenen Gehaltspakets werden können.

Daher hatte das BAG vor einiger Zeit zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer gegen den Entzug von Zusatzaufgaben, die er im Rahmen von Überstunden erledigte und von seinem Arbeitgeber auch regelmäßig bezahlt bekam, mit Erfolg klagen kann (vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2009 – Az. 5 AZR 133/08).

Hier entschied das BAG, nachdem der Arbeitnehmer bereits in den beiden Vorinstanzen unterlegen war, dass der Arbeitgeber aufgrund seines arbeitsrechtlichen Direktionsrechts eine solche Zusatzaufgabe auch wieder ohne weitere Folgen entziehen dürfe.

Damit stellten die Richter fest, dass die betriebliche Organisation eines Unternehmens als solche nicht der arbeitsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Einer Änderungskündigung bedarf es regelmäßig nicht – zumindest dann nicht, wenn die Zusatzaufgaben nicht arbeitsvertraglich oder aufgrund betrieblicher oder tariflicher Vereinbarungen geregelt sind.

### **Praxistipp:**

**Wir empfehlen, Arbeitnehmer Überstunden ohne explizite Regelung grundsätzlich nur für eine begrenzte Zeit leisten zu lassen.**

**Soll ein Arbeitnehmer zukünftig andere Aufgaben übernehmen, ist im Einzelfall zu prüfen, ob diese Änderung der Aufgaben im Rahmen Direktionsrechts, das jedem Arbeitgeber arbeitsrechtlich zusteht, angeordnet werden kann. Anderenfalls kann unter Umständen auch eine Änderungskündigung in Betracht kommen.**

---

### Impressum:

Andreas Wiechmann  
Thomas Schneider  
Rechtsanwälte

Drehbahn 7  
20354 Hamburg

Telefon: 040-3 500 400  
Telefax: 040-3 500 40-40  
mail@wiechmann-kanzlei.de

### Rechtshinweis:

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass dieses Schriftstück und die wiedergegebenen Inhalte lediglich zur unverbindlichen Information dient und eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden kann. Die Zusammenstellung der Informationen in diesem Schriftstück stellt ausdrücklich keine Rechtsberatung dar und ersetzt keine Einzelfallberatung. Anwaltliche Haftung setzt die Erteilung eines konkreten Mandates voraus.

---