

Versetzungsklauseln eignen sich nicht als Standardbestandteil von Arbeitsverträgen

Versetzungsklauseln eignen sich nicht als Standardbestandteil von Arbeitsverträgen
Viele Arbeitgeber streben große Flexibilität beim Einsatz ihrer Mitarbeiter an. Doch die hohen Preise für "Weite Tätigkeitsbeschreibungen und flexible Versetzungsklauseln führen zu erheblichen Nachteilen, wenn sich der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter trennen möchte", warnt Professor Dr. Ulrich Tödtmann, Rechtsanwalt bei der Anwaltssozietät Eimer Heuschmid Mehle in Bonn. Vor allem viele ältere Arbeitsverträge entsprechen nicht der aktuellen Rechtsprechung und sollten im Hinblick auf Versetzungsklauseln und Tätigkeitsbeschreibungen auf ihre Wirksamkeit geprüft und bei passender Gelegenheit angepasst werden, rät der Arbeitsrechtler.
Die Crux: Je mehr Flexibilität sich der Arbeitgeber verschafft, einen Arbeitnehmer versetzen zu können, desto schwieriger wird die Sozialauswahl bei einer Kündigung. Denn nach § 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz sind in die Sozialauswahl auch diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die der Arbeitgeber einseitig im Wege des Direktionsrechts auf den wegfallenden Arbeitsplatz versetzen könnte. Tödtmann: "Eine solche erweiterte Sozialauswahl in Kauf zu nehmen, lohnt sich als Arbeitgeber nur, wenn die Flexibilität bei Versetzungen aus personalwirtschaftlicher Sicht wirklich gebraucht wird. Als Routineklauseln in Arbeitsverträgen sind Versetzungsklauseln und weite Tätigkeitsbeschreibungen nicht geeignet." Solange ein Arbeitsverhältnis gut laufe, ließen sich Versetzungen meist auch im gegenseitigen Einverständnis durchführen.
Bei der Vertragsgestaltung ist darauf zu achten, wie der Arbeitsort und das mögliche Versetzungsziel definiert werden. Ist der Arbeitsort erst einmal vertraglich festgelegt, kann ihn der Arbeitgeber nicht einseitig wieder ändern. So weit reicht sein Direktionsrecht nicht. In der Praxis wird daher häufig eine zusätzliche Klausel in den Vertrag aufgenommen, nach der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zuweisen kann. Da eine solche Regelung der gerichtlichen Überprüfung daraufhin unterliegt, ob sie für den Arbeitnehmer transparent ist, sollte klargestellt werden, dass eine Versetzung zu allen anderen Betriebsstätten des Unternehmens in Betracht kommt. Eine so gestaltete Klausel wird von der Rechtsprechung als klar und verständlich betrachtet und hält sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben für das Direktionsrecht des Arbeitgebers.
Für eine Versetzung ins Ausland reicht eine solche Klausel jedoch nicht aus", erläutert Tödtmann, der als Honorarprofessor Arbeitsrecht an der Universität Mannheim lehrt. Die Versetzung ins Ausland bedeutet einen Eingriff in den Kernbereich der arbeitsvertraglichen Beziehung. Um diesen wirksam vornehmen zu können, bedarf es in der Regel einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages. Tödtmann: "Etwas anderes gilt nur, wenn von vornherein ein Einsatz des Arbeitnehmers im Ausland arbeitsvertraglich ausdrücklich vorgesehen ist und eine entsprechende Versetzungsklausel vereinbart wurde."
Eine besondere Falle sind aus Arbeitgebersicht Versetzungen innerhalb eines Konzerns. Weil der Konzern selbst nicht Arbeitgeber sein kann, sondern immer nur das einzelne Unternehmen, ist eine solche Versetzung immer mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden. "Wenn der Arbeitgeber sich vorbehält, eine Versetzung im Konzern ohne besonderen Grund vorzunehmen, ist meines Erachtens in aller Regel von einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers auszugehen", betont Tödtmann. Doch auch mit der Angabe von Gründen und der Nennung konkreter Unternehmen, zu denen versetzt werden kann, bleiben Konzernversetzungsklauseln für den Arbeitgeber ein Wagnis. Denn noch gibt es hierzu keine gefestigte Rechtsprechung. Tödtmanns Empfehlung: "Wer sich als Arbeitgeber an eine Konzernversetzungsklausel heranwagt, sollte sie jedenfalls als gesonderte und selbstständige Klausel ausgestalten, damit weitere Vereinbarungen, z.B. zur internen Versetzung oder zur Tätigkeitsbeschreibung, nicht von einer möglichen Unwirksamkeit der Klausel infiziert werden."
Ein kritisches Augenmerk müssen Arbeitgeber auch auf Klauseln haben, die eine Versetzung zu einer geringwertigeren Tätigkeit zulassen. Zum Beispiel findet sich in vielen Altverträgen noch die Formulierung, dass dem Arbeitnehmer auch andere "zumutbare" Aufgaben zugewiesen werden können. Das Bundesarbeitsgericht stuft solche Vertragsklauseln nach den Regeln über die AGB-Kontrolle als unangemessene Benachteiligung ein. Tödtmann: "Wenn im Vertrag nicht eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zugewiesen wird, sind solche Klauseln unwirksam und sollten, bevor es zum Streit darüber kommt, zum Beispiel im Zusammenhang mit der nächsten Gehaltserhöhung angepasst werden."
Infos: www.ehm-kanzlei.de
Hinweis für die Redaktion:
Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetzwerk AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien.
Fachfragen beantwortet gerne:
Eimer Heuschmid Mehle
überregionale Rechtsanwaltssozietät
Prof. Dr. Ulrich Tödtmann
Rechtsanwalt
Friedrich-Breuer-Straße 112
53225 Bonn
Telefon: 0228 466025
Telefax: 0228 460708
toedtman@ehm-kanzlei.de
www.ehm-kanzlei.de
Rieder Media
Uwe Rieder
Zum Schickerhof 81
47877 Willich
Telefon: 02154 6064820
Telefax: 02154 6064826
u.rieder@riedermedia.de
www.riedermedia.de
img src="http://www.pressrelations.de/new/pmcounter.cfm?n_pnr=532811" width="1" height="1"/>

Pressekontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Firmenkontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetzwerk AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien.