

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ar-aktuell@bme-law.de

Der Teilzeitanspruch des Arbeitnehmers

Dr. Olaf Lampke, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Seit nunmehr über 6 Jahren besteht für Arbeitnehmer gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch gegen den Willen des Arbeitgebers zu reduzieren. Nach anfänglicher Zurückhaltung steigen die Anträge auf Teilzeit nunmehr jedoch kontinuierlich an. Im Folgenden sollen die Voraussetzungen des „Allgemeinen Teilzeitanspruchs“ (hinsichtlich des Teilzeitanspruchs in der Elternzeit gelten Sonderregeln) aufgezeigt werden.

Ein Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung besteht nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (Azubis werden nicht mitgezählt). Die Berechnung erfolgt „nach Köpfen“, d. h. es ist irrelevant, ob ein Arbeitnehmer Vollzeit oder Teilzeit arbeitet.

Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn (mündlich oder schriftlich) geltend machen. Hält der Arbeitnehmer die 3-Monatsfrist nicht ein, so ist der Antrag des Arbeitnehmers nicht unwirksam, das zu kurzfristig gestellte Teilzeitverlangen ist vielmehr dahingehend auszulagen, dass sich der beantragte Teilzeitbeginn auf den gesetzlich zulässigen Termin nach 3 Monaten verschiebt. Nach der Geltendmachung des Teilzeitanspruchs hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit zu verhandeln. Die Entscheidung über den Antrag auf Verrin-

gerung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Es ist dem Arbeitgeber dringend anzuraten, Monatsfrist und Schriftform einzuhalten. Sofern der Arbeitgeber den Antrag nicht frist- und formgerecht ablehnt, verringert sich die Arbeitszeit automatisch in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe dem Verringerungswunsch entgegenstehen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes liegt ein betrieblicher Grund „insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation ... im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.“ Auf die Motivation des Arbeitnehmers für den Teilzeitwunsch (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder einfach Wunsch nach mehr Freizeit) kommt es dagegen nicht an. Das Vorliegen betrieblicher Gründe hat der Arbeitgeber im Streitfall zu beweisen.

Die Rechtsprechung misst erkennbar der Frage eine große Bedeutung zu, ob das vom Arbeitgeber behauptete Organisationskonzept, das einem Teilzeitwunsch entgegensteht, im Unternehmen tatsächlich umgesetzt wird oder ob es zur Ablehnung des Teilzeitwunsches lediglich vorgeschoben wird. Das Organisationskonzept kann unter anderem dann einem Teilzeitwunsch entgegenstehen, wenn Kunden des Arbeitgebers erwarten, während der betriebsüblichen Arbeitszeiten einen festen Ansprechpartner zu haben. Ein entsprechendes Servicekonzept setzt jedoch voraus, dass das Konzept mit einer Vollzeitkraft zu erreichen ist. Demzufolge hat die Rechtsprechung das Vorliegen eines entgegenstehenden Organisationskonzepts des Arbeitgebers bei einem Betrieb verneint, der täglich von 9:00 bis 20:00 Uhr geöffnet hatte, da sich das behauptete Konzept aufgrund der langen Öffnungszeit des Geschäfts selbst mit einer Vollzeitkraft nicht realisieren ließ.

Ein betrieblicher Grund besteht nicht, wenn der Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit durch die Einstellung einer



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Teilzeitkraft ausgleichen kann. Dem Arbeitgeber wird grundsätzlich zugemutet, eine geeignete Ersatzkraft für das freiwerdende Arbeitsvolumen zu suchen und einzustellen. Der Arbeitgeber hat den Nachweis zu führen, dass er sich um eine geeignete Ersatzkraft bemüht hat und diese Suche nicht zum Erfolg geführt hat. In diesem Zusammenhang wird vom Arbeitgeber zumindest verlangt, dass er eine Nachfrage bei der Agentur für Arbeit gestartet hat und eine Stellenausschreibung in einer Zeitung geschaltet hat.

Eine unverhältnismäßige Kostenverursachung wird in der Rechtsprechung verneint, wenn sich diese Kosten lediglich auf den bloßen Verwaltungsmehraufwand infolge der Beschäftigung eines weiteren neu einzustellenden Arbeitnehmers beziehen. Unverhältnismäßige Kosten hat die Rechtsprechung jedoch bejaht, wenn eine nur in einem sehr geringen Umfang beschäftigte Teilzeiteratzkraft mit erheblichem Aufwand eingearbeitet werden muss oder wenn der Arbeitgeber auch der Teilzeiteratzkraft neue, sehr kostspielige Betriebsmittel zu stellen hat (z. B. Dienstwagen bei einem Monteur im Außendienst). Schließlich sind unverhältnismäßige Kosten auch dann gegeben, wenn statt einer Vollzeitkraft beide Teilzeitkräfte an kostspieligen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen müssen.

Der vorstehende Überblick zeigt, dass sich Arbeitgeber bei der Ablehnung eines Teilzeitwunsches nicht auf „Allgemeinplätze“ („Teilzeit haben wir nicht und passt nicht in unser Konzept“) zurückziehen können, sondern im Einzelfall die entgegenstehenden betrieblichen Gründe dezidiert darzulegen haben.

Unsere Themen

- Der Teilzeitanspruch des Arbeitnehmers
- Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers - sind sie noch möglich?
- Aktuelle Rechtsprechung
- Praxistipp Arbeitsvertrag

Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers - sind sie noch möglich?

Ingo Beilmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Freiwillige Zulagen sind beliebte und wichtige Instrumente bei der Flexibilisierung von Arbeitsentgelt. Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sorgt allerdings für Vorsicht bei der Vereinbarung solcher Leistungen:

Mit seinem Urteil vom 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - hat das BAG entschieden, dass es den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, wenn ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht vorsieht. Eine solche Klausel weiche von dem Grundsatz ab, dass Verträge und die sich aus ihnen ergebenden Verpflichtungen für jede Seite bindend seien. Die Möglichkeit, die zugesagte Zahlung grundlos und dazu noch ohne jegliche Erklärung einzustellen, sei rechtswidrig.

Stellt das BAG nunmehr freiwillige Leistungen als wichtige Instrumente der

Arbeitsentgeltflexibilisierung in Frage?

Dies lässt sich nur mit einem klaren Ja/Nein beantworten.

Um die Entscheidung des BAG für die Praxis richtig einzuordnen, muss man sich die Voraussetzungen anschauen, unter denen ein Freiwilligkeitsvorbehalt nunmehr unzulässig sein soll:

- Es muss sich um eine regelmäßige, monatlich zu zahlende Leistungszulage handeln,
- die Zulage muss als unmittelbare Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung vereinbart werden.

Fest steht dadurch, dass die in vielen Musterverträgen vorgesehenen Klauseln zur „freiwilligen, jederzeit widerruflichen und anrechenbaren Zulage“ nicht mehr taugen.

Wie ist aber nunmehr in der Praxis mit regelmäßigen Leistungszulagen zu verfahren,



Ingo Beilmann ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht, Privates Baurecht, Wettbewerbsrecht tätig.

ren, wenn sich die Arbeitgeber vorbehalten möchten, zu einem späteren Zeitpunkt von der Zulage Abstand zu nehmen?

Weiterhin zulässig sind so genannte Widerrufsvorbehalte. Nach zwei neueren Entscheidungen des BAG (vom 12. Januar 2005 - AZR 364/04 - und vom 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05) ist ein solcher Widerrufsvorbehalt wirksam, wenn

Aktuelle Rechtsprechung

Privatpost über Firma rechtfertigt fristlose Kündigung

Landesarbeitsgericht Hessen, Urteil vom 22. August 2007 - 16 Sa 1865/06

Wer private Post über die Frankiermaschine seines Arbeitgebers laufen lässt, riskiert wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflichten die fristlose Kündigung. Dies entschied das LAG Hessen in seinem Urteil vom 22. August 2007. Der Portobetrag belief sich in dem entschiedenen Fall auf weniger als € 5,00. Diese relativ geringe Schadenshöhe sei unerheblich. Mit der privaten Nutzung von Betriebsmitteln des Arbeitgebers habe der Mitarbeiter in erheblicher Weise das Vertrauen in seine Redlichkeit gebrochen.

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrages

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juli 2007 - 6 AZR 774/06

Die Klägerin war bei der beklagten GmbH zunächst aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt. Nach rund 8-monatiger Beschäftigungszeit schlossen die Parteien einen Geschäftsführerdienstvertrag. Die Beklagte kündigte diesen Dienstvertrag unter Wahrung der vereinbarten Kündigungsfrist. Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis habe neben dem Geschäftsführerdienstverhältnis ruhend fortbestanden und sei nach der Kündigung des Dienstverhältnisses wieder aufgelebt. Dieser Rechtsauffassung hat das BAG in seiner Entscheidung vom 19. Juli 2007

eine Absage erteilt. Das BAG bestätigte damit die seit dem Jahre 1993 bestehende ständige Rechtsprechung. Zugleich hat es die bislang umstrittene Frage geklärt, ob sich durch das zwischenzeitlich eingeführte Schriftformerfordernis des § 623 BGB für Aufhebungsverträge etwas geändert habe. Durch den schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag werde das Schriftformerfordernis für den Auflösungsvertrag gewahrt.

Etwas anderes gilt jedoch nach einer Entscheidung des BAG vom 24. Januar 2005, wenn die Parteien nach der Kündigung des Geschäftsführervertrages eine Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer vereinbart haben: Dann genießt der zuvor zum Geschäftsführer aufgestiegene Arbeitnehmer von Beginn an Kündigungsschutz.

Betriebsbedingte Kündigung und Abbau von Leiharbeit

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 05. März 2007 - 11 Sa 1238/06

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung sind bei der Prüfung der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit auch die Arbeitsplätze einzubeziehen, auf denen der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Auslaufens der Kündigungsfrist Leiharbeiter einsetzt. Die Klägerin ist seit Ende 1998 bei der Beklagten, die Polstermöbel herstellt, als Näherin beschäftigt. Im März 2006 gehörten ihrer Abteilung 16 Arbeitnehmerinnen an. Seit dem Jahre 2004 waren in der Abteilung zudem durchgehend Leiharbeiterinnen beschäftigt. Das LAG Hamm hat in der oben genannten Entscheidung festgestellt, dass die Beklagte zur Vermeidung der Kündigung gehalten gewesen sei, zunächst die Leiharbeit zurückzuführen

und die Klägerin mit den so frei werdenden Arbeitsplätzen zu beschäftigen. Dies folge aus dem Ultima-Ratio-Prinzip. Die Behauptung der Beklagten, der Einsatz von Leiharbeiterinnen erfolge jeweils nur kurzfristig und unsetzt bei dem Ausfall von Stammarbeiterinnen, konnte diese nicht beweisen.

Kündigung: „Nur gucken, nicht anfassen“ reicht nicht

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 18. April 2007 - 12 Sa 132/07

Eine Kündigung muss in der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform zugehen, d. h. sie muss eigenhändig unterschrieben und dem Arbeitnehmer auch tatsächlich in dieser Form ausgehändigt werden. Das LAG Düsseldorf stellte in seinem Urteil vom 18. April 2007 - 12 Sa 132/07 ausdrücklich fest, dass es nicht ausreichte, wenn der Arbeitgeber lediglich eine Kopie überreiche und anlässlich der Übergabe das Originalschreiben zur Ansicht und nicht zur Mitnahme vorgelegt wird.

Widerruf der Pkw-Nutzung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06

Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber ein Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung überlassen worden. Nachdem der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, stellte ihn der Arbeitgeber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses frei und verlangte den Pkw unter Hinweis auf die arbeitsvertragliche Regelung, wonach die Überlassung des Fahrzeugs jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden kann, heraus. Das BAG hat das Herausgabeverlangen des Arbeitgebers als unbegründet

- er die Voraussetzungen und den Umfang der vorbehaltenen Veränderungen erkennen lässt,
- der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25 % liegt und
- der Tariflohn nicht unterschritten wird.

Will der Arbeitgeber sich nicht dauerhaft für die Zukunft zur Zahlung von Zulagen verpflichten, so sollte er also einen solchen Widerrufsvorbehalt vereinbaren. Eine Umdeutung eines nach der Rechtsprechung unwirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts in einem zulässigen Widerrufsvorbehalt ist allerdings nicht möglich.

Die Entscheidung des BAG betraf einen so genannten Neuvertrag, der nach dem Inkrafttreten des Schuldrechts-Modernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 eingeführt wurde. Ob und in welcher Weise Vertrauensschutz für Altregelungen bei Freiwilligkeitsvorbehalten besteht, wird im Einzelfall zu prüfen sein. Der Arbeitgeber kann aber auch künftig auf weitere Gestaltungsmöglichkeiten zurückgreifen,

wobei jedoch diese im Einzelfall an die neuere Rechtsprechung anzupassen sind.

Ausdrücklich erlaubt hat das Bundesarbeitsgericht, Gratifikationen (z. B. Weihnachtsgeld) einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu unterstellen, da es sich hierbei nicht um laufendes Arbeitsentgelt handele.

Wirksam ist auch eine Klausel, wonach eine Zulage unter dem Vorbehalt der Anrechnung auf Anhebungen des Tariflohns gewährt wird (BAG vom 1. März 2006 - 5 AZR 363/05).

Soweit ein Zuschlag zweckgebunden ist (z. B. Nachtarbeits- oder Erschwerniszuschlag) so ist er automatisch nicht mehr geschuldet, wenn der Zweck entfällt.

Vorsicht ist geboten bei der Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung als freiwillige Leistung. Die häufig anzutreffende Regelung, dass der Dienstwagen auf Verlangen jederzeit herauszugeben sei, dürfte unwirksam sein. Inwieweit hier ein Widerrufsvorbehalt hilft, ist im Einzel-

fall zu prüfen. Bei der Gewährung von Prämien ist jeweils im Einzelfall zu untersuchen, ob diese ein "laufendes Entgelt" im Sinne der Entscheidung des BAG vom 25. April 2007 darstellen. Bei Treue- oder Anwesenheitsprämien dürfte dies nicht der Fall sein.

Ob Tantiemen, Zielvereinbarungen oder Aktienoptionen mit Widerrufsvorbehalten nach den Anforderungen des BAG oder sogar mit Freiwilligkeitsvorbehalten versehen werden können, bedarf einer differenzierten Betrachtung im Einzelfall.

Fazit:

Trotz der Entscheidung des BAG bleiben dem Arbeitgeber genügend Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsentgelts. Für die unterschiedlichen Gestaltungsinstrumente sind die Abgrenzungen und Voraussetzungen allerdings noch recht unscharf. Es steht zu erwarten, dass die Rechtsprechung weitere Konkretisierungen liefern wird. Neue Arbeitsverträge sollten aber unbedingt der Rechtslage angepasst werden.

angesehen. Eine Widerrufsklausel, wonach der Arbeitgeber die Überlassung des auch privat nutzbaren Firmenwagens jederzeit widerrufen kann, ist in einem Standardarbeitsvertrag unwirksam soweit der Widerruf nicht an einen sachlichen Grund gekoppelt ist. Obwohl im konkreten Fall ein sachlicher Grund für einen Widerruf vorlag (berechtigte Freistellung während der Kündigungsfrist), gab das Gericht dem Arbeitnehmer Recht, da die zu weit gefasste Klausel nicht mit dem zulässigen Inhalt weiter gilt, sondern insgesamt unwirksam ist. Das Urteil ist die logische Konsequenz der Tatsache, dass seit dem Jahr 2003 Arbeitsverträge in die AGB-Kontrolle einbezogen werden. Es ist unerlässlich, den Widerruf in neuen Verträgen auf sachliche Gründe zu beschränken.

Marathon trotz Krankschreibung Arbeitsgericht Stuttgart - Urteil vom 22. März 2007 - Aktenzeichen 9 Ca 475/06

Ein Arbeitnehmer war für die Dauer von zwei Monaten aufgrund einer Schulterverletzung krankgeschrieben. Trotzdem nahm er in dieser Zeit an zwei Marathonläufen teil. Vor der Teilnahme hielt der Arbeitnehmer Rücksprache mit seinem Arzt, der dem Arbeitnehmer mitteilte, dass aus medizinischer Sicht nichts gegen die Teilnahme an den Läufen spreche. Der Arbeitgeber erfuhr von der Teilnahme des Arbeitnehmers an den Laufveranstaltungen aus der lokalen Presse und kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und bekam vor Gericht Recht. Ein Arbeitnehmer dürfe auch während der Krankschreibung seinen Hobbys nachgehen und sogar Sport treiben. Eine verhaltensbedingte Kündigung komme nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Heilung durch seine Tätigkeiten ernsthaft

gefährde. Hiervon sei im vorliegenden Fall nicht auszugehen, da der Arbeitnehmer vor der Teilnahme an den Laufveranstaltungen seinen behandelnden Arzt konsultiert hat und dieser dem Arbeitnehmer für die Teilnahme „grünes Licht“ gegeben habe.

Sozialplanabfindung bei Eigenkündigung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Februar 2007 - 1 AZR 163/06

Der Arbeitnehmer machte gegenüber seinem Arbeitgeber die Zahlung einer Abfindung aus einem Sozialplan wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch eine Eigenkündigung geltend. Der Arbeitgeber hatte zusammen mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich den Abbau von Arbeitsplätzen vereinbart. In dem Sozialplan hatten die Betriebsparteien Abfindungszahlungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers, durch arbeitgeberseitig veranlassten Aufhebungsvertrag sowie durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers nach Erhalt eines Angebots eines unzumutbaren Arbeitsplatzes vorgesehen. Der Kläger kündigte selbst, ohne zuvor ein Arbeitsplatzangebot des Arbeitgebers abgewartet zu haben.

Das BAG wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Den Betriebsparteien komme das Recht zu, den Abfindungsanspruch bei einer Eigenkündigung von einem zuvor erhaltenen unzumutbaren Arbeitsplatzangebot abhängig zu machen. Durch das vorherige Abwarten eines Arbeitsplatzangebots werde bezweckt, den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden. Da der Kläger ein entsprechendes Angebot nicht abgewartet hat, stehe ihm kein Abfindungsanspruch zu.

AKTUELLER HINWEIS

Altersgrenze

Bei einer Vielzahl von Arbeitsverträgen findet sich eine Formulierung, wonach ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ vom 30. April 2007 ordnet die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr im Zeitraum von 2012 bis 2029 an.

Dieses Gesetz hat auch Auswirkungen auf die vorstehende arbeitsvertragliche Klausel. Da die vertragliche Vereinbarung einer Altersgrenze, die unter der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, nicht zulässig ist, endet das Arbeitsverhältnis trotz des entgegenstehenden Vertragswortlauts nicht mit der Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers.

Die vertragliche Vereinbarung ist jedoch auch nicht unwirksam. Vielmehr bestimmt der neu geschaffene § 41 Satz 2 SGB VI, dass eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vor Erreichung der Regelaltersgrenze vorsieht, als auf das Datum des Erreichens der Regelaltersgrenze abgeschlossen gilt. Folglich endet das Arbeitsverhältnis künftig trotz der vertraglichen Inbezugnahme auf das 65. Lebensjahr als Beendigungszeitpunkt automatisch erst mit dem Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze. Handlungsbedarf zur Änderung solcher Arbeitsverträge besteht demzufolge nicht.

Praxis-Tipp...

Erstaunlich viele Arbeitgeber messen bei der Neueinstellung eines Arbeitnehmers der Gestaltung des Arbeitsvertrages wenig Bedeutung zu.

Bei dem Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages wird häufig auf alte Vertragsmuster zurückgegriffen. Sollte ein altes Vertragsmuster nicht vorrätig sein, so "googelt" der eine oder andere Arbeitgeber, um sich das Muster eines Arbeitsvertrages kostenlos aus dem Internet herunter zu laden. Vor einer solchen Vorgehensweise kann nur gewarnt werden.

Beispiel Nr. 1:

Der Arbeitgeber stellt einen Arbeitnehmer als Maschinenführer für den Bereich xy ein. Der Arbeitgeber möchte den Arbeitnehmer auch nur in diesem Bereich einsetzen. In dem Arbeitsvertrag findet sich die Klausel, dass der Arbeitgeber auch berechtigt ist, dem Arbeitnehmer anderweitige, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Aufgaben zu übertragen.

Diese Klausel ist dem Arbeitgeber nur dann zu empfehlen, wenn er die Option haben möchte, den Arbeitnehmer anderweitig einzusetzen. Im Beispielsfall ist von der Klausel dringend abzuraten, da diese erhebliche kündigungsrechtliche Auswirkungen hat. Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber eine Sozial-

Arbeitsvertrag

auswahl zu wahren. In die Sozialauswahl sind alle Arbeitnehmer einzubeziehen, die vergleichbar sind. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, sofern der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmern kraft seines Weisungsrechts einen identischen Arbeitsplatz zuweisen kann. Sofern der Arbeitgeber im Beispielsfall den Bereich xy einstellen möchte und deshalb den Maschinenführer für den Bereich xy betriebsbedingt kündigen möchte, so träfe dies ohne die Klausel den hierfür eingestellten Arbeitnehmer. Eine Sozialauswahl wäre soweit nicht durchzuführen.

Sollte dagegen auch in anderen Arbeitsverträgen des Arbeitgebers eine Versetzungsklausel enthalten sein, so wären alle diejenigen Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen, denen der Arbeitsplatz des Maschinenführers für den Bereich xy zugewiesen werden könnte (z.B. die Maschinenführer der anderen Bereiche sowie Arbeitnehmer mit gleichwertigen Aufgaben). Somit kann als Folge der Klausel nicht einem Arbeitnehmer punktgenau gekündigt werden, die durchzuführende Sozialauswahl hat zur Konsequenz, dass gegenüber einem leistungsstarken Arbeitnehmer eine Kündigung ausgesprochen werden muss.

Beispiel Nr. 2:

In Arbeitsverträgen findet sich hinsichtlich der Kündigungsfristen häufig die Regelung, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen

Anwendung finden. Diese Regelung ist für Arbeitgeber zumindest dann sehr problematisch, wenn der betreffende Arbeitnehmer kurzfristig schwer zu ersetzen ist. Gemäß § 622 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Nach § 622 Abs. 2 BGB gelten für länger beschäftigte Arbeitnehmer verlängerte Kündigungsfristen, die sich je nach Beschäftigungsdauer zwischen einem Monat sowie sieben Monaten belaufen.

Arbeitgeber übersehen jedoch häufig, dass diese längeren Fristen kraft Gesetzes nur für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gelten. Der Arbeitnehmer ist dagegen auch bei langjähriger Beschäftigung weiterhin befugt, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen. Da es für den Arbeitgeber äußerst schwierig ist, einen langjährigen Mitarbeiter binnen Monatsfrist zu ersetzen, ist es dringend zu empfehlen, vertraglich zu vereinbaren, dass auch der Arbeitnehmer gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist bei Eigenkündigungen einzuhalten hat.

Die vorstehenden Beispiele verdeutlichen, dass von der unreflektierten Übernahme von Arbeitsvertragsmustern abzuraten ist, Arbeitsverträge sollten vielmehr individuell erstellt werden.

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des betrieblichen Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts, der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen und der Begleitung bei Verhandlungen mit Betriebsräten. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich

und Sozialplan und begleiten sie bei Einstellungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiter-Schulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 27 Rechtsanwälte, von denen sich drei schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsrecht befassen.

- **Dr. Olaf Lampke**
Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht, Vertragsrecht
- **Ingo Beilmann**
Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht, Privates Baurecht, Wettbewerbsrecht
- **Dr. Thomas Heineke**
Vertragsgestaltung, Haftungs- und Gewährleistungsrecht