

5.3 Beschreibung des Aufgabengebiets

C 41 Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers ist die Verrichtung einer bestimmten Tätigkeit. Der konkrete Inhalt dieser Verpflichtung ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, der daher alle notwendigen Einzelheiten hinsichtlich der Art der zu leistenden Tätigkeit festlegen muss. Bereits das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zu einer „kurzen Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“. Dies kann in allgemeiner Form geschehen, wie zB durch schlagwortartige Beschreibungen „Der Arbeitnehmer wird als Lohn- und Gehaltsbuchhalter/Sekretärin/Mitarbeiter im Verkaufsdienst eingestellt“. Der Arbeitsvertrag kann aber auch eine sehr konkrete Beschreibung des Aufgabengebietes enthalten. Die jeweilige Formulierung ist von erheblicher Relevanz, da sich daraus zum einen der Umfang des arbeitgeberseitigen Direktions- und Weisungsrechtes ergibt und zum anderen Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit betriebsbedingter Kündigungen möglich sind.

5.3.1 Direktions-/Weisungsrecht des Arbeitgebers

C 42 Arbeitgeberseitiges Direktions- und Weisungsrecht bedeutet, dass der Arbeitgeber das Recht hat, einseitig die vom Arbeitnehmer geschuldete Leistungspflicht hinsichtlich der Art, des Ortes und der Zeit näher zu konkretisieren. Es gilt zunächst das **allgemeine Direktionsrecht**, das sich aus dem Arbeitsverhältnis ergibt und nicht besonders vereinbart werden muss. Vereinzelt gibt es gesetzliche Regelungen des allgemeinen Direktionsrechtes (§§ 106 GewO, 13 BBiG, 29 SeemannsG). Die Grenzen des allgemeinen Direktionsrechtes ergeben sich zum einen aus den vertraglichen Bestimmungen, dh eine Weisung darf nicht weitergehen, als dies der Arbeitsvertrag zulässt. Daneben können Gesetze (zB ArbZG, § 4 MuSchG, §§ 134, 138 BGB, Unfallverhütungsvorschriften etc.), Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder eine bestimmte betriebliche Übung das allgemeine Direktionsrecht beschränken.

Der Arbeitgeber kann sein allgemeines Direktionsrecht ausdrücklich vertraglich erweitern (**besonderes/erweitertes Direktionsrecht**). Eine solche Vereinbarung ist aber nicht uneingeschränkt zulässig; so sind in standardisierten Verträgen die Vorschriften der AGB-Kontrolle zu beachten. In Tarifverträgen kann ebenfalls ein besonderes Direktionsrecht enthalten sein (zB § 12 BAT). Die Erweiterung des allgemeinen Direktionsrechtes darf aber nicht zur Umgehung des Änderungskündigungsschutzes führen. Der Arbeitnehmer ist nicht nur vor rechtswidrigen Kündigungen, sondern auch vor unzulässigen Änderungen des Inhalts seines Arbeitsverhältnisses geschützt (§ 2 KSchG, vgl Rdn J 20ff). Die Ausübung des Direktionsrechtes darf also nicht dazu führen, dass das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung gestört wird.

Die konkrete **Ausübung** im Einzelfall muss schließlich stets billigem Ermessen (§ 315 BGB) entsprechen. Dies verpflichtet den Arbeitgeber, seine Interessen mit denen des Arbeitnehmers abzuwägen.

C 43 Im Allgemeinen empfiehlt es sich, die geschuldete Tätigkeit im Arbeitsvertrag nicht zu eng zu fassen. Je allgemeiner die vom Arbeitnehmer zu erbringende Tätigkeit beschrieben wird, umso weitgehender ist das allgemeine Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers. Findet sich im Arbeitsvertrag ein eng umschriebener Tätigkeitsbereich, ist die einseitige Zuweisung einer Tätigkeit, die sich mit den beschriebenen Tätigkeiten nicht deckt, nicht möglich. Nur wenn eine einvernehmliche Änderungsvereinbarung zustande kommt bzw. eine Versetzung aufgrund einer vertraglichen Versetzungsklausel erfolgt oder letztlich eine Änderungskündigung ausgesprochen wird, wird der Vertragsinhalt abgeändert.

Tipp

5.3.2 Vor- und Nachteile einer Arbeitsplatzbeschreibung

C 44 In der Praxis sind häufig Stellen-/oder Arbeitsplatzbeschreibungen anzutreffen, die gerade bei **leitenden Tätigkeiten** dazu verwendet werden, um Verantwortungsbereiche deutlich voneinander abzugrenzen. Dies hilft zum einen, Missverständnisse über Zuständigkeiten zu vermeiden, zum

anderen wird dadurch auch bei den Arbeitnehmern das Bewusstsein für die Verantwortung ihres jeweiligen Aufgabenbereiches gestärkt.

Da die Begriffe Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibung nicht einheitlich verwendet werden, ist zunächst eine Begriffsdefinition notwendig: Unter einer **Arbeitsplatzbeschreibung** ist – unter Nennung des konkreten Inhabers – eine detaillierte Beschreibung der vom Arbeitnehmer im Einzelnen durchzuführenden Aufgaben und Tätigkeiten zu verstehen. Üblicherweise werden Kompetenzen und Vorgesetzte sowie die vom Inhaber mitzubringenden Kenntnisse und Fähigkeiten benannt. Hingegen stellt eine **Stellenbeschreibung** ein Mittel der Personalplanung dar und legt unabhängig von der Person des jeweiligen Inhabers abstrakt die mit der Stelle verbundenen Funktionen im betrieblichen Ablauf fest.

Für das Arbeitsverhältnis bieten sich nun 2 Möglichkeiten an:

C 45

Soll die vom Arbeitnehmer geschuldete und in der Arbeitsplatzbeschreibung definierte Tätigkeit verbindlich festgelegt werden, muss die Arbeitsplatzbeschreibung Vertragsinhalt werden. Es empfiehlt sich, im Arbeitsvertrag ausdrücklich Bezug auf die Arbeitsplatzbeschreibung zu nehmen und ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar als Anhang dem Arbeitsvertrag beizufügen. Möglich ist folgende Formulierung im Arbeitsvertrag:

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt.
Die als Anlage beigefügte Arbeitsplatzbeschreibung vom _____ ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Darüber hinaus wird die Arbeitsplatzbeschreibung auch dann Vertragsinhalt, wenn sie dem Arbeitnehmer bei Zuweisung des Arbeitsplatzes ausgehändigt wird. Denkbar ist auch eine stillschweigende Inbezugnahme, zB durch entsprechende generelle Verwendung von Arbeitsplatzbeschreibungen im Betrieb. Für die Einbeziehung in den Vertrag ist in jedem Fall erforderlich, dass der Arbeitnehmer Kenntnis vom Vorhandensein und Inhalt einer Arbeitsplatzbeschreibung hat. Dies gilt auch dann, wenn sich die Arbeitsplatzbeschreibung aufgrund eines Änderungsvorbehaltes (vgl Rdn C 39) zulässigerweise geändert hat.

Ist die Arbeitsplatzbeschreibung Vertragsinhalt geworden, ist die einseitige Zuweisung einer Tätigkeit, die sich nicht mit dem Inhalt der Arbeitsplatzbeschreibung deckt, unzulässig.

Wichtig!

Will der Arbeitgeber hingegen in der Ausübung seines Direktionsrechtes möglichst flexibel bleiben, sollte die Arbeitsplatzbeschreibung lediglich ergänzende Funktion haben. Denkbar ist folgende Formulierung im Arbeitsvertrag:

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt.
Einzelheiten sind der dem Arbeitsvertrag als Anlage beigefügten Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen, die nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages wird.

Darüber hinaus kann eine Einschränkung des Direktionsrechtes auch dadurch vermieden werden, dass sich der Arbeitgeber die **Änderung bzw. Ergänzung der Arbeitsplatzbeschreibung vorbehält**. Die Voraussetzungen eines solchen Änderungsvorbehaltes werden im Folgenden noch beschrieben (vgl Rdn C 48).

Tipp

C 46 Eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung sollte folgenden Mindestinhalt haben:

- Aufgaben und Befugnisse des Arbeitnehmers,
- die Berichtspflichten (wer ist Vorgesetzter),
- Vertretungsmacht im Außenverhältnis (Handlungsvollmacht, Prokura),
- interne Beschränkung der Vertretungsmacht,
- Urlaubsvertretung (Vgl auch Rdn B 7),
- Kenntnisse, Fähigkeiten, die der jeweilige Arbeitsplatz erfordert.

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags muss zudem die Eingruppierung in die entsprechende Tarifgruppe geregelt werden.

Wichtig! Bei der Anfertigung von Arbeitsplatzbeschreibungen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Die Organisation seines Betriebes sowie die Festlegung bestimmter Anforderungen an Arbeitsplätze obliegen allein dem Arbeitgeber.

C 47 Ein weiterer Vorteil einer genauen Beschreibung des Anforderungsprofils kann vor dem Hintergrund des Anspruchs auf Teilzeitarbeit (§ 8 TzBfG, vgl Rdn F 518ff) künftig darin liegen, dass daraus erkennbar wird, dass sich die Aufgabe für eine Teilzeittätigkeit nicht eignet oder zumindest wesentliche Beeinträchtigungen in der Arbeitsorganisation eintreten würden (→ Rdn B 13).

Tipp

Beispiel:

Der Mitarbeiter wird als Unternehmensberater eingestellt. Er ist zuständig für den Sektor Energiewirtschaft und leitet Projektteams. Er verfügt in diesem Gebiet über besonderes Know-How. Er ist verantwortlich für die Koordination der Projektaufgaben und für die Einhaltung der zeitlichen Vorgaben der Kunden. Die Aufgabe ist mit Reisetätigkeit in erheblichem Umfang und mit mehrtägigen Aufenthalten beim Kunden vor Ort verbunden. Bei einer derartigen Aufgabenbeschreibung dürfte es nicht schwer fallen, darzulegen, dass die Reduzierung der Arbeitszeit zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation führt und dass gerade die Spezialkenntnisse des Mitarbeiters eine Teilzeittätigkeit nicht zulassen.

C 48 Ein entscheidender **Nachteil einer detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung** liegt darin, dass dem Arbeitgeber die Hände gebunden sind, wenn er dem Arbeitnehmer andere oder zusätzliche Aufgaben übertragen will oder aus organisatorischen Gründen die Aufgaben anders verteilen möchte.

Nur bedingt Abhilfe schaffen hier sog **Versetzungsklauseln** bzw **Änderungsvorbehalte**, in denen sich der Arbeitgeber vorbehält, die Arbeitsplatzbeschreibung bzw. den Tätigkeitsbereich abzuändern und dem Arbeitnehmer andere Aufgaben zu übertragen. Zwar erweitert der Arbeitgeber damit sein allgemeines Direktionsrecht. Der **Nachteil solcher Versetzungsklauseln** liegt aber darin, dass der Arbeitgeber bei Wegfall des Arbeitsplatzes vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung in die soziale Auswahl all diejenigen Arbeitnehmer einbeziehen muss, auf deren Stellen der zu kündigende Arbeitnehmer aufgrund der Versetzungsklausel versetzt werden könnte.

Beispiel:

(Nach BAG 17. 02. 2000, Az 2 AZR 142/99)

Laut Arbeitsvertrag war die Arbeitnehmerin als (einzige) Redakteurin für die Redaktion der Strickzeitschrift „Sandra“ eingestellt. Diese Zeitschrift wurde wegen Erfolglosigkeit eingestellt, die Arbeitnehmerin wurde betriebsbedingt gekündigt. Dagegen wandte sie ein, es habe eine soziale Auswahl mit den übrigen Redakteurinnen stattfinden müssen, im Ergebnis jedoch ohne Erfolg. Vergleichbar sind nämlich nur Arbeitsplätze, auf die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne dessen Zustimmung versetzen kann. Da der Arbeitsvertrag keine Versetzungsklausel enthielt, war dies nicht möglich. Eine soziale Auswahl war nicht erforderlich.

Darüber hinaus müssen Versetzungs-/Änderungsvorbehalte in standardisierten Arbeitsverträgen einer **Inhaltskontrolle** der §§ 305ff BGB nF standhalten. Änderungsvorbehalte in standardisierten Verträgen sind zwar grundsätzlich zulässig (vgl LAG Berlin 24. 09. 2004, NZA-RR 2005, 197).

C 49

Zusammenfassend gilt jedoch für die Zulässigkeit von Versetzungs-/Änderungsvorbehalten Folgendes:

- Der Arbeitgeber darf sich nicht vorbehalten, dem Arbeitnehmer eine geringerwertige Tätigkeit zuzuweisen. Dies gilt selbst dann, wenn die bisherige Vergütung beibehalten wird. Nur in **Notfällen** ist der Arbeitnehmer zur Erbringung geringerwertiger Tätigkeiten verpflichtet.
- Will sich der Arbeitgeber die Zuweisung einer gleichwertigen, aber geringer vergüteten Tätigkeit vorbehalten, müssen die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zu Widerrufsvorbehalten beachtet werden (Einzelheiten vgl Rdn C 73ff).
- Die konkrete Ausübung im Einzelfall muss auch beim Vorhandensein einer Versetzungsklausel billigem Ermessen (§ 315 BGB) entsprechen. Dies bedeutet, dass die Erweiterung des Direktionsrechts nicht den Kündigungsschutz unterlaufen darf, da die beiderseitigen Hauptleistungspflichten nicht dem einseitigen Bestimmungsrecht einer Vertragspartei unterliegen.

Besteht ein Betriebsrat, muss dieser in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor jeder Versetzung beteiligt werden (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur geplanten Versetzung verweigern. Dann kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen bzw. bei Vorliegen sachlicher Gründe die Maßnahme vorläufig durchführen (§ 100 BetrVG, vgl Rdn L 122).

Wichtig!

Trotz Versetzungsklausel kann die Zuweisung anderer Aufgaben in Ausnahmefällen unzulässig sein, wenn sich die Arbeitspflicht auf eine bestimmte Tätigkeit **konkretisiert** hat. Voraussetzung für eine Konkretisierung ist, dass der Arbeitnehmer über einen langen Zeitraum hinweg immer die gleiche Arbeit verrichtet hat und zusätzlich der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände darauf vertrauen darf, dass er nicht mit anderen Aufgaben betraut wird. Dies ist allerdings der Ausnahmefall. Exakte Zeiträume lassen sich hier nur schwer definieren (nicht ausreichend zB allein der 13-jährige Einsatz auf ein und demselben Arbeitsplatz, vgl BAG 03. 06. 2004, DB 2005, 231).

C 50

5.3.3 Muster für den Verweis auf eine Arbeitsplatzbeschreibung sowie für eine sachliche Versetzungsklausel

Muster für eine sachliche Versetzungsklausel:

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer bei gleicher Vergütung zeitweise oder dauerhaft eine Tätigkeit zuzuweisen, die nach seiner Vor- und Ausbildung sowie seinen Fähigkeiten der bisherigen Tätigkeit entspricht.

C 51

Muster für den Verweis auf eine Arbeitsplatzbeschreibung:

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt.
Die als Anlage beigefügte Arbeitsplatzbeschreibung vom _____ ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber behält sich vor, diese aus organisatorischen Gründen zu ergänzen bzw. zu ändern. Die geänderten Tätigkeiten müssen den Fähigkeiten und der Vor- und Ausbildung des Arbeitnehmers entsprechen. Eine Herabsetzung der Vergütung ist ausgeschlossen.

5.4 Dienstsitz/Arbeitsort

5.4.1 Wie mobil muss der Arbeitnehmer sein?

C 52 In der Regel wird der Arbeitnehmer für eine Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb/Ort eingestellt. Dann kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kraft seines allgemeinen Direktionsrechtes nur innerhalb des Betriebes bzw. nach – umstrittener – Ansicht auch an leicht erreichbaren Orten (zB andere Filiale in der gleichen Stadt) einsetzen, sofern sich der Tätigkeitsbereich nicht ändert. Ein weitergehendes Direktionsrecht steht dem Arbeitgeber nur dann zu, wenn sich aus der Natur der vom Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeit die Notwendigkeit zur Leistung der Arbeit an verschiedenen Orten ergibt (Montagearbeit, Außendienst, Springertätigkeit etc).

Will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zeitweise oder auf Dauer an einem anderen Ort bzw in einem anderen Betrieb einsetzen, ist dies aufgrund des allgemeinen Direktionsrechtes nicht möglich, der Arbeitgeber muss sein Direktionsrecht erweitern und sich eine Versetzung ausdrücklich im Vertrag vorbehalten.

Neu Derartige Versetzungsvorbehalte sind nach § 307 BGB nF in standardisierten Anstellungsverträgen nur dann wirksam, wenn sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen, insbesondere klar und verständlich sind (vgl Rdn C 21). Aus diesem Grund sollte im Arbeitsvertrag so konkret wie möglich beschrieben werden, was vom Arbeitnehmer verlangt wird (zB Tätigkeit in einer anderen Betriebsabteilung, in einer anderen Stadt innerhalb des Landkreises, Bundeslandes etc.).

Auch bei einem entsprechenden Versetzungsvorbehalt muss die Ausübung des Vorbehaltes stets billigem Ermessen (§ 315 BGB) entsprechen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers, wie seine Lebensumstände, familiäre Belange, Kinderbetreuung etc., berücksichtigen muss.

Wichtig! Bei Wegfall der Stelle (zB wegen Rationalisierung, Umorganisation) ist zu beachten, dass vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung sämtliche in Betracht kommenden Betriebe des Unternehmens daraufhin überprüft werden müssen, ob dort eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer besteht. Dies ist unabhängig von einem Versetzungsvorbehalt und ergibt sich bereits aus der Regelung des § 1 Abs 2 Satz 2 Nr 1 KSchG, wonach vor dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung stets Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen zu prüfen sind (Einzelheiten vgl Rdn K 253ff).

5.4.2 Muster für eine örtliche Versetzungsklausel

C 53

Muster für eine örtliche Versetzungsklausel:

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer zeitweise zB zu Vertretungszwecken oder dauerhaft auch in anderen Betrieben des Unternehmens oder an einem anderen Ort innerhalb des Landkreises/des Bundeslandes/der Bundesrepublik Deutschland einzusetzen, wenn dies betrieblich erforderlich ist.

5.4.3 Konzernversetzungsklauseln

C 54

Ist ein Unternehmen Teil eines Konzerns, kann ein Interesse daran bestehen, Arbeitnehmer auch in den übrigen Konzernunternehmen – vorübergehend oder dauerhaft – einzusetzen. Eine schlichte „Versetzung“ des Arbeitnehmers allein aufgrund des allgemeinen Direktionsrechtes ist aber nicht möglich. Auch bei Konzernunternehmen bestehen vertragliche Beziehungen nur zwischen dem Arbeitnehmer und dem jeweiligen Unternehmen, nicht aber zum Konzern. Der dauerhafte Einsatz des Arbeitnehmers in einem anderen Konzernunternehmen führt aber zu einem Wechsel des Vertragspartners, der nur mit dem Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers herbeigeführt werden kann.

Soll ein Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens konzernweit eingesetzt werden, ist dies möglich durch:

- vorübergehende** Entsendung des Arbeitnehmers in das andere Konzernunternehmen (Abordnung) kraft Abordnungsklausel oder
- einvernehmliche Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und Begründung eines neuen (**dauerhaften**) Arbeitsverhältnisses mit dem anderen Konzernunternehmen oder
- Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit dem anderen Konzernunternehmen, während das ursprüngliche Arbeitsverhältnis ruhend gestellt wird oder letztlich
- durch Ausspruch einer Änderungskündigung (Voraussetzungen vgl Rdn J 20ff).

Umstritten ist, ob die Vertragsparteien im Arbeitsvertrag vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer dauerhaft in andere Unternehmen des Konzerns versetzt werden darf. Eine solche Konzernversetzungsklausel verstößt möglicherweise gegen § 309 Nr 10 BGB nF. Danach ist eine Bestimmung, wonach ein Dritter in die sich aus dem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten eintritt oder eintreten kann, nämlich nur dann wirksam, wenn der Dritte namentlich bezeichnet wird oder dem anderen Vertragsteil das Recht eingeräumt wird, sich vom Vertrag zu lösen. Einige Stimmen in der Literatur verneinen zwar die Anwendbarkeit des § 309 Nr 10 BGB nF auf Konzernversetzungsklauseln, prüfen die Wirksamkeit allerdings an §§ 305 c, 307 BGB nF (ErfK/Preis, §§ 305–310 BGB, Rdn 83ff). Unabhängig davon, welcher Prüfungsmaßstab einschlägig ist, ist von der formularmäßigen Vereinbarung einer dauerhaften Konzernversetzungsbefugnis abzuraten. Dem Arbeitnehmer darf kein neuer Vertragspartner aufgedrängt werden. Eine Konzernversetzungsklausel würde die Regelungen des Änderungskündigungsschutzes umgehen, da bei einem neuen Arbeitgeber oftmals andere tarifliche Bestimmungen oder Betriebsvereinbarungen gelten. Zudem könnte der betroffene Arbeitnehmer seinen sozialen Schutz auch dadurch verlieren, dass der neue Arbeitgeber wirtschaftlich weniger gut dasteht.

C 55

Ein nur vorübergehender Einsatz eines Arbeitnehmers in einem anderen Konzernunternehmen dürfte dagegen unproblematisch sein, da dies nicht mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden ist, so dass § 309 Nr 10 BGB nF für diesen Fall nicht anwendbar ist. Dies zeigt auch die Regelung in § 1 Abs 3 Nr 2 AÜG, wonach die vorübergehende Überlassung von Arbeitnehmern an Konzernunternehmen nicht der Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bedarf (vgl zur Arbeitnehmerüberlassung Rdn A 247ff). Allerdings muss die Abordnung in ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich vereinbart werden.

Im Vergleich zum bisherigen Aufgabengebiet dürfen dem Arbeitnehmer in dem anderen Konzernunternehmen nur **gleichwertige** Aufgaben übertragen werden. Eine Herabsetzung des Entgeltes ist unzulässig. Vertragspartner des Arbeitnehmers ist auch während der Dauer der Abordnung der ursprüngliche Arbeitgeber, der daher zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist.

Wichtig!

Die Vereinbarung einer konzernweiten Versetzungsklausel kann zur Konsequenz haben, dass bei Wegfall des Arbeitsplatzes im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung geprüft werden muss, ob in anderen Unternehmen des Konzerns freie Arbeitsplätze vorhanden sind, die dem betroffenen Arbeitnehmer angeboten werden könnten. Eine solche unternehmensübergreifende Weiterbeschäftigungspflicht besteht, wenn das vertragsschließende Unternehmen aus faktischen oder rechtlichen Gründen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Konzernunternehmen beeinflussen kann. Hierbei kann von Bedeutung sein, dass der Arbeitnehmer schon im Wege der Abordnung im Betrieb eines Konzernunternehmens tätig war (vgl BAG 23. 11. 2004, NZA 2005, 929).

Wichtig!

Muster für eine Abordnungsklausel:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer innerhalb des Konzerns bei einem anderen Konzernunternehmen vorübergehend eine Tätigkeit zuzuweisen, soweit diese gleichwertig ist und der Vorbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht und soweit sich an den Bezügen und Vertragsbedingungen dadurch nichts ändert. Der Versetzungsvorbehalt bezieht sich ausschließlich auf Unternehmen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

5.5 Arbeitszeit

5.5.1 Regelarbeitszeit

C 57 Die **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit** muss im Arbeitsvertrag festgelegt werden (zB 20-/38-/40-Stundenwoche). Der Arbeitgeber kann sich nicht wirksam vorbehalten, die Dauer der Wochenarbeitszeit nach den betrieblichen Notwendigkeiten jeweils im Einzelfall festzulegen. In Betrieben, die auch samstags arbeiten, sollte festgehalten werden, ob sich die Wochenarbeitszeit auf 5 oder 6 Arbeitstage verteilt.

Die maximale wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten, die werktägliche Arbeitszeit darf maximal 8 Stunden betragen. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten bzw 24 Wochen durchschnittlich 8 Stunden täglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG). In Betrieben mit einer Arbeitswoche von Montag bis Freitag ist dieser Ausgleich unproblematisch, da der arbeitsfreie Samstag ein Werktag ist und als Ausgleichstag zählt. Die Obergrenzen von 48 Stunden pro Woche bzw. 10 Stunden pro Werktag dürfen grundsätzlich nicht überschritten werden, auch wenn die Arbeitszeit zum großen Teil aus Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst besteht. Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs 3 BetrVG sowie Chefärzte. Es gilt ferner nicht für Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, wie zB Mütter in SOS-Kinderdörfern.

Tarifverträge können längere Arbeitszeiten zulassen oder den Betriebsparteien die Möglichkeit einräumen, die Arbeitszeit anders zu regeln.

5.5.2 Begriffsbestimmungen

C 58 Die Feststellung, wann Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vorliegt, kann im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten. Von der regulären Vollarbeit sind die Arbeits- und Rufbereitschaft sowie der Bereitschaftsdienst zu unterscheiden. Sämtliche Begriffe sind gesetzlich nicht definiert.

Üblicherweise wird Arbeitsbereitschaft als Zeit der wachen Achtsamkeit im Zustand der Entspannung charakterisiert. Die Fähigkeiten des Arbeitnehmers werden hierbei nicht in vollem Umfang beansprucht (zB auf Kunden wartender Taxifahrer/Verkäufer). Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und daher zu vergüten.

Bei Rufbereitschaft ist der Arbeitnehmer verpflichtet, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können. Der Arbeitnehmer kann sich an einem beliebigen Ort aufhalten. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit, sie ist jedoch als besondere Leistung des Arbeitnehmers zu vergüten. Regelmäßig erfolgt eine pauschale Abgeltung.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG und der herrschenden Auffassung in der Literatur leistet ein Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst, der sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, damit er erforderlichenfalls unverzüglich seine volle Arbeitstätigkeit aufnehmen kann. Demgegenüber geht der EuGH von einem engeren Begriff aus, der sich im derzeit vorliegenden Vorschlag zur Änderung der EG-Arbeitszeitrichtlinie wieder findet: