

Professor Dr. Peter Krebs

5. Übungsfall im Arbeitsrecht

Behandelte Gebiete:

Direktionsrecht des Arbeitgebers, Änderungskündigung gem. § 2 KSchG, Änderungsschutzklage, Betriebsbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes

Fall:

A und B sind bei der B-GmbH, die mehrere Sportstudios im Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen mit insgesamt 100 Arbeitnehmern unterhält, als Trainerinnen für das sog. Gerätetraining angestellt. Ihre Arbeitsverträge sehen als Beschäftigungsort „Köln“ vor. Zusätzlich enthält der Arbeitsvertrag eine Klausel, dass die B-GmbH das Recht besetzt, die Arbeitnehmer vorübergehend in andere Betriebe des Unternehmens zu versetzen. Wegen des voraussichtlich vier Wochen dauernden krankheitsbedingten Ausfalls einer Trainerin in der Düsseldorfer Filiale ordnet die Geschäftsführung für die Zeit der Erkrankung die sofortige Versetzung von A nach Düsseldorf an. Die B-GmbH ist aber bereit, A die Fahrtkosten zu erstatten und die zusätzlichen Fahrtkosten gesondert zu vergüten. Ferner verlangt sie von A die Übernahme von 3 Unterrichtsstunden für die Rückenschule, da sie als Dipl. Sportlehrerin hierzu ausreichend qualifiziert sei. A weigert sich, die Versetzung zu befolgen. Sie müsse ihre Arbeit nur in Köln erbringen und sei zudem nicht verpflichtet, Kurse für Rückenschule abzuhalten.

Die B-GmbH ist zusätzlich Alleingesellschafterin der C-GmbH, die in Leipzig ein Sportstudio betreibt. Als die dortige Trainerin für den Gerätebereich fristlos kündigt, ordnet die Geschäftsführung der B-GmbH an, dass B ihre Tätigkeit vertretungsweise in Leipzig erbringen muss, bis dort ein geeigneter Nachfolger gefunden ist. B hält sich ebenfalls nicht für verpflichtet, der Anweisung der Geschäftsführung nachzukommen. Auch eine vertretungsweise Tätigkeit in Leipzig könne ihr, die seit 12 Jahren für die B-GmbH in Köln tätig sei, nicht zugemutet werden.

Müssen A und B die Anweisungen der B-GmbH befolgen?

Abwandlung:

Aufgrund der Weigerung der B kündigt die B-GmbH am 15.03. das Arbeitsverhältnis fristgemäß, bietet B aber an, den Arbeitsvertrag mit Aufnahme einer Versetzungsklausel, die B zu vorüber-

gehenden Tätigkeiten in anderen Unternehmen desselben Konzern verpflichtet, fortzusetzen. B erklärt am 20.03., sie sei zur Fortsetzung der Tätigkeit für die B-GmbH bereit, werde jedoch die soziale Rechtfertigung der Versetzungsklausel gerichtlich überprüfen lassen. Am 25.03. erhebt B vor dem zuständigen Arbeitsgericht eine entsprechende Klage. Wie sind die Erfolgsaussichten der Klage?

Wie wird das Gericht entscheiden, wenn B das Angebot der B-GmbH am 20.03. ablehnt und vor dem Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15.03. nicht aufgelöst ist?

2. Abwandlung:

B nimmt das Angebot an und unterschreibt die Konzernversetzungsklausel. Sechs Monate später erhält B eine betriebsbedingte Kündigung.

B wendet sich gegen die Kündigung der B-GmbH und erhebt Klage beim zuständigen Arbeitsgericht. Er wendet ein, er habe bei der Konzernmutter, der X-GmbH beschäftigt werden können. Die B-GmbH ist der Auffassung, das Kündigungsschutzgesetz sei konzernbezogen nicht anwendbar.

Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden? (Fall nach BAG SAE 05, S. 1 ff.)