



## **Überflüssige Änderungskündigung bei Versetzungsmöglichkeit (BAG v. 26.01.2012 – 2 AZR 102/11)**

### Der Fall

Die Arbeitnehmerin wird von ihrem Arbeitgeber von ihrem bisherigen Standort im Wege einer Änderungskündigung in die Zentrale in eine andere Stadt versetzt. Die Arbeitnehmerin erhebt eine sogenannte Änderungsschutzklage. Nach Ablauf der Kündigungsfrist arbeitet sie in der Zentrale.

### Die Entscheidung

Die ersten beiden Instanzen hatten der Klägerin Recht gegeben. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts hätte das zuständige Landesarbeitsgericht indes klären müssen, ob es nicht möglich gewesen wäre, die Versetzung im Wege des Direktionsrechts (§ 106 GewO) vorzunehmen. Wäre dies der Fall gewesen, wäre der Ausspruch einer Änderungskündigung überflüssig gewesen. Dies hätte zur Folge, dass die Änderungsschutzklage als unbegründet zurückzuweisen ist. Durch das Landesarbeitsgericht muss nun nochmals geprüft werden, ob ein anderer Arbeitsort auf der Grundlage des Arbeitsvertrages durch eine schlichte Weisung hätte zugewiesen werden können.

### Fazit

Ob eine Weisung ausreichend oder eine Änderungskündigung erforderlich ist, lässt sich oftmals nicht einfach beantworten. Es muss zunächst im Wege der Auslegung festgestellt werden, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und / oder Tätigkeitsort vertraglich festgelegt ist. Ist dies der Fall, muss weiter überprüft werden, welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat und ob dieser der AGB-Kontrolle standhält. Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, beispielsweise eine neue Tätigkeit zunächst im Wege des Direktionsrechts zuzuweisen. Der Arbeitnehmer übt diese Tätigkeit dann regelmäßig zunächst unter Vorbehalt aus, um nicht in die Gefahr zu geraten, eine außerordentliche Kündigung wegen Arbeitsverweigerung ausgesprochen zu erhalten. Lässt der Arbeitnehmer dann die Wirksamkeit der Versetzung gerichtlich überprüfen, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, vorsorglich eine Änderungskündigung auszusprechen, die unter der Rechtsbedingung der Unwirksamkeit der vorangegangenen Personalmaßnahme steht.