



Sachlage:

Aus Ihrer Anfrage, verstehe ich die Sachlage so:
Eine Mitarbeiterin arbeitet als Gemeindesekretärin. Die Suptur(Dienststelle) will einen Arbeitsort und Aufgabenbereich der Mitarbeiterin verändern. Ich gehe davon aus, dass die Mitarbeiterin beim Kirchenkreis angestellt ist und dieser der Arbeitgeber, also der Unterzeichner des Arbeitsvertrages ist. Ein im Arbeitsvertrag benannter Ort(Gemeinde) soll wegfallen.
Jetzt stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber diese Maßnahme umsetzen kann und welche Beteiligungsrechte die MAV hat.

Grundlagen:

Wie wird das Direktionsrecht des Arbeitgebers definiert?

Im Arbeitsvertrag wird die Leistungspflicht des Arbeitnehmers in einem groben Rahmen umschrieben. Aufgrund des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber den allgemeinen Rahmen des Arbeitsvertrages durch Weisungen ausfüllen. So ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungspflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich der Art und Weise, des Ortes und der Zeit im Einzelnen zu bestimmen.

In der Gewerbeordnung wird geregelt, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den **Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Dienstvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften** festgelegt sind.

Ob der Arbeitgeber in diesem Fall aufgrund seines Direktionsrechtes den Ort der Leistungserbringung bestimmen kann, hängt also unter anderem vom Arbeitsvertrag ab.

Sofern im Arbeitsvertrag keine genaue Festlegung getroffen worden ist, kann der Arbeitgeber den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung aufgrund seines Direktionsrechtes festlegen.

Die vertraglichen Festlegungen im Arbeitsvertrag **kann der Arbeitgeber nicht einseitig ändern**. Will er die arbeitsvertragliche Vereinbarungen ändern hat er die Möglichkeit eines Änderungsvertrages oder Änderungskündigung.

Änderungsvertrag:

Dies ist ein Vertrag, durch den der ursprüngliche Arbeitsvertrag hinsichtlich Art, Inhalt oder Ort der Arbeitsleistung geändert wird. Ein Änderungsvertrag ist immer dann notwendig, wenn der AG die Vertragsänderung nicht im Wege seines Direktionsrechtes durchsetzen kann. **Der Arbeitnehmer ist nicht zur Annahme des Änderungsangebots verpflichtet.**

Quellennachweis



§ 106 Gewerbeordnung



**Schaub, Arbeitsrecht
von A-Z
19. Auflage 2014**

Änderungskündigung:

Die Änderungskündigung ist eine (ordentliche) Beendigungskündigung, mit dem gleichzeitigen Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag mit geänderten Arbeitsbedingungen (Änderung des Arbeitsortes) abzuschließen.

Fazit:

Zunächst ist zu überprüfen, ob für den Arbeitgeber die Änderung der Arbeitsbedingungen aufgrund seines Direktionsrechtes in Betracht kommt. Dazu müssen die genauen arbeitsvertraglichen Festlegungen überprüft werden.

Einigen sich der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen durch einen Änderungsvertrag neu festzulegen, so ist dies auf dem individualrechtlichen Weg möglich. Eine Beteiligung der MAV ist dabei nicht notwendig.

Entscheidet sich der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen auf dem Weg der Änderungskündigung durchzusetzen, so ist vor Ausspruch der Änderungskündigung die MAV zu beteiligen.

Das genaue Beteiligungsverfahren bei einer Kündigung würde den Rahmen meiner Antwort sprengen.

RECHTSHINWEIS:

Ausdrücklich möchten wir darauf hinweisen, dass diese Auskunft keine Form direkter Rechtsauskunft, einen juristischen Rat oder eine rechtverbindliche Aussage darstellt. Dies kann nur eine entsprechender Anwalt oder ein Jurist Ihnen ggf. geben.

Quellennachweis