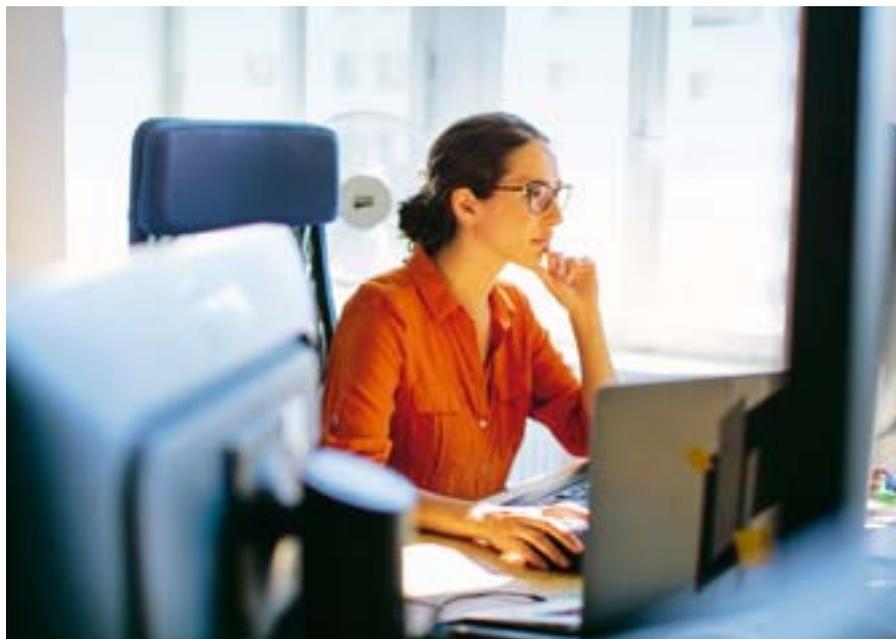


Auch Manager können sich wehren

Führungskräfte müssen mitunter unfreiwillig den Job wechseln. Manager sollten ihre Rechte kennen, falls sie versetzt werden. Wie die Arbeitsgerichte entscheiden.

TEXT MARTIN GERTH



Stur bleiben Führungskräfte müssen nicht alles akzeptieren

Verfassungsschutzpräsident Hans-Georg Maaßen sollte seinen Posten verlieren. Das hatte die große Koalition beschlossen. Letztlich wurde er als Sonderbeauftragter ins Bundesinnenministerium versetzt.

Dass Führungskräfte in einem Unternehmen ihre Position oder den Standort wechseln, kommt relativ häufig vor. Oft können sie sich ihren neuen Job nicht selbst aussuchen. Angestellte Manager müssen sich jedoch nicht jede Versetzung gefallen lassen. Was zulässig ist und was nicht, regeln Gesetze, der Arbeitsvertrag und die Gerichte.

Laut Gesetz sind Angestellte an das Weisungsrecht des Arbeitgebers gebunden. „Je genauer der Arbeitsvertrag die Tätigkeit beschreibt, desto geringer ist jedoch der Spielraum für den Arbeitgeber“, sagt Alexander Birkhahn, Rechtsanwalt der Kanzlei Dornbach in Koblenz. Stehe im Vertrag, der Angestellte werde als Sachgebietsleiter be-

schäftigt, könne er nur auf vergleichbare Stellen wechseln.

Volkswagen beispielsweise wollte eine Abteilungsleiterin auf einen Posten ohne Personalverantwortung abschieben – ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen stoppte VW (12 Sa 1251/09).

Wer mauert, riskiert Kündigung

Widerspricht eine Versetzung nicht den Klauseln im Arbeitsvertrag oder dem Gesetz, sollten Führungskräfte zunächst der Weisung des Arbeitgebers folgen. Weigern sie sich, riskieren sie im schlimmsten Fall eine Kündigung. „Sie können ihre Rechte wahren, in dem sie den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass sie die Versetzung für unzulässig halten“, sagt Anwalt Birkhahn.

Unzulässig wäre es beispielsweise, einen Manager ohne plausible Gründe an einen anderen Standort zu versetzen. Es geht dabei meist darum, die Führungskraft loszuwerden. Diese Praxis hat das Bundesarbeits-

gericht kürzlich eingeschränkt. Der Arbeitgeber dürfe sein Weisungsrecht nicht „unbillig“ einsetzen (10 AZR 330/16). In dem Fall sollte ein Immobilienkaufmann von Dortmund nach Berlin wechseln. Er weigerte sich und wurde gefeuert. Das BAG hielt die Versetzung und die Kündigung für unwirksam. Lasse sich das Weisungsrecht willkürlich einsetzen, entstände „eine Spielweise für trennungswillige Arbeitgeber“.

Stellt sich heraus, dass die Versetzung unzulässig war, können Führungskräfte im Einzelfall Schadensersatz geltend machen. In Südhessen war ein Metallbaumeister als Betriebsleiter beschäftigt. Sein Arbeitgeber versetzte ihn nach Sachsen. Er zog zwar um, klagte aber gegen seine Versetzung. Das Hessische Landesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber, die Kosten für die Zweitwohnung in Sachsen und die Fahrten zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnort in Hessen zu erstatten (10 Sa 964/17, nicht rechtskräftig). ■

Schnellgericht

■ **Gold-Fusion** Die Übernahme von Randgold durch die Mininggesellschaft Barrick Gold dürfte Altaktionären keine Steuernachteile bringen. Eventuelle Kursgewinne aus vor 2009 gekauften Aktien beider Gesellschaften bleiben weiter steuerfrei. Dies hat das Bundesfinanzministerium für Aktientausche festgelegt (Schreiben IV C 1 - S 2252/08/10004 :017, Randnummer 100). ■ **Elterngeld** Der Lohnersatz wird speziell berechnet, wenn Frauen während der zwölf Mona-

te vor Beginn des Mutterschutzes ihren Job verlieren und wegen eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots keinen neuen antreten können. Der betrachtete Zeitraum verschiebt sich dann (Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen, L 2 EG 8/18). ■ **Tinnitus** Verletzt sich ein Angestellter bei einem Sturz, aber nicht am Ohr, kann ein Ohrengeräusch (Tinnitus) kaum mit dem Unfall zusammenhängen (Sozialgericht Karlsruhe, S 1 U 4293/16, nicht rechtskräftig).