



2. Tätigkeiten, Pflichten, Arbeitsort

§ 2

Tätigkeit / Pflichten des Arbeitnehmers / Arbeitsort ärztliche Untersuchung / Entbindung von der Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer wird angestellt als _____; er ist weisungsgebunden gegenüber _____. Im einzelnen richtet sich die Tätigkeit nach den Weisungen des Arbeitgebers und der Vorgesetzten.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere zumutbare Tätigkeit, innerhalb des Betriebes, zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Macht er hiervon Gebrauch, so ist die bisherige Vergütung weiter zu zahlen.

Obwohl das Aufgabengebiet des Arbeitnehmers ein generell selbstständiges und innovatives Arbeiten erfordert, gehört es zu den Obliegenheiten des Arbeitnehmers, die Bestimmung der Dringlichkeit von Arbeiten nicht ohne Zustimmung seiner Vorgesetzten vorzunehmen und die Vorgesetzten über beabsichtigte Vorhaben und den Stand von Arbeiten zu unterrichten.

Arbeitsort ist Cottbus.

Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Darüber hinaus erklärt sich der Arbeitnehmer für den Fall seiner Arbeitsunfähigkeit mit einer für ihn unentgeltlichen fallweisen Untersuchung durch einen Vertrauensarzt, der von der Firma benannt wird, einverstanden. Der Arbeitnehmer entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers notwendig ist.



Versetzungsklausel

Dem Arbeitgeber ist stets daran gelegen, die Einsatzmöglichkeiten und Pflichten des Arbeitnehmers zu regeln und den Arbeitnehmer hierauf schon im Arbeitsvertrag hinzuweisen. Der Vorteil der konkreten Festlegung des Einsatzbereichs ist zugleich eine Beschränkung des dem Arbeitgeber zustehenden Weisungsrechts. Ohne die Regelung des Absatzes 2 kann der Arbeitgeber die Aufgaben des Arbeitnehmers nur mit dessen Einverständnis oder durch eine „Änderungskündigung“ (Kündigung mit dem Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen) ändern. Aus diesem Grund wird man regelmäßig in Arbeitsverträgen diese Klausel finden. Der Arbeitgeber muss sich in diesem Zusammenhang jedoch darüber im Klaren sein, dass er im Falle einer beabsichtigten Beendigungskündigung gerade auch wegen der Regelung der Versetzungsmöglichkeit prüfen und ggf. dem Arbeitsgericht darlegen muss, aus welchem Grund er keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer hat. Ohne diese Versetzungsklausel kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur auf dem vereinbarten Arbeitsplatz beschäftigen. Fällt der Arbeitsplatz weg, dann kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht einseitig durch Versetzung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auf einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz beschäftigen.

Der Regelung des neuen § 308 Nr. 4 BGB (Veränderungsklausel) über eine mögliche Unwirksamkeit einer einseitigen Bestimmungsmöglichkeit der Leistung durch den Verwender unterfällt das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach allgemeiner Auffassung nicht.

Vor diesem Hintergrund wird es sich empfehlen, die Klausel nur in großen Unternehmen zu verwenden, in denen der Arbeitgeber auf eine flexible Einsatzmöglichkeit angewiesen ist und ggf. auch einen Betriebsrat bei personellen Entscheidungen zu berücksichtigen hat. Die Versetzungsklausel erleichtert in diesem Fall die Umsetzung personeller Planung. In einem kleinen Unternehmen, in dem das wechselseitige Vertrauensverhältnis unabdingbare Voraussetzung für den Bestand des Arbeitsverhältnisses ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer zumeist täglich zusammenarbeiten, wird die Klausel entbehrlich sein, da die Weigerung des Arbeitnehmer, das Aufgabengebiet zu ändern / zu erweitern, regelmäßig zu einer alsbaldigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen wird.



Arbeitsort

Arbeitsort ist regelmäßig die Gemeinde, in der der Betrieb des Arbeitgebers, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird, seinen Sitz hat. Bei häufig wechselnden Arbeitsorten (Vertreter / Kraftfahrer / Bauhandwerkern) kann dies im Einzelfall problematisch sein. Die Arbeitsgerichte haben gerade im Hinblick auf die vorgenannten Berufe die Probleme der Frage des Arbeitsortes (Zuständigkeit der Arbeitsgerichte / Entlohnung) gelöst.

Wichtig ist die Bestimmung eines oder mehrerer Arbeitsorte daher nur für den Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer ggf. künftig an einen anderen Arbeitsort versetzen will. Die Aufnahme in den Arbeitsvertrag vermeidet spätere Konflikte, da andernfalls eine Versetzung erforderlich ist, die der Kontrolle der Arbeitsgerichte auf ihre Zumutbarkeit unterliegt. (s.o.)

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber hat keinerlei Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer, von diesem zu erfahren, aus welchem Grund er erkrankt (arbeitsunfähig) ist, es sei denn er vereinbart dies mit dem Arbeitnehmer. Eine arbeitsvertragliche Klausel, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem Vertrauensarzt des Arbeitgebers schicken und vom Arzt Auskunft über die Erkrankung bekommen kann, wenn die Krankheit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit hat, ist bislang von den Arbeitsgerichten als zulässig anerkannt worden. Dem Arbeitnehmer bleibt nur die Möglichkeit, die Klausel abzulehnen und den Arbeitsvertrag nicht zu unterzeichnen, im Regelfall also den Arbeitsvertrag nicht zu erhalten.

Mit dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform und der Anwendung der Regelungen des Gesetzes über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch auf Arbeitsverträge bleibt abzuwarten, ob die Arbeitsgerichte an dieser Rechtsprechung festhalten oder diese Klausel ggf. je nach Gestaltung des Arbeitsvertrages als „überraschende“ oder „unbillige“ Klausel ablehnen. Vor diesem Hintergrund werden Arbeitgeber gut beraten sein, die Regelung in jedem Fall in der Überschrift anzukündigen, um den Arbeitnehmer nicht „zu überraschen.“