

Stellungnahme: Nach Umstrukturierung behalten Arbeitnehmer Recht auf unveränderte Weiterbeschäftigung

21. März 2018

Wird ein Unternehmen umstrukturiert und fallen dadurch Arbeitsplätze weg, behalten Arbeitnehmer das Recht, vertragsgemäß weiterbeschäftigt zu werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (10 AZR 560/16) und ein anders lautendes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf aufgehoben.

Durch die Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers verstößt die Klägerin gegen die Beschäftigungspflicht nach § 611 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), urteilten die Erfurter Bundesrichter. Fehlendes Verschulden nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB hatte das Unternehmen nicht dargelegt. Das Unternehmen muss dem Beklagten deshalb eine andere vertragsgemäße Beschäftigung zuweisen.

Dazu teilt **Dr. Nadine Kramer**, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Hogan Lovells, mit:

"Das Urteil hat Bedeutung für die Beschäftigungspflicht nach internen Umstrukturierungen, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Hatte ein Arbeitnehmer zuvor einen Beschäftigungsanspruch auf dem weggefallenen Arbeitsplatz erstritten, kann sich der Arbeitgeber gegen die zwangsweise Durchsetzung der Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz nicht wehren, wenn er dem Arbeitnehmer eine andere vertragsgemäße Tätigkeit zuweisen kann. Einer solchen Verteidigung steht nach dem BAG der 'Dolo-agit'-Einwand entgegen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere vertragsgemäße Beschäftigung zuweisen muss."

Hintergrund

Die deutsche Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns hatte einen seit 1994 beschäftigten Arbeitnehmer im Juni 2009 im Zuge einer Umstrukturierung von seinen bisherigen Aufgaben entbunden; hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer erfolgreich vor dem Arbeitsgericht. Es verurteilte das Unternehmen, den Arbeitnehmer auf seiner bisherigen Position zu unveränderten Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Eine andere Tätigkeit wurde dem Arbeitnehmer nicht zugewiesen. Das Unternehmen wehrte sich mit einer sogenannten Vollstreckungsabwehrklage gegen die zwangsweise Durchsetzung des Beschäftigungstitels, weil

die Beschäftigung unmöglich geworden sei. Planungen und Vorgaben auf Konzernebene, auf die die Geschäftsführung in Deutschland keinen Einfluss haben können, hätten zu einer Änderung des Geschäftsbereichs geführt, in dem der Beklagte beschäftigt war. Dies hatte den Wegfall des Arbeitsplatzes des Beklagten in seiner bisherigen Form und die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes zur Folge. Das BAG hat nun geurteilt, dass dieser Einwand nicht anzuerkennen ist, wenn dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Beschäftigung möglich ist. Eine solche muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann zuweisen.

> [Read the full article online](#)