

Arbeitsrecht (Nr. 194/2004)

Urteil zu § 1 Abs. 2 KSchG; § 123 BGB; Art. 1, 2 GG; § 9 KSchG; § 321 ZPO

Mitarbeiter darf Ortswechsel verweigern

WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg entschied:

Hat sich ein Arbeitnehmer vertraglich dazu verpflichtet, seinen Hauptwohnsitz mit Familie in der Nähe des Betriebes zu nehmen, berechtigt dies den Arbeitgeber weder zur Anfechtung noch zur Kündigung des Arbeitsvertrages, wenn die Umzugsabsicht des Mitarbeiters nie bestand. Das hat das LAG Nürnberg im Fall eines Projektleiters aus der Pharmabranche entschieden.

Der Mann wohnte unter der Woche von der Familie getrennt in einer Zweitwohnung in der Nähe des Betriebes und fuhr nur an den Wochenenden zu seiner Familie nach Hause. Laut Arbeitsvertrag hatte er sich allerdings dazu verpflichtet, nach Ablauf der Probezeit seinen Hauptwohnsitz in die Nähe des Arbeitsplatzes zu verlegen. Als er mehr als fünf Jahre später immer noch zwischen Betriebsort und Hauptwohnsitz pendelte, kündigte der Arbeitgeber.

Die Kündigung hielt das LAG allerdings für unzulässig. Begründung: Gibt es für die Wohnsitzverlegung keine nachvollziehbaren Gründe, die im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen, ist eine entsprechende vertragliche Verpflichtung nicht bindend. Insoweit würden die für das Fragerecht des Arbeitge-

bers bei Vertragsabschluss entwickelten Grundsätze entsprechend gelten.

Folge: Der Arbeitnehmer hat bei der Einstellung das Recht, die Frage nach dem Ortswechsel wahrheitswidrig zu beantworten. Auch eine Kündigung sei nur gerechtfertigt, wenn das Arbeitsverhältnis hierdurch konkret berührt werde, so das Gericht. Im konkreten Fall konnte der Arbeitgeber keine gewichtigen Argumente für die Wohnungsverlegung nenne.

Urteil des LAG Nürnberg vom 09.12.2003
Aktenzeichen : 6 Sa 676/02

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 23. Juni 2004

25.06.2004

07.07.2004

[Offizieller Leitsatz](#)