

Sehr geehrte Damen und Herren,

obwohl die meisten Beschäftigten in ihrem Arbeitsleben schon einmal, vielleicht sogar häufiger versetzt wurden, herrscht oft Unsicherheit über die Reichweite des Versetzungsrechts des Arbeitgebers. Oft sind Versetzungen kein Problem, vor allem wenn sie einvernehmlich erfolgen. Schwierig kann es werden, wenn der Arbeitgeber z.B. bei Umstrukturierungen eine Versetzung gegen den Willen des Betroffenen durchsetzen will.

Ausgangspunkt einer Prüfung ist § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO), der das Direktions- oder Weisungsrecht des Arbeitgebers regelt. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen. Dies gilt aber nur, soweit im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen nicht festgelegt sind.

Regelt also z.B. der Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer „als Programmierer in Frankfurt beschäftigt“ wird, kann eine Versetzung auf eine andere Position oder an anderen Ort nur einvernehmlich erfolgen. Dies gilt in jedem Fall auch bei verschlechterten Vertragsbedingungen: eine Versetzung auf einen geringer vergüteten Arbeitsplatz ist also ohne Zustimmung des Arbeitnehmers in aller Regel rechtswidrig.

Oft enthalten Arbeitsverträge sogenannte Versetzungsklauseln, die dem Arbeitgeber ermöglichen, andere Arbeitsinhalte zuzuweisen, bzw. den Arbeitnehmer auch an einen anderen Ort zu versetzen. Auch diese Klauseln sind „nach billigem Ermessen“ auszurichten. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Bei der vorzunehmenden Abwägung ist auf die Interessenlage der Parteien im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts abzustellen (BAG 23.09.2004 – 6 AZR 567/03 – NZA 2005, 359 ff). Bleibt die Versetzung in diesen Vorgaben, ist also eine Versetzung auch gegen den Willen des Arbeitnehmers möglich; sie ist dann vom Direktionsrecht gedeckt.

Nicht jede Zuweisung von neuen Arbeitsinhalten oder die Zuweisung z.B. eines neuen Büros ist eine Versetzung. Das Bundesarbeitsgericht nimmt eine Versetzung nur an, wenn sich die Tätigkeit inhaltlich erheblich verändert. Dies kann auch am gleichen Arbeitsort/platz durch Hinzufügen oder Wegnehmen von Arbeitsinhalten geschehen.

Ist eine Versetzung wegen arbeitsvertraglicher oder kollektivrechtlicher Regeln nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, kann die beabsichtigte Maßnahme gegen den Willen des Arbeitnehmers nur über eine Änderungskündigung erreicht werden. Damit wird das bisherige Arbeitsverhältnis gekündigt, zugleich aber die Fortsetzung zu den geänderten Bedingungen

angeboten. Gegen die Änderungskündigung ist so genannte Änderungsschutzklage möglich, die innerhalb von drei Wochen erhoben werden muss.

In jedem Fall erfordert eine Versetzung die Zustimmung des Betriebsrats. Dies gilt bei einer einvernehmlichen Regelung also ebenso wie bei einer Arbeitgeberanordnung im Rahmen des Direktionsrechts.

-----