



Arbeitsrecht

Versetzung

Ein Wechsel der Tätigkeit oder des Tätigkeitsortes beim gleichen Arbeitgeber erfolgt durch Versetzung. Geschieht dies einvernehmlich, bedarf das Thema keiner Diskussion – solange die erforderliche Zustimmung des Betriebsrates (§ 99 BetrVG) eingeholt wird.

Darf aber der Arbeitgeber eine solche **Versetzung auch ohne Einverständnis** des Arbeitnehmers einseitig anordnen? Unter bestimmten Voraussetzungen schon:

Wichtig ist immer der Arbeitsvertrag. Enthält der keine Regelung zur Versetzung, dann gilt § 106 GewO. Danach kann der Arbeitgeber „Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen“.

Er kann also im Rahmen seines Weisungsrechtes eine andere Tätigkeit oder einen anderen Arbeitsort zuweisen und der Arbeitnehmer muss dem Folge leisten. Folgt der Arbeitnehmer einer rechtswirksamen Versetzungsanweisung nicht, stellt das eine Arbeitsverweigerung dar, die jedenfalls nach Abmahnung auch eine Kündigung rechtfertigen kann.

Aber nicht jede Weisung ist rechtmäßig. Zunächst ist „billiges Ermessen“ zu wahren, was eine Interessenabwägung erfordert und jedenfalls schikanöse Versetzungen oder auch eine Degradierung verbietet. Fast wichtiger aber: Dieses Weisungsrecht findet seine Grenze in den Regeln des Arbeitsvertrages (und etwaiger höherrangiger Normen). Ist im Arbeitsvertrag eine bestimmte Tätigkeit vereinbart – z.B.: „Sekretärin“ – ist eine einseitige Versetzung in die Buchhaltung auch dann unzulässig, wenn die Mitarbeiterin die entsprechenden Kenntnisse hätte. Der Arbeitsvertrag begrenzt hier das Versetzungsrecht.

Dabei kann es im Einzelfall durchaus sein, dass sich der Arbeitsvertrag durch langjährige Handhabung und einen vom Arbeitgeber bewirkten Vertrauenstatbestand auch ohne schriftliche Regelung auf eine bestimmte Tätigkeit konkreti-

siert hat, was dann auch durch einseitige Versetzung nicht geändert werden könnte.

Der Arbeitsvertrag kann aber das Versetzungsrecht auch erweitern. Wenn im Beispiel der Sekretärin der Vertrag die klare (und korrekt formulierte) Regelung enthält, dass auch Tätigkeiten in der Buchhaltung zugewiesen werden können, dann geht das auch.

Für den **Arbeitgeber** ist die Erweiterung des Versetzungsrechtes ein zweischneidiges Schwert, weil bei weitem Versetzungsrecht sich auch der Kreis der in eine Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer erweitert, wenn es einmal zu betriebsbedingten Kündigungen kommen sollte.

Oft sind solche Klauseln aber auch einfach unwirksam. Sie unterliegen einer strengen Kontrolle nach dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen und es führt z.B. schon zur Unwirksamkeit der Klausel, wenn nicht im Text klargestellt ist, dass nur „gleichwertige“ Tätigkeiten zugewiesen werden können. Aber auch bei unwirksamer Klausel bleiben dem Arbeitgeber jedenfalls die Rechte nach § 106 GewO.

Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn er mit einer aus seiner Sicht rechtswidrigen Versetzung konfrontiert ist? Natürlich kann er beim Arbeitsgericht klagen. Einfach verweigern sollte er die Tätigkeit aber allenfalls nach eingehender rechtlicher Beratung. Besser ist es oft, die Tätigkeit bis zur gerichtlichen Klärung unter Vorbehalt auszuüben und so das Risiko einer Kündigung zu vermeiden.

Sieht ein Arbeitgeber Risiken für die Wirksamkeit einer beabsichtigten Versetzung, sollte er prüfen, ob nicht stattdessen oder auch hilfsweise eine Änderungskündigung in Betracht kommt. Auch hier ist sachkundige Beratung im Einzelfall zweckmäßig.

Bei Fragen zu diesen Themen beraten wir Sie gern.