

Versetzung muss zumutbar sein

Zugewiesene Tätigkeit darf nicht weniger anspruchsvoll als bisherige Arbeit sein

Von Ulf Weigelt

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Die Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer zu verrichten hat, bestimmen sich in erster Linie nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Dabei werden Regelungen aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung berücksichtigt. Danach bestimmt sich auch, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer einseitig zu versetzen, also dessen Arbeitsplatz nach Art und Inhalt der Arbeitsaufgabe, ihrem Ort und Umfang zu verändern. Unabdingbar

ist, dass beide Tätigkeiten gleichwertig sind. Der Arbeitnehmer darf nicht auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz versetzt werden. Die Gleichwertigkeit bestimmt sich nach der Sozialanschauung und aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung.

Die Weisungs- und Versetzungsbefugnis ist notwendiges Mittel, um das auf Dauer angelegte Arbeitsverhältnis den sich ändernden Verhältnissen anpassen zu können. Grenzen ergeben sich dann, wenn die vom Arbeitgeber erstrebte Versetzung dem Arbeitnehmer nach billigem Ermessen nicht mehr zugemutet werden kann. Die beidseitigen Interessen des Arbeitgebers

und des Arbeitnehmers sind daher gegeneinander abzuwägen. Eine Versetzung ist immer dann unzulässig, wenn sie zur unberechtigten Maßregelung oder unter Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgt oder niedere Aufgaben zugewiesen werden sollen.

Um dem Arbeitgeber Flexibilität zu gewährleisten, werden gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag oft auch Versetzungsklauseln vereinbart, die ungefähr wie im folgendem Fall lauten: "Frau D. wird als Redakteurin

in der Hauptredaktion, Ressort Sonderaufgaben, beschäftigt. Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor." Nachdem die Arbeitnehmerin viele Jahre in der Hauptredaktion gearbeitet hatte, wurde sie in eine Lokalredaktion in eine andere Stadt versetzt. Sie hielt diese Versetzung für unzulässig,

weil sie seit vielen Jahren in ein- und demselben Ort gearbeitet hatte. Das Bundesarbeitsgericht hielt diese arbeitsvertragliche Versetzungsklausel für zulässig, sodass die Versetzung durch den Arbeitgeber rechtmäßig war.

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat zudem wiederholt bekräftigt, dass Klauseln zulässig sind, die dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeiten im Betrieb zuweisen, die seinen durch den beruflichen Werdegang erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.

Betriebsrat beteiligen

Versetzungsklauseln in Formulararbeitsverträgen müssen jedoch einer gerichtlichen Kontrolle standhalten, da sie einseitig vom Arbeitgeber festgesetzt werden. Arbeitgeber müssen auch die standardisierten Versetzungsklauseln in alten Arbeitsverträgen hinterfragen und überprüfen.

Liegt eine Versetzung im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts vor, ist der Betriebsrat zu beteiligen. Er muss vorher unterrichtet werden, um die Zustimmung einzuholen.

Quelle:

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de