

Versetzung statt Kündigung?

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann auch Vorteile haben

Von Jürgen Weder, Pflüger Rechtsanwälte Frankfurt a.M.

Arbeitsverträge enthalten üblicherweise eine Tätigkeitsbezeichnung und die Angabe über den Einsatzort. Daneben findet sich häufig eine Klausel, wonach sich der Arbeitgeber vorbehält, den Arbeitnehmer auch auf einem anderen, seinen Qualifikationen entsprechenden und zumutbaren Arbeitsplatz, gegebenenfalls auch an einem anderen Ort des Unternehmens, zu beschäftigen. Ein solcher Passus beschreibt das so genannte Direktionsrecht des Arbeitgebers. Eine Versetzung im Unternehmen muss für den Arbeitnehmer – vor allem in wirtschaftlichen schlechten Zeiten – nicht nur Nachteile haben.

Das Direktionsrecht ist gesetzlich in § 106 Gewerbeordnung normiert. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. In einem aktuellen Urteil vom 15. September 2009 hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr auch entschieden, dass in einem Unternehmen, das mit Bewilligung des zuständigen Landratsamts an Sonntagen arbeiten darf, die Anordnung zur Sonntagsarbeit im Rahmen des Direktionsrechts dann zulässig ist, wenn der Arbeitsvertrag hierzu keine konkrete Ausschlussregelung vorsieht. Die Verteilung der Arbeitszeit sei gerade ein Kernelement des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts.

Der Arbeitgeber übt sein Direktionsrecht meistens durch eine Versetzung aus. Damit verändert er entweder die Tätigkeitsinhalte oder den Einsatzort des Arbeitnehmers. Wird der Arbeitnehmer in einem Betrieb seines Wohnortes beschäftigt und hat der Arbeitgeber noch weitere Betriebe an anderen Standorten, wäre er bei einer entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag auch örtlich versetzbar. Ist die räumliche Entfernung vom bisherigen Einsatzort zumutbar, kann der Arbeitgeber die Beschäftigung im anderen Betrieb anordnen.

Für den Arbeitnehmer haben Versetzungen oft negative Konsequenzen, v.a. wenn der andere Betrieb weit entfernt ist. Sie kann aber auch die Sicherung des Arbeitsplatzes bedeuten. Im Falle von Umstrukturierungen kommt es gerade wegen der Finanzkrise immer mehr zu betriebsbedingten Kündigungen. Entfällt der Beschäftigungsbedarf im Einsatzbetrieb und kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb mit der gleichen oder gar einer anderen Tätigkeit möglich ist, wäre der Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung gegebenenfalls unwirksam. Der Arbeitgeber müsste in solchen Fällen zunächst das mildere Mittel einer Änderungskündigung in Betracht ziehen.

Zu beachten ist auch, dass die Ausübung des Direktionsrechts nicht dazu führen kann, nur noch mit minderwertigen Tätigkeiten betraut zu werden. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob die Zuweisung einer anderen Tätigkeit sowohl inhaltlich vertragsgemäß als auch zumutbar ist. Ist im Arbeitsvertrag als Tätigkeit „Sachbearbeiter“ am Standort Frankfurt angegeben, wäre die Zuweisung einer Tätigkeit als Pförtner in einem anderen Betrieb nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Bei räumlicher Versetzung gibt es hingegen keine starren Bewertungskriterien. Zu berücksichtigen ist stets der Wohnort und die Fahrzeit des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz. Wird diese durch Versetzung in einen anderen Betrieb nur unerheblich verlängert, so ist dies zumutbar.

Ob eine Auseinandersetzung über die wirksame Ausübung des Direktionsrechts sinnvoll ist, sollte sorgfältig abgewogen werden. Ein Schnellschuss gegen den Arbeitgeber kann sich nachträglich als wenig hilfreich herausstellen, wenn das Arbeitsverhältnis in jedem Fall fortgeführt werden soll.

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11