

„Darf der mich einfach nach Reinfeld schicken?“

Versetzung innerhalb eines Unternehmens. Das kann der Arbeitnehmer tun

BILLSTEDT „Darf der das?“ Mit genau dieser Frage kam vor wenigen Tagen eine Mandantin zu uns: „Darf der mich einfach nach Reinfeld schicken?“ Gemeint war ihr Arbeitgeber, der ihr eine „Versetzung“ ankündigte. Unsere Mandantin arbeitet seit über zwölf Jahren für einen großen Arbeitgeber, der unter anderem Filialen in Hamburg-Billstedt, an der Kieler Straße in Hamburg und in Reinfeld an einer Autobahnabfahrt betreibt. Seit jeher arbeitete unsere Mandantin in Billstedt mit einem Arbeitsweg von gerade einmal 200 Metern.

Ob der Arbeitgeber eine Versetzung vornehmen darf, hängt in erster Linie davon ab, was im Arbeitsvertrag genau steht. Wäre dort der Arbeitsort mit „Hamburg-Billstedt“ beschrieben, dürfte schon deshalb keine Versetzung nach Reinfeld erfolgen. Wäre beispielsweise die Arbeitnehmerin ausweislich des Arbeitsvertrages als Buchhalterin eingestellt und soll zukünftig als Pförtnerin arbeiten, wäre auch das unzulässig – selbst wenn der Lohn gleich bliebe.

„Billiges Ermessen“

In den meisten Fällen haben die Arbeitgeber aber Versetzungsklauseln in die Arbeitsverträge geschrieben, so beispielsweise: „Der Arbeitsort



Rechtsanwalt Axel Steffen aus Billstedt

Foto: wb

ist Hamburg. Der Arbeitgeber ist aber berechtigt, die Arbeitnehmerin an anderen Orten einzusetzen oder ihr andere zumutbare Arbeiten zuzuweisen“. So auch in unserem Fall. Daraus folgt aber noch nicht zwangsläufig, dass jede Versetzung zulässig ist und die Arbeitnehmerin auch nach Leipzig, Saarbrücken oder München geschickt werden dürfte. Auch wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzung grundsätzlich vorsieht, darf der Arbeitgeber eine Versetzung nur „nach billigem Ermessen“ und unter Berücksichtigung auch der Interessen des Arbeitnehmers vornehmen. Was aber ist „billiges Ermessen“ und wann ist das eingehalten?

Es sind alle Umstände des Ein-

zelfalls zu berücksichtigen. In unserem Fall: Einerseits ist der Unterschied, bezogen auf den Arbeitsweg, erheblich (200 Meter Fußweg gegenüber 46 Kilometer mit Auto oder öffentlichem Nahverkehr bzw. zehn Minuten Fußweg gegenüber 1,5 Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln). Andererseits ist die Arbeitsstelle in Reinfeld auch „nur“ 46 Kilometer entfernt und eben nicht in Leipzig, Saarbrücken oder München.

In unserem Fall ist die „neue“ Arbeitsstelle, da sie an der Autobahn liegt, sogar nur mit einem Anruf-Sammeltaxi oder mit dem eigenen Pkw erreichbar. Wie ist es, wenn unsere Mandantin gar keinen eigenen PW hat?

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber ja auch noch die Filiale an der Kieler Straße hat. Muss nicht – wenn schon unbedingt eine Versetzung erfolgen muss – vorrangig eine Versetzung dahin erfolgen? Macht es für die Arbeitnehmerin überhaupt wirtschaftlich noch Sinn, pro Strecke 1,5 Stunden aufzuwenden, wenn sie beispielsweise nur 3 Stunden pro Tag arbeitet? Alle für und gegen die konkrete Versetzung sprechenden Argumente sind abzuwägen, und zwar aus Sicht der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers. Wenn es beim Arbeitgeber einen Betriebsrat gibt, ist zu-

sätzlich darauf zu achten, dass die Versetzung grundsätzlich nur wirksam ist, wenn der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt wurde. Unzulässig wären auch einseitige Änderungen wie beispielsweise die Zuweisung von geringeren Tätigkeiten oder gar die Reduzierung von Lohn. Im Falle einer Versetzung lohnt es sich also, diese – gegebenenfalls auch gerichtlich – überprüfen zu lassen und nicht ohne Weiteres hinzunehmen.

Risiko minimieren

Wenn eine Versetzung nicht ordnungsgemäß vom Arbeitgeber vorgenommen werden kann, bleibt ihm nur die Möglichkeit, entweder mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu treffen oder zu versuchen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen und dann einen neuen Arbeitsvertrag mit geänderten Bedingungen anzubieten (Änderungskündigung). Wichtig ist aber: Solange noch nicht klar ist, ob die Versetzung ordnungsgemäß ist oder nicht, sollte ihr Folge geleistet werden, da sonst das Risiko besteht, dass der Arbeitgeber zu Recht den Lohn nicht zahlen müsste oder sogar wegen „Arbeitsverweigerung“ kündigen könnte.

▶ Axel Steffen, Fachanwalt für Arbeits- und Familienrecht T 732 00 77