Arbeitsvertragsinhalt

Die räumliche Versetzung von Arbeitnehmern

von RA Rainer Polzin, Berlin

Häufig trifft der Wunsch des ArbG, einen ArbN an einen anderen Arbeitsort zu versetzen, auf wenig Gegenliebe: Sei es, weil dieser dann einen längeren Fahrweg zur Arbeit hat oder er umziehen muss. Probleme sind für den ArbG vorprogrammiert, denn zur Wirksamkeit einer Versetzung bedarf es nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (seit BAGE 2, 221) einer Änderungskündigung, sofern eine Versetzung nicht vertraglich zugelassen ist. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Möglichkeiten, ArbN zu versetzen.

Der Arbeitsort

Wurde im Arbeitsvertrag keine, ggf. durch Auslegung ermittelbare Abrede getroffen, ist auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen (§ 269 Abs. 1 BGB). Dabei ist insbesondere das Erreichen des Vertragszwecks maßgeblich. Bei in der Produktion arbeitenden ArbN ist der Arbeitsort üblicherweise der Betrieb, in dem produziert wird (BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel). Bauarbeiter haben notwendig wechselnde Arbeitsorte. Gleiches gilt für Kundendienstmitarbeiter: Diese haben die Leistung bei den Auftraggebern zu erbringen. Bei ihnen ist der Wechsel des Arbeitsorts keine Versetzung. Auch bei Dienstreisen kann man nicht von einer Versetzung sprechen. Im öffentlichen Dienst gilt als Dienstort die gesamte politische Gemeinde, in der der Angestellte tatsächlich überwiegend seine Tätigkeit verrichtet.

Möglichkeiten zur Änderung des Arbeitsorts

Will der ArbG den Arbeitsort des ArbN einseitig ändern, stehen ihm zwei denkbare Möglichkeiten zur Verfügung:

- Versetzung kraft Direktionsrechts,
- Ausspruch einer Änderungskündigung.

Praxishinweis: Es gilt das Ultima-Ratio-Prinzip: Kann eine Versetzung durch Ausübung des Direktionsrechts durchgesetzt werden, greift der ArbG aber zum Mittel der Änderungskündigung, ist diese nicht das mildeste Mittel und alleine deshalb unwirksam (ErfK-Ascheid, Rn. 14 zu § 2 KSchG).

Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen

Eine Versetzungsklausel in einem Arbeitsvertrag kann lauten:

Musterformulierung: Versetzungsklausel

„Herr … tritt zum … als Mitarbeiter des Werks … (Ort) in das Unternehmen ein. Das Unternehmen behält sich vor, den Mitarbeiter nach billigem Ermessen vorübergehend oder dauerhaft in ein anderes bundesdeutsches Werk des Unternehmens bei ansonsten unveränderten Vertragsbedingungen zu versetzen."

Diese Versetzungsklausel hält einer Inhaltskontrolle nach dem Recht der AGB stand. § 308 Nr. 4 BGB ist dem Wortlaut nach nicht einschlägig, denn die Vorschrift bezieht sich nur auf die Leistung des Verwenders, im Arbeitsrecht also insbesondere auf die Entgeltzahlungspflicht. Ein Verstoß gegen § 307 BGB ist ebenfalls zu verneinen: Die synallagmatischen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag – der ArbN erbringt eine bestimmte Arbeitsleistung gegen ein bestimmtes Entgelt – werden nicht verändert. Es ist somit keine Umgehung von zwingendem Kündigungsschutzrecht zu befürchten. Daher wird auch nicht von einem wesentlichen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung abgewichen (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB).

Praxishinweis: Etwas anderes gilt, wenn nach dem Klauselinhalt der ArbN bei einer Versetzung keinen Anspruch auf Ersatz seiner notwendigen Aufwendungen für einen etwaigen Umzug oder erhöhte Fahrtkosten usw. hätte. Solche Kosten muss der ArbG (auch ohne vertragliche Abrede) unter dem Gesichtspunkt des Aufwendungsersatzes übernehmen (Preis, Der Arbeitsvertrag, II D 30, Rn. 243). Eine entgegenstehende Klausel würde der gesetzlichen Wertung des § 670 BGB widersprechen und wäre unwirksam.

Abwägung der Parteiinteressen erforderlich

Die konkrete Ausübung des Direktionsrechts ist zudem einer Billigkeitskontrolle unterworfen (§ 315 Abs. 1 BGB). Dabei sind die Parteiinteressen im Einzelfall abzuwägen (BAG AP Nr. 5 zu § 4 MuSchG 1968 = NZA 99, 1962).

- Auf Seiten des ArbN sind insbesondere die sozialen Belange zu berücksichtigen. Hierzu gehört der Einfluss der Versetzung auf das Privatleben. Dies kann durch einen zeitlich längeren Fahrweg leiden. Auch ein etwa notwendiger Umzug kann insbesondere bei allein erziehenden ArbN mit schulpflichtigen Kindern, die die Schule wechseln müssen, zu einer erheblichen Belastung werden. Gleiches gilt, wenn der ArbN wegen der Versetzung eine selbst bewohnte Eigentumswohnung aufgeben müsste. Von Bedeutung ist aus Sicht des ArbN auch, ob es sich um eine dauerhafte oder nur vorübergehende Maßnahme handelt. Letztere belastet den ArbN nur für eine bestimmte Zeit und dürfte eher zu akzeptieren sein.

- Der ArbG muss sich auf sachliche Argumente für die Versetzung berufen. Häufig werden Organisationsentscheidungen ausschlaggebend für die Anweisung sein, z.B. die Zentralisierung bestimmter Aufgaben an einem Ort. Schließt oder verlegt der ArbG einen Betrieb und versetzt er alle ArbN, wird die Interessenabwägung zu seinen Gunsten ausfallen (LAG Berlin ZTR 99, 223). Der ArbG ist nicht verpflichtet, in entsprechender Anwendung des § 1 Abs. 3 KSchG eine Sozialauswahl zwischen mehreren in Betracht kommenden ArbN durchzuführen (ErfK-Preis, Rn. 811 zu § 611 BGB, a.A. LAG Hamm, LAGE § 611 BGB Direktionsrecht Nr. 25).

Die Darlegungs- und Beweislast trägt im Prozess der ArbG, da er sich auf die wirksame Ausübung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts beruft (Palandt-Heinrichs, § 315 BGB, Rn. 19).

Versetzungsklauseln in Tarifverträgen

Versetzungsklauseln in Tarifverträgen können ein erweitertes Direktionsrecht begründen. Gemäß § 310 Abs. 3 S. 3, § 307 Abs. 3 BGB werden tarifvertragliche Versetzungsklauseln nicht auf ihren Inhalt nach dem Recht der AGB überprüft. Etwas anderes kann gelten, wenn der Tarifvertrag nur auf Grund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung findet (vgl. hierzu ErfK-Preis, §§ 305-310 BGB, Rn. 16 ff.).

Nach § 12 Abs. 1 BAT kann der ArbN aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nach vorheriger Anhörung an einen anderen Dienstort versetzt werden. Das BAG nimmt auch hier eine Interessenabwägung vor – schließlich handelt es sich bei der Norm um eine Ermessensvorschrift (BAG AP Nr. 1 zu § 12 BAT = NZA 86, 713). Eine nahezu inhaltsgleiche Regelung enthält § 11 des Tarifvertrags für Angestellte der Deutschen Post AG. Der Manteltarifvertrag für ArbN der Deutschen Bahn AG beschränkt die Dauer der Versetzung – sofern sie zumutbar ist – auf sechs Monate.

Praxishinweis: Häufig ist wie bei den einzelvertraglichen Klauseln eine Interessenabwägung vorzunehmen – es gibt jedoch auch Ausnahmen. Bei Angestellten und Polieren des Baugewerbes ist z.B. gem. § 9 Nr. 1 des Rahmentarifvertrages die dauerhafte Versetzung nur zulässig, wenn ihr der ArbN zustimmt.

Versetzung kraft Direktionsrechts bei Notarbeiten

Soll ein ArbN nach Katastrophen wie Überschwemmungen oder Feuer kurzfristig an einem anderen Arbeitsort eingesetzt werden und fehlt eine Versetzungsklausel, ist er trotzdem nach Treu und Glauben verpflichtet, der Anweisung des ArbG nachzukommen. Er muss dann auch Aufgaben erledigen, die nicht zu seinem vertraglichen Tätigkeitsfeld gehören (MünchArbR-Blomeyer, § 48 Rn. 35).

Veränderung des Arbeitsorts durch Änderungskündigung

Ohne Versetzungsklausel in Arbeits- oder Tarifvertrag scheidet eine Versetzung kraft Direktionsrechts aus. Der ArbG muss dann eine Änderungskündigung aussprechen. Voraussetzung für deren Wirksamkeit – sofern das KSchG Anwendung findet – ist

- das Bestehen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses, welches die Kündigung rechtfertigt (§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG) und
- die korrekte Vornahme der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Beispiel

Im Fall der Verlagerung einer Vertriebsabteilung von München an den Produktionsstandort Gießen behauptete der gegen die Änderungskündigung klagende Vertriebsleiter, dass das bisherige Vertriebskonzept praktikabel gewesen sei und der ArbG nicht dargelegt habe, welche Vorteile das neue Konzept bringe. Die unternehmerische Entscheidung sei daher willkürlich. Der ArbG erklärte, dass für den Vertrieb ein enger Kontakt zur Produktion notwendig sei. Die Darlegungen des ArbN würden zudem keine Willkür begründen. Das BAG folgte der Argumentation des ArbG (BAG EzA Nr. 41 zu § 2 KSchG = RdA 02, 372): Für eine tatsächlich durchgeführte unternehmerische Entscheidung spreche die Vermutung, dass sie aus sachlichen Gründen erfolge und Rechtsmissbrauch die Ausnahme sei. Daher müsse der ArbN die Tatsachen vortragen und im Streitfall beweisen, die die offensichtliche Willkür der unternehmerischen Entscheidung begründen. Diesen Maßstäben habe er hier nicht genügt.

Praxishinweis: Der ArbG hat bei Verlagerung eines Betriebs oder eines Betriebsteils eine realistische Chance, seine Änderungskündigung vor dem Arbeitsgericht zu verteidigen. Will er lediglich einen von mehreren ArbN einer Abteilung versetzen, wird es ihm ungleich schwerer fallen, das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses darzulegen.

Beteiligung des Betriebsrats

In mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 20 ArbN ist vor einer Versetzung, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, der Betriebsrat zu beteiligen (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Unterbleibt die Beteiligung oder verweigert der Betriebsrat gem. § 99 Abs. 2 BetrVG wirksam seine Zustimmung, hat dies individualrechtlich zur Folge, dass dem ArbN ein Leistungsverweigerungsrecht zusteht: Er muss der Anweisung nicht nachkommen, solange die Zustimmung nicht durch das Arbeitsgericht ersetzt wurde (ErfK-Hanau/Kania, § 99 BetrVG, Rn. 46). Vor Ausspruch einer Änderungskündigung ist der Betriebsrat zusätzlich gem. § 102 Abs. 1 BetrVG anzuhören. Auch in dem aufnehmenden Betrieb ist der Betriebsrat zu hören, da dort eine Einstellung vorliegt. Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf der ArbN dort nicht beschäftigt werden.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Nach Ausspruch der Änderungskündigung wird der ArbN häufig das Änderungsangebot des ArbG unter Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung in der Frist des § 2 KSchG annehmen und sodann Kündigungsschutzklage erheben. Will der ArbN seine Versetzung nicht hinnehmen, ist häufig ein ähnliches Vorgehen anzuraten. Er kann dieser vorbehaltlich einer gerichtlichen Überprüfung Folge leisten und beim Arbeitsgericht Feststellungsklage erheben – sonst riskiert er eine Abmahnung und ggf. eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Arbeitsverweigerung. Es besteht zudem die Möglichkeit, in einem vorläufigen Rechtsschutzverfahren die Versetzung einstweilen zu verhindern (Hümmerich, Arbeitsrecht, § 7, Rn. 135 f.).