

Versetzung – muss der Arbeitnehmer folgen?

11.09.2012 | 09:15 | Horst Lukanec (DiePresse.com)

Nicht nur ein Ortswechsel bedeutet eine Versetzung. Das Arbeitsrecht versteht darunter auch wesentliche Änderungen des Arbeitsinhalts oder der Arbeitszeiteinteilung.

Flexibilität, Spontanität und die Bereitschaft sich neuen Arbeitsumständen anzupassen sind heutzutage im Arbeitsleben selbstverständlich. Versetzungen als arbeitsrechtliches Organisationsmittel des Arbeitgebers sind hingegen nicht so ohne Weiteres zulässig. Entgegen weit verbreiteter Annahme liegt eine Versetzung nicht bloß beim Wechsel des Arbeitsortes, sondern auch bei wesentlichen Änderungen des Arbeitsinhaltes oder der Arbeitszeiteinteilung vor. Versetzungen sind nur unter Berücksichtigung arbeitsvertraglicher sowie, bei Bestehen eines Betriebsrates, arbeitsverfassungsrechtlicher Komponenten zulässig.

Aus arbeitsvertraglicher Sicht ist zwischen der direktorialen und der vertragsändernden Versetzung zu unterscheiden. Während direktoriale Versetzungen durch den bestehenden Arbeitsvertrag Deckung finden, fehlt es an einer solchen im Fall einer vertragsändernden Versetzung.

- Direktorale Versetzungen können grundsätzlich einseitig durch Weisung des Arbeitgebers erfolgen.
- Vertragsändernde Versetzungen sind hingegen nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Weigert sich der Arbeitnehmer der Versetzung zuzustimmen, kann der Arbeitgeber allenfalls versuchen eine Zustimmung des Arbeitnehmers durch eine Änderungskündigung zu erreichen. Diese ist mit der Bedingung verknüpft, dass der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers zur Änderung seines Arbeitsvertrages nicht annimmt. Stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, ist das Arbeitsverhältnis beendet. Stimmt der Arbeitnehmer zu, läuft das Arbeitsverhältnis unter den geänderten Bedingungen weiter. Allerdings kann auch diese Änderungskündigung, wie jede sonstige Kündigung auch, unter gewissen Voraussetzungen angefochten werden.

Bei Versetzungen von mindestens 13 Wochen sieht das Arbeitsverfassungsgesetz Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates vor. Führt eine solche Versetzung zur Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen, bedarf sie der Zustimmung des Betriebsrats oder des Gerichtes.

Eine Fehleinschätzung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers über die Zulässigkeit einer Versetzung kann zu ungewollten Folgen führen: Leistet der Arbeitnehmer einer zulässigen Versetzung keine Folge, riskiert er entlassen zu werden. Beharrt der Arbeitgeber auf einer unzulässigen Versetzung, muss er dem Arbeitnehmer das Entgelt fortzahlen, auch wenn dieser die gewünschte Arbeitsleistung nicht erbringt. Außerdem kann dem Arbeitnehmer das Recht zukommen, berechtigt vorzeitig auszutreten.

Es kann immer wieder vorkommen, dass es zweifelhaft ist, ob der Arbeitnehmer zur Befolgung einer Versetzungsanordnung des Arbeitgebers verpflichtet ist, etwa weil der Dienstvertrag auslegungsbedürftig ist. In solchen Fällen wäre es für den Arbeitnehmer die sicherste Variante, der Anordnung unter Protest vorläufig Folge zu leisten, die Frage der Rechtmäßigkeit aber mittels Feststellungsklage gerichtlich klären zu lassen.

Horst Lukanec ist seit 2004 Partner und Teamleiter Arbeitsrecht bei [Binder Grösswang](#). Er ist Mitglied der

International Bar Association (IBA) und der European Employment Lawyers Association (EELA) und Autor zahlreicher Publikationen zum Arbeitsrecht.

Quelle: 11.09.2012:

http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1288803/Versetzung-muss-der-Arbeitnehmer-folgen?_vl_backlink=/home/ratgeber/index.do