

18. Dezember 2020

Zwangsversetzung: Welche Rechte haben Arbeitnehmer?

Wird ein Arbeitnehmer gegen seinen Willen in eine andere Abteilung oder an einen anderen Arbeitsort versetzt, spricht man von einer Zwangsversetzung. Diese muss aber auf eine gewisse Dauer angelegt sein. Ein paar Tage oder Wochen reichen nicht aus, um den Tatbestand einer Versetzung zu erfüllen. Gemäß § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes liegt eine Versetzung vor, wenn sie länger als einen Monat andauert oder mit einer erheblichen Änderung der Umstände zu rechnen ist. Handelt es sich nur um eine kurzzeitige Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsortes, spricht man lediglich von einer Umsetzung.

Darf der Arbeitgeber einen Mitarbeiter so einfach versetzen?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitgeber ein Weisungsrecht. In § 106 der Gewerbeordnung ist ausdrücklich festgehalten, dass ein Arbeitgeber den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen kann. Allerdings muss er bei Ausübung des Weisungsrechtes die vertraglich geregelten Grenzen beachten und sein Weisungsrecht eben nach „billigem Ermessen“ ausüben. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser zuvor vom Arbeitgeber informiert werden und der Versetzung zustimmen.

Versetzung in eine andere Stadt oder an einen anderen Arbeitsort

Hier ist zunächst der Arbeitsvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag maßgeblich. Darin könnte bereits festgehalten worden sein, dass der Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort eingesetzt werden darf. Das Unternehmen hat hier ein sogenanntes Direktionsrecht. Ist aber im Arbeitsvertrag eine konkrete Stadt als Arbeitsort definiert, ist eine Zwangsversetzung grundsätzlich unzulässig.

Dennoch sind im Einzelfall jeweils die Umstände zu prüfen. Vor allem für Arbeitnehmer mit Familie,

Kreditbelastungen vor Ort oder schulpflichtigen Kindern ist eine Versetzung besonders problematisch. Auch wenn Angehörige vor Ort gepflegt werden oder der Arbeitnehmer alleinerziehend ist, dürfte eine Versetzung an einen anderen Ort unbillig sein. Der Arbeitgeber muss bei einer Versetzung also gewisse Grenzen beachten und die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen, vor allem unter sozialen Gesichtspunkten.

Ein Arbeitnehmer darf nicht ohne Rücksicht auf seine sozialen Lebensverhältnisse an einen anderen Ort versetzt werden, den er von seinem Wohnort aus nicht täglich erreichen kann. Die Versetzung muss für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Das ist beispielsweise nicht der Fall, wenn der neue Arbeitsplatz nicht innerhalb von ein bis zwei Stunden zu erreichen ist.

Versetzung in eine andere Abteilung

Wenn der Arbeitgeber die Erfüllung neuer Aufgaben in einer anderen Abteilung verlangt, handelt es sich dabei ebenfalls um eine Versetzung, wenn diese auf Dauer angelegt ist. Doch auch hier hat der Arbeitgeber Grenzen zu beachten. So darf der Arbeitnehmer in Bezug auf den Tätigkeitsbereich nicht degradiert werden. Das heißt, die neue Tätigkeit darf nicht weniger verantwortungsvoll sein und erst recht nicht schlechter bezahlt werden. Eine solche Benachteiligung muss der Arbeitnehmer nicht hinnehmen.

In solchen Fällen schlagen Arbeitgeber oft eine Änderungskündigung vor. Dabei soll das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern zu anderen Konditionen festgesetzt werden. Das aktuelle Arbeitsverhältnis wird gekündigt. Gleichzeitig bietet der Arbeitgeber neue und geänderte Bedingungen an. Der Arbeitnehmer ist aber nicht verpflichtet, dieser Änderungskündigung zuzustimmen. Nimmt er das Änderungsangebot nicht an, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der gesetzten Frist beendet.

Welche Optionen habe ich als Arbeitnehmer?

Zunächst einmal können Sie der Versetzung unter Vorbehalt zustimmen. Sie haben dann die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit der Versetzung gerichtlich prüfen zu lassen. Wichtig: Leisten Sie der Versetzung einfach nicht Folge, stellt das einen Abmahnungsgrund dar. Bei einer Arbeitsverweigerung ist zudem mit einer fristlosen Kündigung zu rechnen.

Grundsätzlich sind bei einer Zwangsversetzung die Interessen des Arbeitgebers gegen die Interessen des Arbeitnehmers abzuwägen. Je nach Sachlage kann die Versetzung im Einzelfall durchaus unzulässig sein. Arbeitnehmer sollten diese also nicht einfach ohne anwaltliche Prüfung hinnehmen. In unserer Kanzlei stehen wir Ihnen gerne zur Seite, prüfen die Rechtmäßigkeit der Versetzung und beraten Sie zum weiteren Vorgehen. Vereinbaren Sie einfach einen Termin für eine kostenlose Erstberatung.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)