

Ab Morgen arbeiten Sie übrigens in München...

Wenn Arbeitnehmer auf Reisen gehen sind nicht immer der geplante Urlaub im Süden und die Suche nach Erholung die Veranlassung hierfür. So mancher Arbeitnehmer muss weit reisen, um den ihm zugewiesenen Arbeitsplatz zu erreichen. Und wenn es der Arbeitgeber sagt, geht die Reise eventuell auch noch weiter. Aber kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einfach einen anderen Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung oder unter Umständen sogar statt in seiner Niederlassung in Thüringen in der in München zuweisen?

Steht im Arbeitsvertrag nichts, hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz in einem bestimmten Arbeitsbereich oder an einem bestimmten Ort. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts unter Beachtung des billigen Ermessens die Leistungspflicht seines Angestellten nach Zeit, Art und dem Ort konkretisieren. Hierbei hat er allerdings zu beachten, dass seine Weisungen nicht im Widerspruch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen. Seine Spielräume sind in der Praxis aber groß. Selbst wenn der Arbeitnehmer jahrelang an demselben Arbeitsplatz und am gleichen Ort eingesetzt wurde, heißt dies noch nicht, dass das immer so bleiben muss. Erst wenn neben die erhebliche Zeitdauer auch noch Umstände treten, die erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer nur noch - wie bisher - am gleichen Ort seine Leistung erbringen soll, ist von einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung hin zu einer konkret geschuldeten Leistung an einem bestimmten Ort auszugehen.

Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich ein bestimmter Arbeitsort vereinbart, kann sich der Arbeitgeber im Falle einer Versetzung nicht mehr auf sein Direktionsrecht berufen. Die Zuweisung eines neuen Arbeitsortes führt in diesem Fall zu einer Vertragsänderung. Über diese müssen sich die Arbeitsvertragsparteien einigen. Stimmt der Arbeitnehmer einer Ortsänderung nicht zu, kann der Arbeitgeber allein mit einer Änderungskündigung seinen Willen durchsetzen. Die Änderungskündigung kann wiederum vom Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage, die innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung beim Arbeitsgericht erhoben werden muss, angegriffen und auf seine Rechtmäßigkeit hin überprüft werden.

Übrigens in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig Beschäftigten, muss der Arbeitgeber bei jeder Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Unterlässt er dies oder stimmt der Betriebsrat der Maßnahme nicht zu und unterliegt der Arbeitgeber in letzterem Fall im Verfahren zur Zustimmungserzwingung vor dem Arbeitsgericht, ist die Versetzung unwirksam und der Arbeitnehmer muss ihr keine Folge leisten.

Eine Versetzung eines Arbeitnehmers insbesondere an einen anderen Arbeitsort ist also nur möglich, wenn dies im Arbeits- oder Tarifvertrag vorgesehen ist, der Arbeitnehmer zustimmt oder der Arbeitgeber rechtmäßig eine Änderungskündigung erklärt hat.

Wichtig für beide Vertragsparteien ist noch zu wissen, dass für den Fall einer Versetzung an einen weit entfernten Arbeitsort dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Ersatz seiner Mehraufwendungen zustehen kann.

In der Praxis ist dem Arbeitgeber zu raten, sich bereits im Arbeitsvertrag eine Versetzung vorzubehalten. Hierdurch kann er mehr Rechtssicherheit erlangen. Der versetzte Arbeitnehmer sollte sich rechtzeitig über die Rechtmäßigkeit der Maßnahme Gedanken machen, die Möglichkeiten der gerichtlichen Überprüfung und seine Ansprüche auf Aufwandsersatz bei langen Strecken zum neuen Arbeitsort kennen.