

# Versetzung

## Begriff - vertragskonforme und vertragsändernde Versetzung - Mitwirkung des Betriebsrates

### Begriff

Die Versetzung eines Arbeitnehmers ist dessen Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz.

Darunter fällt vor allem die Änderung von

- Arbeitsort,
- Tätigkeitsbereich,
- Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit,
- Entlohnung,
- psychischen und physischen Anforderungen,
- Reisebedingungen oder
- sozialer Stellung.

#### Vorsicht!

Bei der Frage der Zulässigkeit einer Versetzung ist immer in einem ersten Schritt die arbeitsvertragliche Deckung und in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat in einem zweiten Schritt das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrates zu prüfen!

### Vom Arbeitsvertrag gedeckte Versetzung (vertragskonforme Versetzung)

Der Arbeitgeber kann eine Versetzung durch Weisung anordnen, wenn im Arbeitsvertrag

- eine ausdrückliche Vereinbarung über einen Versetzungsvorbehalt getroffen wurde oder
- eine schlüssige Vereinbarung die Zulässigkeit der Versetzung bewirkt.

Eine Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer solchen Versetzung ist nicht erforderlich.

#### Vorsicht!

Ob eine Versetzung vertraglich gedeckt und damit durch Weisung des Arbeitgebers selbst zulässig ist, ist im Einzelfall durch Auslegung des Arbeitsvertrages zu beurteilen. Beurteilungsmaßstab ist der Sinn der Vereinbarung sowie auch die Verkehrssitte, woraus sich die Zumutbarkeit einer Versetzung ergeben kann. In Zweifelsfällen ist die vorherige Beratung mit einem Arbeitsrechtsexperten zu empfehlen!

### Vom Arbeitsvertrag nicht gedeckte Versetzung (vertragsändernde Versetzung)

Der Arbeitgeber muss vor einer Versetzung die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen, wenn

- keine ausdrückliche Vereinbarung über einen Versetzungsvorbehalt oder
- keine schlüssige Vereinbarung einer Versetzung

vorliegt.

**Vorsicht!**

Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ist eine vertragsändernde Versetzung rechtsunwirksam. Die fehlende Zustimmung kann nicht durch Zustimmung des Betriebsrates oder eines Gerichtes ersetzt werden. Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltanspruch im bisherigen Ausmaß und kann unter Umständen sogar berechtigt vorzeitig austreten, wenn der Arbeitgeber auf der Versetzung besteht!

## Information des Betriebsrates bei dauernder Versetzung

Bei einer Versetzung für einen Zeitraum von voraussichtlich mindestens 13 Wochen liegt eine so genannte "dauernde Versetzung" vor. Solche dauernden Versetzungen sind dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Auf sein Verlangen ist darüber zu beraten.

**Vorsicht!**

Dieses Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates besteht auch bei verbessernden bzw. gleichwertigen Versetzungen!

## Zustimmung des Betriebsrates bei dauernder, verschlechternder Versetzung

Ist mit der dauernden Versetzung eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, muss der Betriebsrat der Versetzung ausdrücklich zustimmen. Eine solche Verschlechterung kann z.B. durch den Wegfall von Zulagen oder Provisionen, längere Anfahrtswege zum Arbeitsort, Außendienst statt Innendienst, aber auch durch eine Minderung des Ansehens gegeben sein. Eine mit dem Dienstnehmer vereinbarte reine Kürzung des Entgeltes – ohne Versetzung – braucht hingegen keine Zustimmung vom Betriebsrat.

**Vorsicht!**

Die Zustimmung des Betriebsrates ist auch bei arbeitsvertraglicher Deckung der Versetzung, bei Zustimmung des Arbeitnehmers zur Versetzung und sogar bei dessen ausdrücklichem Versetzungswunsch notwendig!

## Rechtsfolgen bei fehlender Zustimmung des Betriebsrates

Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung zur dauernden verschlechternden Versetzung nicht, so kann diese durch Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist. Die sachliche Rechtfertigung wird im Rahmen eines Interessenvergleiches geprüft.

**Vorsicht!**

Ohne Zustimmung des Betriebsrates oder des Arbeits- und Sozialgerichtes ist eine dauernde verschlechternde Versetzung rechtsunwirksam. Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltanspruch im bisherigen Ausmaß und kann unter Umständen sogar berechtigt vorzeitig austreten, wenn der Arbeitgeber auf der Versetzung besteht!

Stand: 01.02.2021