

Versetzung und Umsetzung

Das sind die problematischen Fallgestaltungen

Hier lesen Sie

- wie sich die mitbestimmungspflichtige Versetzung von der Umsetzung unterscheidet
- welche Änderungen der Arbeitgeber mit dem Direktionsrecht einseitig anordnen kann
- wann der Arbeitgeber eine überprüfbare Änderungskündigung aussprechen muss

Das auf den ersten Blick komplizierte Verfahren rund um die personellen Einzelmaßnahmen des § 99 BetrVG stellt Betriebsräte häufig vor Probleme. Insbesondere die Abgrenzung von Versetzungen zu Umsetzungen und die damit verbundenen unterschiedlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats einerseits als auch die differenziert zu betrachtenden individualrechtlichen Möglichkeiten des Arbeitgebers andererseits geben Anlass, dieses Problemfeld gesondert zu betrachten. Immer geht es jedoch um eine Änderung von Arbeitsbedingungen durch und auf Veranlassung des Arbeitgebers. Dieser Beitrag widmet sich den Arbeitsbedingungen, dem Ort und Inhalt der Arbeitsleistung und zeigt auf, welche Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Versetzungen und Umsetzungen bestehen und wie der Arbeitgeber seine Ziele zur Änderung der Arbeitsbedingungen umsetzen kann.

Der Arbeitgeber kann den vereinbarten Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung auf zwei Wegen ändern. In den meisten Fällen erlaubt ihm das Direktionsrecht nach § 106 Gewerbeordnung, den Mitarbeiter an einem anderen Ort einzusetzen, ihm andere oder zusätzliche Tätigkeiten zuzuweisen oder die Arbeitsleistung zu anderen Zeiten zu erbringen. Reicht das Direktionsrecht zur Änderung der Arbeitsbedingungen nicht, kann der Arbeitgeber versuchen, die Arbeitsbedingungen einseitig durch eine Änderungskündigung zu ändern. Das erfolgt, indem er den Arbeitsvertrag zu den bisherigen Bedingungen kündigt und dem Arbeitnehmer dafür einen Arbeitsvertrag zu anderen Arbeitsbedingungen anbietet. Das heißt, es ist zunächst ein Blick in den Arbeitsvertrag des betroffenen Kollegen erforderlich, um zu überprüfen, wie und ob der Arbeitgeber berechtigt ist, die Arbeitsbedingungen per Direktionsrecht zu ändern.

Vereinbarung von Arbeitsbedingungen

Im Arbeitsvertrag vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen für das zustande kommende

Arbeitsverhältnis. Dies sind entsprechend dem Nachweisgesetz im Wesentlichen der Arbeitsort, eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes, die vereinbarte Arbeitszeit sowie ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarung, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Möchte der Arbeitgeber diese vereinbarten Bedingungen ändern, löst diese Planung in einigen Fällen zunächst Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG aus. Hierbei muss kollektivrechtlich zwischen Versetzung und Umsetzung unterschieden werden.

Versetzung oder Umsetzung?

Eine Versetzung ist immer die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches. Nach der einen Alternative dauert diese länger als einen Monat an oder sie ist mit erheblichen Änderungen der Arbeitsumstände des betroffenen Mitarbeiters verbunden (§ 95 Abs. 3 BetrVG). Eine Umsetzung hingegen liegt dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird, dies jedoch kürzer als einen Monat andauern soll oder die Änderung der Arbeitsumstände nicht erheblich ist (§ 95 Abs. 3 BetrVG).

Beide Maßnahmen erfordern zunächst die Zuweisung eines vom Arbeitsvertrag abweichenden Arbeitsbereiches. Dies kann etwa eine neue Tätigkeit sein, die dem Arbeitnehmer zugewiesen wird. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dies immer dann der Fall, wenn der Inhalt der Arbeitsaufgabe ein anderer wird. Beispielsweise soll der Fahrer nunmehr Lagerverwalter-Tätigkeiten übernehmen oder der Reinigungskraft werden die Aufgaben eines Pförtners aufgetragen. Was unter den Begriff des Arbeitsbereiches fällt, wird in § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG durch die Aufgabe und die Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes umschrieben. Beim Begriff des Arbeitsbereiches geht es also immer um den konkreten Ar-

beitsplatz und wie dieser in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht in die betriebliche Umgebung eingegliedert ist.

Plant der Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen eines Mitarbeiters zu ändern, ist der Betriebsrat in jedem Fall darüber zu informieren, da er prüfen muss, ob es sich um eine Versetzung oder Umsetzung handelt. Ob dem Betriebsrat die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG zustehen und der Arbeitgeber das Verfahren nach § 99 ff. BetrVG einhalten muss, hängt von der Dauer der Zuweisung dieses anderen Arbeitsbereiches gegenüber dem Mitarbeiter ab oder von der Intensität der Änderung.

Beteiligungsrechte bei einer Versetzung

Plant der Arbeitgeber die Versetzung eines Mitarbeiters, so muss er den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG vorher über die geplante Versetzung unterrichten, ihm u. a. die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegen und Auskunft über die Person der Beteiligten geben. Darüber hinaus hat er dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen auch Auskunft darüber zu geben, wie sich die geplante Maßnahme auf andere Arbeitsplätze auswirkt. Die Versetzung kann erst vorgenommen werden, wenn der Betriebsrat ihr zustimmt oder die fehlende Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt wird. Doch wie muss der Arbeitgeber den Betriebsrat beteiligen und welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Betriebsrat?

Zu beachten ist zunächst, dass § 99 BetrVG erst anwendbar ist, wenn in dem Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bezugsgröße für den Anwendungsbereich dieses Mitbestimmungsrechtes ist also nicht der Betrieb, sondern das Unternehmen als Rechtsträger. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber auch bei personellen Einzelmaßnahmen in Kleinbetrieben bei Bestehen eines Betriebsrats verpflichtet ist, den Betriebsrat vor der Umsetzung der personellen Maßnahme entsprechend zu beteiligen, vorausgesetzt im Unternehmen sind mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat sodann alle Unterlagen vorlegen, die mit der geplanten Versetzung des betroffenen Mitarbeiters im Zusammenhang stehen. Er muss dem Betriebsrat etwa darstellen, wie der neue Arbeitsbereich des Mitarbeiters konkret aussehen soll und was sich für ihn ändert. Darüber hinaus muss er dem Betriebsrat mitteilen, welche Auswirkungen die geplante Versetzung auf andere Arbeitnehmer hat. Hierbei ist auch an befristet Beschäftigte zu denken, die die Tätigkeit, die dem Mitarbeiter zugewiesen werden soll, ebenfalls erfüllen könnten.

Der Betriebsrat hat nun die Möglichkeit, die Zustimmung zu der geplanten Versetzung zu verweigern. Hierfür ist das Vorliegen einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgeführten Zustimmungsverweigerungsgründe erforder-

lich. Macht der Betriebsrat von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch, so muss er dem Arbeitgeber innerhalb von einer Woche nach der vollständigen Unterrichtung diesen Zustimmungsverweigerungsgrund mitteilen und erklären, warum er die Voraussetzungen dafür erfüllt sieht. Der Betriebsrat kann sich hier allerdings nicht auf das reine Wiederholen des gesetzlich formulierten Zustimmungsverweigerungsgrundes beschränken, sondern muss bezogen auf den Einzelfall darstellen, warum er von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch macht. Nach Ablauf einer Woche seit der vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats besteht dieses Zustimmungsverweigerungsrecht nicht mehr. Ab dann gilt die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die geplante Versetzung auch ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats umzusetzen. Hat der Betriebsrat allerdings ordnungsgemäß unter konkreter Darstellung des Sachverhaltes von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht, muss der Arbeitgeber vor Umsetzung der geplanten Versetzung die Zustimmung des Betriebsrats vom Arbeitsgericht ersetzen lassen. In diesem Beschlussverfahren prüft das Arbeitsgericht, ob dem Betriebsrat tatsächlich ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG zustand. Dann kann der Arbeitgeber die geplante Versetzung nicht durchführen. Entscheidet das Arbeitsgericht, dass die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nicht rechtmäßig war, ersetzt es die Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist jetzt berechtigt, die geplante Versetzung durchzuführen.

Beteiligungsrechte bei Umsetzung

Plant der Arbeitgeber lediglich die Umsetzung eines Arbeitnehmers, kann er dies ohne Zustimmung des Betriebsrats vornehmen. In diesem Fall ist der Betriebsrat zwar zu der geplanten Maßnahme anzuhören, es besteht allerdings kein Zustimmungsverweigerungsrecht.

Direktionsrecht oder Änderungskündigung?

Die Versetzung bzw. Umsetzung hat neben der oben umschriebenen kollektivrechtlichen Ebene jedoch auch eine individualrechtliche Seite, die sich mit der arbeitsvertraglichen Situation des betroffenen Arbeitnehmers befasst. Hierbei geht es darum, ob der Arbeitgeber dies einseitig aufgrund des ihm zustehenden Direktionsrechtes kann oder, ob er die Änderung der Arbeitsbedingungen nur durch eine Änderungskündigung herbeiführen kann.

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird beschränkt durch den Inhalt des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber kann die Arbeitsbedingungen nur dann aufgrund seines

Direktionsrechtes ändern, wenn diese nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Es ist also zunächst zu prüfen, ob die geplante Versetzung des Arbeitnehmers, etwa an einem anderen Arbeitsort, vom Arbeitsvertrag gedeckt ist. Dies ist dann der Fall, wenn im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich nur ein Arbeitsort bestimmt ist oder wenn zwar ein Arbeitsort bestimmt ist, der Arbeitnehmer sich jedoch damit einverstanden erklärt hat, auch an anderen Standorten oder in anderen Betrieben des Arbeitgebers eingesetzt zu werden. Im letzteren Fall hat sich der Arbeitnehmer bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mit so genannter Versetzungsklausel bereits damit einverstanden erklärt, möglicherweise einmal an einem anderen Arbeitsort eingesetzt zu werden. Dies berechtigt den Arbeitgeber dazu, diese Arbeitsbedingungen einseitig, d. h. ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, zu ändern und ihn an dem anderen Arbeitsort einzusetzen. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich umsetzen will, d. h. ihm für kürzer als einen Monat an einen anderen Arbeitsbereich zuweisen möchte oder die Arbeitsumstände sich nicht erheblich ändern.

Sind der Einsatzort oder andere Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers jedoch ausdrücklich im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag bzw. im Gesetz geregelt und bestehen keine vereinbarten Möglichkeiten, dem Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort einzusetzen oder ihm andere Tätigkeiten zuzuweisen, reicht das dem Arbeitgeber zustehende Direktionsrecht nicht aus. Der Arbeitgeber darf dann die Arbeitsbedingungen nicht einseitig, d. h. ohne erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers, ändern.

Änderungskündigung

Ein Arbeitsvertrag kann nicht teilweise gekündigt werden. Der Arbeitgeber hat lediglich die Möglichkeit, Teile dieses Arbeitsvertrages zu ändern, indem er eine Änderungskündigung ausspricht. Mit dieser Änderungskündigung werden bestimmte Bestandteile des Arbeitsvertrages, beispielsweise hinsichtlich des Arbeitsortes oder des Inhalts der geschuldeten Tätigkeit, gekündigt und gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer angeboten, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Arbeitsbedingungen fortzuführen.

Wie bei jeder Kündigung ist auch hier der Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG zu beteiligen und vor Ausspruch der Änderungskündigung anzuhören. Der Betriebsrat hat – wie bei der Beendigungskündigung – auch hier die Möglichkeit, der Änderungskündigung wegen einer der im Gesetz genannten Gründe zu widersprechen. Jedoch verbietet – im Gegensatz zu den Rechtsfolgen einer Zustimmungsverweigerung nach § 99 BetrVG – dieser Widerspruch des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG dem Arbeitgeber

nicht, die Änderungskündigung gegenüber dem Arbeitnehmer auszusprechen.

Der Arbeitnehmer hat drei Möglichkeiten, zu reagieren: Er kann den ihm angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen zustimmen und so im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber den bestehenden Arbeitsvertrag entsprechend ändern.

Er kann dem Arbeitgeber mitteilen, dass er mit der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht einverstanden ist. In diesem Fall wandelt sich die Änderungskündigung bei Festhalten des Arbeitgebers an seiner Planung in eine Beendigungskündigung um. Denn der Arbeitgeber gibt ja dem Arbeitnehmer mit der Änderungskündigung zu verstehen, dass er das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr aufrechterhalten kann.

Schließlich hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Änderung der Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt anzunehmen, dass diese Änderung sozial gerechtfertigt ist. Ob dies so ist, muss er mit einer Änderungskündigungsschutzklage vom Arbeitsgericht klären lassen. Das Arbeitsgericht überprüft dann, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist und der Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer entsprechend geändert werden kann.

Problematische Einzelfälle

Ob der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen einseitig mit Hilfe des Direktionsrechtes oder mittels einer Änderungskündigung ändern kann, hängt also davon ab, was im Arbeitsvertrag bereits geregelt wurde und wie weit das Direktionsrecht des Arbeitgebers reicht. Die Arbeitsgerichte haben immer wieder Grenzfälle zu entscheiden, bei denen sich die Parteien darüber streiten, ob die Versetzung vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist. Dies wird zweifelsfrei angenommen, wenn der zugewiesene neue Arbeitsplatz den im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten entspricht. Denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu beschäftigen. In diesen Fällen entspricht der zugewiesene neue Arbeitsplatz den Regelungen im Arbeitsvertrag und kann daher vom Arbeitgeber einseitig angewiesen werden. Ob eine solche Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrates erfordert, hängt davon ab, ob es sich um eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG handelt oder lediglich um eine Umsetzung.

Entspricht die vom Arbeitgeber zugewiesene Tätigkeit zwar nicht mehr den im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten, grundsätzlich jedoch dem Berufsbild des Arbeitnehmers und ist die Tätigkeit auch gleichwertig, so kann der Arbeitgeber auch diese neue Tätigkeit kraft Direktionsrecht zuweisen, ohne eine Änderungskündigung auszusprechen. Jedoch handelt es sich hierbei dann um eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG, die der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Das gleiche

gilt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen einer Krankheit oder einer Schwangerschaft eine andere Tätigkeit zuweisen muss.

Eine örtliche Versetzung, die der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedarf, liegt wie oben dargestellt dann vor, wenn im Arbeitsvertrag keine Angaben über den Arbeitsort getroffen wurden und der Arbeitgeber nunmehr den Arbeitsort festlegen möchte. Mangels Vereinbarungen im Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber in diesen Fällen berechtigt, den Arbeitsort entsprechend der im Beruf oder in der Branche üblichen Regelungen festzulegen. Hierbei gilt grundsätzlich, dass der Arbeitsort dem Betriebsort des Arbeitgebers entspricht.

Plant der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an einem anderen Ort außerhalb des Betriebes einzusetzen und finden sich keine örtlichen Versetzungsklauseln im Arbeitsvertrag, so muss der Arbeitgeber zunächst den Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG zu der geplanten Versetzung anhören und dessen Zustimmung abwarten. Darüber hinaus ist eine solche Versetzung nicht mehr vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, sodass der Arbeitgeber diese Maßnahme lediglich durch Ausspruch einer Änderungskündigung herbeiführen kann. Dies bedeutet auch, dass der Betriebsrat nicht nur gemäß § 99 BetrVG zu der Versetzung angehört werden muss, sondern der Arbeitgeber den Betriebsrat auch gemäß § 102 BetrVG zu einer Kündigung anhören muss. Denn eine solche Versetzung ist nur möglich durch Ausspruch einer Änderungskündigung.

Fazit

Sowohl durch eine Versetzung als auch durch eine Umsetzung verändern sich die Arbeitsbedingungen des betroffenen Arbeitnehmers. Ob der Arbeitgeber dies einseitig vornehmen darf, hängt von den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag und damit auch von der Reichweite des Direktionsrechts ab. Hierbei sind die Grenzen oftmals schwierig zu erkennen. Deshalb sollte sich der Betriebsrat den Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers ansehen und prüfen, ob sich dort Versetzungsklauseln finden, die die geplante Versetzung individual-arbeitsrechtlich möglich machen. Wichtig für die betriebliche Praxis ist jedoch, dass unabhängig davon, eine Versetzung Beteiligungsrechte des Betriebsrats auslösen kann.

NADINE BURGSMÜLLER ist Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der Kanzlei CNH-Anwälte in Essen.
www.BR-Anwaelte.de



Hierzu finden Sie im Internet:
Muster Zustimmungsverweigerung gegen geplante Versetzung.