

Versetzung: Welche Pendelzeit ist zumutbar?

Immer wieder wird die Frage nach der Wirksamkeit von Versetzungen gestellt. Ist es wirksam, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in eine 170 km entfernte Filiale versetzt?

Das LAG Berlin Brandenburg (Urteil vom 17.11.2017, Az: 2 Sa 965/17) hat jetzt eine interessante Entscheidung getroffen, welche die neuerliche Rechtsprechung des BAG zu der Frage der Unbilligkeit von Weisungen vertieft.

In dem Rechtsstreit geht es um die Wirksamkeit einer Kündigung. Dem Kläger gegenüber war eine Kündigung ausgesprochen worden. Im Rahmen des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht hat der Arbeitgeber die Kündigung zurückgenommen und den Arbeitnehmer aufgefordert an der 170 km entfernten Filiale zu erscheinen. Der Arbeitnehmer hingegen erschien nicht an dieser Filiale, sondern an der in seiner Nähe befindlichen Filiale. Der Arbeitnehmer war der Ansicht, dass er nicht verpflichtet ist, in der weitentfernten Filiale zu arbeiten. Der Kläger erhielt mehrere Abmahnungen und - nachdem er immer noch nicht bereit war in der entfernten Filiale zu erscheinen - eine außerordentlich und hilfsweise ordentliche Kündigung.

Gegen diese Kündigung hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, er habe der Weisung des Arbeitgebers nicht folgen müssen, da die arbeitsvertragliche Versetzungsklausel nicht wirksam sei. Das LAG Berlin Brandenburg gab der I. Instanz Recht und stellte fest, dass die Kündigung nicht wirksam ist. Die Weisung die Arbeiten in der weitentfernten Filiale aufzunehmen sei unbillig. Einer unbilligen Weisung muss der Arbeitnehmer nicht Folge leisten. Dabei bezieht sich das LAG insbesondere auch auf die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht hatte festgehalten, dass Arbeitnehmer nicht Anweisung gebunden sind, die unbillig sind. Eine solche Weisung muss, entgegen früherer Rechtsprechung, auch nicht vorläufig beachtet werden.

In dieser Konstellation hielt das LAG fest, dass die Leistungsbestimmung die gegenseitigen Interessen hätte berücksichtigen müssen. Die Ausübung des

Arbeitgebers muss billigem Ermessen entsprechen. Dabei sind die Interessen des Arbeitnehmers an kurzen Pendelzeiten mit den Interessen des Arbeitgebers abzuwägen. Je größer die Interessen des Arbeitgebers an der Ausübung des Direktionsrechts, desto eher können von dem Arbeitnehmer längere Pendelzeiten verlangt werden. Feste Grenzen, so dass LAG, gibt es jedoch nicht.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kommt das LAG Berlin zu der Unwirksamkeit. Dabei sieht das LAG bereits Indizien für einen Rechtsmissbrauch bereits darin, dass unmittelbar nach Rücknahme der 1. Kündigung, wahrscheinlich zur Disziplinierung des Klägers, die Versetzung erfolgte. Auch hat der Arbeitgeber wohl bis zum Schluss der Verhandlung nicht zu der betrieblichen Notwendigkeit der Versetzung vorgetragen.

In diesem Fall ist die Entscheidung also für den Arbeitnehmer ausgegangen. Trotz der neuen Rechtsprechung ist es jedoch immer im Einzelfall zu prüfen, ob einer Weisung Folge zu leisten ist oder nicht. Es kann sich eben später auch heraus stellen, dass die Weisung nicht unbillig war und dann muss der Arbeitnehmer mit den arbeitsrechtlichen Konsequenzen leben. Diese sollten im Vorfeld vermieden werden.

Autor: Fachanwalt für Arbeitsrecht Robert Mudter

