**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Arbeitgeber darf Streithähne ohne vorherige Aufklärung versetzen!**

**LAG Schwerin: Es ist Sache des Arbeitgebers, wie er auf Konflikte im Betrieb reagiert.**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Versetzung rechtmäßig!**

**Arbeitgeber müssen nicht die Umstände und Verantwortlichkeiten klären, bevor Maßnahmen zur Konfliktlösung anordnen.**

Das Landgericht Schwerin hatte unlängst entschieden: Die Anordnung der Versetzung war rechtmäßig, denn Arbeitgeber sollen frei sein bei der Auswahl der passenden Maßnahme zur innerbetrieblichen Konfliktlösung. Auch die vorherige Aufklärung im Einzelnen soll nicht erforderlich sein.

**Hintergrund der Entscheidung: Konflikte am Arbeitsplatz**

Anlass des Urteils der Schweriner war eine Arbeitnehmerin welche als Köchin bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt war. Zwischen der Küchenleiterin und der Arbeitnehmerin kam es immer wieder zu Auseinandersetzungen. Im letzten Konflikt der beiden Streithähne ging es um die Menge an angerührter Senfsoße und die Verwertung von Restkartoffeln. Ab diesem Tag war die Arbeitnehmerin sodann ununterbrochen arbeitsunfähig.

**Die Konfliktlösung des Arbeitgebers**

Um die Wogen zu glätten, versetzte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nach einiger Zeit in eine andere von ihm betriebene Küche in einer nahegelegenen Stadt. Die Arbeitnehmerin hätte für die Fahrt dorthin etwa 50 Minuten gebraucht. Im Vergleich zur Fahrt zur vorherigen Tätigkeitsstätte also knapp 30 Minuten mehr. Die Arbeitnehmerin wollte dieser Weisung nicht folgen und klagte zuerst am Arbeitsgericht, wo ihre Klage abgewiesen wurde. Letztlich hatte auch die Berufung vor dem LAG Schwerin keinen Erfolg.

**Das Urteil: Die Versetzung war rechtmäßig**

Die Richter des LAG Schwerin sehen in der Versetzung der Arbeitnehmerin die rechtmäßige Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, §106 GewO, §315 BGB. Auch gegen die Arbeitsvertragsrichtlinien – hier waren es solche des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche – verstoße die Versetzung nicht.

**Das Weisungsrecht des Arbeitgebers – Fehlende Vereinbarung über den Arbeitsort**

Nach §106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch  Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrages oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt ist. Im vorliegenden Fall war der Arbeitsort im Arbeitsvertrag der Klägerin nicht festgelegt.

Der Arbeitgeber hätte die Klägerin zwar vor der Versetzung anhören müssen. Die Verletzung dieser Pflicht, führt aber deshalb nicht zur Unwirksamkeit der Versetzung.

**Berechtigtes Interesse an der Versetzung**

Gerade weil die Streitigkeiten zwischen den beiden Mitarbeitern schon lange andauerten sahen die Richter in der Anweisung des Arbeitgebers eine angemessene Maßnahme: **Der Arbeitgeber hat ein „berechtigtes Interesse an der Versetzung“ und das ohne die Hintergründe zuvor aufklären zu müssen oder einen Verantwortlichen zu ermitteln.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)