

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

4

Gesetz: BGB § 611 (Direktionsrecht); TO.A § 22 (Versetzung);
KSchG § 3; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Die Zulässigkeit und Wirksamkeit der Versetzung eines Arbeitnehmers auf einen neuen Arbeitsplatz an einem neuen Arbeitsort kann Gegenstand einer positiven oder negativen Feststellungsklage sein.
2. Die Versetzung ist eine einseitige, rechtsgeschäftliche Handlung, die im Weisungsrecht des Arbeitgebers wurzelt und durch die dieser die Arbeitsbedingungen des Arbeitsvertrags zu ändern gegebenenfalls befugt ist.
3. § 3 KSchG (Dreiwochenfrist) ist auf Feststellungsklagen, die die Zulässigkeit und Wirksamkeit einer Versetzung zum Gegenstand haben, auch nicht entsprechend anwendbar.
4. Eine Versetzung ist nicht schon deshalb unzulässig und unwirksam, weil der neue Arbeitsplatz am neuen Arbeitsort tariflich geringer bewertet wird als der alte. Denn die Versetzung kann berechtigt sein, die eventuelle Minderung der Vergütung hingegen nicht (AP Nr. 47, Nr. 50 zu § 3 TO.A).
5. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann Angestellte, die unter die TO.A fallen, aus dienstlichen Gründen an einen anderen Dienstort versetzen.
6. Zu den "dienstlichen Gründen" gehören auch solche Umstände, die durch das außerdienstliche Verhalten des Angestellten entstanden sein können (z.B. häufige Trunkenheit).



- 2 -

7. Bei einer Versetzung gegen den Willen des Angestellten gebietet die Fürsorgepflicht dem Arbeitgeber zu prüfen, ob das Interesse des Angestellten an der Weiterbeschäftigung am bisherigen dienstlichen Wohnsitz auf dem bisherigen Arbeitsplatz hinter das Interesse der Allgemeinheit an ordnungsgemäßer Durchführung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes und damit an der Versetzung zurücktreten muß.

Aktenzeichen: 4 AZR 267/59
Urteil des BAG vom 20. Januar 1960

Niedersachsen
LAG (Hannover)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 267/59
5 Sa 56/59 Niedersachsen
(Hannover)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 20. Januar 1960
gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Grote und Geilenbrügge für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 11. Mai 1959 – 5 Sa 56/59 – aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand

Der Kläger, der seit 1933 im Sparkassenwesen tätig ist, wurde im Jahre 1938 bei der damaligen Hauptstelle der Kreissparkasse des Beklagten in B..... eingestellt. Der Kläger erhielt Vergütung nach VergGr. Vlb TO.A. Bis zu seiner Einberufung zur Wehrmacht im Jahre 1944 war der Kläger als Leiter zur Kreiskommunalkasse des Beklagten abgestellt worden. Im Jahre 1945 kehrte er aus Kriegsgefangenschaft zurück. Er wurde nunmehr als Leiter der Hauptzweigstelle der Kreissparkasse in G..... tätig. Seine Vergütung erfolgte weiterhin nach VergGr. Vlb TO.A.

Im Jahre 1956 beantragte der Kläger erstmalig seine Höhergruppierung in die VergGr. Vb TO.A. Er war der Ansicht, daß er Anspruch auf Vergütung nach dieser Gruppe habe, weil die Einlagen bei der Zweigstelle G..... den Betrag von 1,5 Millionen DM überstiegen hatten. Der Antrag des Klägers wurde jedoch vom Beklagten abgelehnt, weil Höhergruppierungen grundsätzlich nur zu Beginn des jeweiligen Rechnungsjahres und nach Aufstellung eines neuen Stellenplanes erfolgen dürften. Dabei wies der Beklagte seinerzeit darauf hin, daß der Stellenplan nur eine Stelle nach VergGr. Vb TO.A vorsehe, die aber besetzt sei. Dem Kläger wurde anheimgestellt, den Antrag zum Schluß des Jahres erneut einzureichen. Darauf wiederholte der Kläger im Jahre 1957 seinen Antrag auf Höhergruppierung. Nunmehr wurde dem Kläger mitgeteilt, dem Antrag könne nicht entsprochen werden, weil er die erforderlichen Fachprüfungen nicht abgelegt habe. Der Kläger hielt jedoch seine Forderung auf Vergütung nach VergGr. Vb aufrecht.

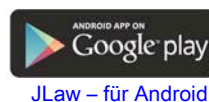
Der Sparkassenvorstand der Kreissparkasse der Beklagten beschloß in einer Sitzung am 13. Oktober 1958 die Versetzung des Klägers von G..... zur Hauptzweigstelle in N..... als Stellvertreter des dortigen Zweigstellenleiters. Dieser Beschluß wurde dem Kläger mitgeteilt und die Versetzung mit Wirkung ab 11. November 1958 durchgeführt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Kurz darauf teilte der Oberkreisdirektor des Beklagten dem Kläger mit, der Vorstand der Kreissparkasse sei bereit, die Gehaltsforderung des Klägers dahin zu regeln, daß ihm vom 1. November 1956 bis zum 1. November 1958 der Unterschiedsbetrag zwischen der VergGr. V1b und Vb T0.A nachgezahlt werde. Gleichzeitig wurde dem Kläger jedoch eröffnet, daß es hinsichtlich seiner Versetzung bei dem Beschluß des Beklagten bleibe; die Versetzung sei völlig unabhängig von der Gehaltsfrage erforderlich gewesen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die von dem Beklagten am 13. Oktober 1958 beschlossene und zum 11. November 1958 angeordnete Versetzung des Klägers von dessen bisheriger Stelle als Leiter der Hauptzweigstelle der Kreissparkasse des Kreises Grafschaft B..... in G..... an die Hauptzweigstelle in N..... unzulässig sei.

Der Kläger ist der Ansicht, die Versetzung verstosse gegen die Fürsorgepflicht des Beklagten und gegen Treu und Glauben. Sie sei lediglich erfolgt, um dem berechtigten Verlangen des Klägers nach tarifgemässer Vergütung auszuweichen. Die von ihm in G..... innegehabte Stelle sei wegen des 1,5 Millionen DM übersteigenden Einlagebetrages tariflich nach VergGr. Vb T0.A bewertet worden, während die neue Stelle in N....., auf die er versetzt worden sei, tariflich nur eine Stelle der VergGr. V1b T0.A sei.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sei wegen Nichteinhaltung der Frist des § 3 KSchG verspätet erhoben worden. Diese Bestimmung sei auf Klagen, wie sie der Kläger erhoben habe, entsprechend anzuwenden. Im übrigen sei der Beklagte auf Grund seines Direktionsrechts zur Versetzung des Klägers berechtigt gewesen. Das Versetzungsrecht ergebe sich insbesondere aus der Geschäftsanweisung Abschnitt I, § 1 Ziff. 4 für die Kreissparkasse. Die Versetzung sei auf Grund von Pflichtverletzungen des Klägers auch gerechtfertigt. Dieser habe sich u.a. 1957/58 in G..... mehr und mehr dem Trunke ergeben; schon während der Dienststunden sei er in Gastwirtschaften gegangen, um



- 4 -

Alkohol zu trinken. Abends sei der Kläger häufig sinnlos betrunken gewesen. Bauern hätten deshalb schon geäußert: "Das ist nun der Mann, dem wir unser Geld anvertrauen". Der Kläger habe darüber hinaus eine Kreditüberschreitung einer Textilfabrik um 31.000.- DM pflichtwidrig zugelassen. Im Jahre 1955 habe er unberechtigtweise die Landesbank in Hannover angewiesen, "zu Lasten des Verrechnungskontos der Zweigstelle G..... Termingeld zu belegen". Außerdem sei er im Jahre 1955 unerlaubt für seine Zweigstelle eine selbstschuldnerische Bürgschaft für eine Firma gegenüber dem fürstlichen Rentamt eingegangen. Schließlich habe der Kläger im Jahre 1957 selbständige Depotgeschäfte getätigt, ohne dazu berechtigt zu sein.

Das Arbeitsgericht Lingen a.d.Ems hat die Klage durch Urteil vom 9. Januar 1959 abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 11. Mai 1959 unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils der Klage stattgegeben. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seine Rechtsansicht weiter und begehrt, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

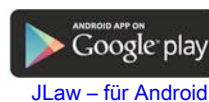
Das Feststellungsbegehren des Klägers ist zulässig (§ 256 ZPO).

Nach dem gesamten Sachvortrag des Klägers ist davon auszugehen, daß er sowohl die Berechtigung zur Versetzung als auch ihre eventuelle Wirksamkeit in Abrede stellt. Die Zulässigkeit und Wirksamkeit einer solchen Versetzung kann Gegenstand eines positiven oder negativen Feststellungsbegehrens sein, weil sie eine einseitige rechtsgeschäftliche Handlung ist, die im Weisungs- oder Direktionsrecht des Arbeitgebers wurzelt und durch die dieser die Arbeitsbedingungen des Arbeitsvertrags ein-

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

seitig zu ändern gegebenenfalls befugt ist.

Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, daß die Unzulässigkeit oder Unwirksamkeit der Versetzung alsbald festgestellt werde. Das rechtliche Interesse liegt deshalb vor, weil durch die Versetzung eine tatsächliche Ungewissheit und Unsicherheit darüber besteht, ob die Arbeitsbedingungen des Arbeitsvertrags der Parteien hinsichtlich des Arbeitsplatzes und Arbeitsortes in rechtlich verbindlicher Weise geändert worden sind oder nicht. Durch diese Ungewissheit über die Zulässigkeit und Wirksamkeit der Versetzung sieht sich der Kläger in seiner Rechtsstellung gefährdet, so daß er ein in der Sache selbst begründetes Interesse hat zu wissen, ob die Versetzung rechtens ist oder nicht. Spätestens seit Durchführung der Versetzung ist das Bedürfnis des Klägers nach Klarstellung zu bejahen.

Das auf den Feststellungsantrag des Klägers hin ergehende Urteil ist auch durch seine ideelle Rechtskraft geeignet, die Gefährdung der aufgezeigten Rechtsstellung des Klägers zu beseitigen. Ist die Versetzung nicht zulässig und wirksam erfolgt, so behält der Kläger in allem seine Position, wie sie vor der Versetzung bestand, d.h. er hat Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, wie wenn die Versetzung nicht stattgefunden hätte.

Zu Unrecht meint die Revision, die Feststellungsklage sei verspätet erhoben worden, der Kläger hätte die Dreiwochenfrist des § 3 KSchG einhalten müssen. Diese Vorschrift bietet weder ihrem Wortlaut noch ihrem Zweck nach die Möglichkeit, sie auf die vorliegende Klage anzuwenden.

Eine erweiternde Auslegung des § 3 KSchG auf Klagen der vorliegenden Art ist angesichts des klaren und eindeutigen Wortlauts der Gesetzesbestimmung undenkbar; denn § 3 KSchG spricht lediglich von der Anrufung des Arbeitsgerichts durch einen Arbeitnehmer, der geltend machen will, eine Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Dies verkennt auch die Revision nicht. Sie meint jedoch, die Bestimmung sei auf Klagen, die die Unzulässigkeit oder Unwirksamkeit einer Versetzung betreffen, entsprechend an-



- 6 -

zuwenden. Eine entsprechende Anwendung setzt aber zunächst einmal voraus, daß eine Gesetzeslücke vorhanden ist, die zu schließen wäre. Das Gesetz, das hier in Betracht käme und bei dem zunächst einmal eine Lücke aufzuzeigen wäre, ist das Kündigungsschutzgesetz. Dieses Gesetz geht als Sondergesetz dem allgemeinen Arbeitsvertragsrecht, wie es sich aus den Bestimmungen der §§ 611 ff BGB entwickelt hat, vor. Es ist also nicht angängig zu argumentieren, in diesem allgemeinen Arbeitsvertragsrecht bestehe eine Lücke, die durch entsprechende Anwendung von Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes zu schließen sei. Zwar ist auch die analoge Anwendung von Rechtsvorschriften, die ihrer Natur nach Sondercharakter haben (lex specialis), denkbar und u.U. geboten, aber nur im Rahmen und in der Zwecksetzung der lex specialis. Das Kündigungsschutzgesetz weist aber hinsichtlich der hier angeschnittenen Frage, nämlich ob eine Versetzung zulässig oder unzulässig ist, gar keine Lücke auf. Zwar schweigt das Gesetz hierüber, aber nicht etwa deswegen, weil diese Frage zur Entscheidung noch nicht reif gewesen wäre oder weil sie übersehen worden ist; das Gesetz schweigt auch nicht deshalb, weil die Frage noch gar nicht entschieden werden konnte, da sie etwa nach Erlaß des Gesetzes durch eine Veränderung der Lebensverhältnisse entstanden wäre. Das Kündigungsschutzgesetz schweigt vielmehr über diese Frage deshalb, weil es gar keinen Anlaß hatte, sie zu behandeln und gesetzlich zu regeln. Es wollte keineswegs alle Gestaltungsrechte, die dem Arbeitgeber kraft Vertrages oder Tarifes für den Einzelarbeitsvertrag zustehen, regeln. Vielmehr betrifft das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich nur die sogenannte sozial ungerechtfertigte Kündigung, wenn man von einigen weiteren besonderen Kündigungsfällen (vgl. z.B. § 11 KSchG), die hier aber nicht interessieren, absieht. Hat aber das Kündigungsschutzgesetz ersichtlich nur bestimmte Kündigungsfälle im Auge, so daß selbst der Gedanke einer

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7. -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

analogen Anwendung der Vorschrift des § 3 KSchG auf andere vom Kündigungsschutzgesetz nicht erfaßte Kündigungen (vgl. z.B. § 11 Abs. 4) abzulehnen ist, so kommt erst recht die entsprechende Anwendung dieser Bestimmung auf andere Gestaltungsrechte, die aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers erfließen und zu denen auch das Recht der Versetzung gehört, nicht in Frage.

Auch der Hinweis auf die sogenannte Änderungskündigung vermag hier nicht zu verfangen. Denn auch die Änderungskündigung führt grundsätzlich zur Lösung des Arbeitsverhältnisses. Durch den Ausspruch einer solchen Kündigung soll nämlich auf den anderen Vertragsteil eingewirkt werden, in eine Neugestaltung des Arbeitsverhältnisses einzuwilligen, widrigenfalls das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet wird. Es handelt sich bei der Änderungskündigung um einen legalen Druck auf die Gegenseite, Neugestaltungen und Änderungen des Arbeitsverhältnisses, die ein Vertragsteil allein nicht vornehmen kann, zuzustimmen. Die Änderungskündigung als solche ändert also selbst das Arbeitsverhältnis unmittelbar nicht, während durch die im Direktionsrecht des Arbeitgebers wurzelnde Versetzungsbefugnis die Arbeitsbedingungen des Arbeitsverhältnisses in bestimmter Beziehung geändert werden (vgl. hierzu Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 31; Herschel-Steinmann, KSchG, 4. Aufl., § 1 Anm. 13; Nikisch in Festschrift für Sitzler S. 265 ff.).

Mit Recht rügt jedoch die Revision, das Berufungsgericht habe die Frage der Versetzung unrichtig mit der der Vergütung verquickt. Es kommt nämlich in diesem Rechtsstreit für die Frage, ob der Kläger zu Recht oder zu Unrecht versetzt worden ist, gar nicht entscheidend darauf an, ob seine Tätigkeit auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tariflich nach VergGr. Vb TO.A zu vergüten war und ob die seines neuen Arbeitsplatzes tariflich nur noch nach VergGr.VI b TO.A zu bewerten ist.

Zwar wird in Rechtsprechung und Literatur immer wieder betont, daß mangels entsprechender Normen oder bestimmter vertraglicher Abreden der Arbeitgeber keine einseitige Versetzung vornehmen könne, die mit einer Minderung der Vergütung verbunden ist (vgl. z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des



- 8 -

Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, S. 183 f.). Das bedeutet jedoch lediglich, daß das Direktionsrecht des Arbeitgebers sich grundsätzlich nur auf die Arbeitsleistung, nicht aber auf die Lohnbemessung erstreckt. Hieraus wird gefolgert, die Zustimmung des Arbeitnehmers sei für eine Versetzung mit Lohnminderung erforderlich, falls nicht etwa dem Arbeitgeber das Recht zu einer derartigen mit einer Lohnkürzung verbundenen Versetzung des Arbeitnehmers besonders eingeräumt worden sei. Das angefochtene Urteil und der Kläger mißverstehen aber diesen Satz, wenn sie daraus schließen, jede Versetzung als solche sei schon deswegen unzulässig, weil die Arbeit auf der neu zugewiesenen Arbeitsstelle tariflich gesehen geringer zu vergüten sei als die alte. Der vorgenannte Satz will nämlich nicht mehr und nicht weniger besagen, als daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, verbindlich und rechtswirksam im Wege der Weisungsbefugnis die Vergütung zu mindern. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz und an einen anderen Arbeitsort, wie hier, ist aber mit einer Vergütungs-minderung nicht notwendigerweise so verkoppelt, daß die Versetzung als solche ohne wirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Änderungskündigung) und ohne Zustimmung des Arbeitnehmers schon deswegen unzulässig oder unwirksam ist, weil der neue Arbeitsplatz am neuen Arbeitsort tariflich geringer bewertet wird als der alte. Denn die Versetzung kann berechtigt sein, die Minderung der Vergütung aber nicht. Das hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer der Versetzungsanordnung grundsätzlich nachkommen muß, während der Anspruch auf die bisherige Vergütung solange bestehen bleibt, bis der Arbeitsvertrag wirksam geändert worden ist. Einer wirksamen Vertragsänderung bedarf es aber hinsichtlich der Vergütung immer, wenn nicht ausnahmsweise auf Grund von Normen oder des Vertrages der Arbeitgeber durch Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes auch die Vergütung einseitig herabsetzen darf (vgl. die Urteile des Senats in AP Nr. 47 und Nr. 50 zu § 3 TO.A).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hiernach hat die vergütungsrechtliche Seite für die Frage der Zulässigkeit oder Unzulässigkeit der Versetzung, die allein Gegenstand dieses Rechtsstreits ist, entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts keine unmittelbare Bedeutung. Es kommt vielmehr entscheidend darauf an, ob der Beklagte ein Versetzungsrecht hatte, bejahendenfalls ob er dieses Versetzungsrecht wirksam ausgeübt hat.

Gemäß § 22 Satz 1 TO.A, unter die das Arbeitsverhältnis der Parteien fällt, kann der Angestellte nach näherer Bestimmung der Dienstordnung während des Bestehens des Dienstverhältnisses aus dienstlichen Gründen nach einem anderen Dienstort versetzt werden. Daraus folgt, daß der Beklagte an sich zur Versetzung des Klägers befugt war, wenn dienstliche Gründe dies erforderten.

Demgegenüber kann nicht geltend gemacht werden, der § 22 TO.A mache das Versetzungsrecht von näheren Bestimmungen der Dienstordnung (vgl. § 16 AOGÖ) abhängig. Die Worte "nach näherer Bestimmung der Dienstordnung" bedeuten nicht, daß das Versetzungsrecht erst durch das Dazukommen einer Dienstordnung entsteht; vielmehr ist das Versetzungsrecht tariflicher Natur. § 22 TO.A sieht lediglich vor, daß das Versetzungsrecht seinerzeit durch Dienstordnung (d.h. durch autonome Satzung) jeweils näher konkretisiert werden konnte. Wenn eine solche Dienstordnung, wie das hier der Fall ist, nicht vorliegt, so berührt dies das tarifliche Versetzungsrecht nicht. Es verbleibt vielmehr bei dem allgemein gehaltenen tariflichen Versetzungsrecht, so daß in jedem einzelnen Falle geprüft werden muß, ob die Versetzung zu Recht ausgesprochen worden ist oder nicht. Es gilt hier Entsprechendes wie bei der Bestimmung des § 14 ATO über die Schutzbekleidung für Arbeitnehmer. Dort ist bestimmt, daß die Art und Beschaffenheit der Schutzbekleidung und die Tätigkeit, für die sie geliefert wird, die Dienstordnung bestimmt. Hieraus folgt jedoch keineswegs, daß der Anspruch auf Schutzbekleidung nach § 14 ATO dann hinfällig wäre, wenn es an einer solchen Dienstordnung fehlt. Die Dienstordnung ist hier nicht eine zusätzliche und zwingende Voraussetzung für den



- 10 -

tariflichen Anspruch auf Gestellung der Schutzkleidung (vgl. das Urteil des Senats in AP Nr. 1 zu § 14 ATÖ).

Wenn § 22 TÖA die Versetzung an "dienstliche Gründe" knüpft, d.h. Gründe, die im Interesse des öffentlichen Dienstes liegen, so gehören hierzu auch solche Umstände, die nicht nur durch das dienstliche, sondern auch durch das außerdienstliche Verhalten des Angestellten entstanden sein können. Auch ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers kann einen dienstlichen Grund für seine Versetzung bilden. Daraus folgt, daß die vom Beklagten in der Tatsacheninstanz im einzelnen behaupteten und dargelegten Versetzungsgründe, gleichgültig, ob sie das außerdienstliche oder dienstliche Verhalten des Klägers betreffen, daraufhin geprüft werden müssen, ob sie vorliegen und die Versetzung des Klägers rechtfertigen, wobei natürlich denkbar ist, daß unter Umständen schon ein Grund allein oder aber nur mehrere oder gar alle zusammen genügen. Bei alledem ergibt sich allerdings aus der Fürsorgepflicht des Beklagten gegenüber dem Kläger (vgl. Vorwort zur ATÖ), daß eine Versetzung gegen seinen Willen, wie das hier der Fall ist, nur dann rechtfertigt ausgesprochen werden konnte, wenn das Interesse des Angestellten an der Weiterbeschäftigung am bisherigen dienstlichen Wohnsitz auf seinem bisherigen Arbeitsplatz hinter das Interesse der Allgemeinheit an ordnungsgemäßer Durchführung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes zurücktreten muß (vgl. Böhm-Jund, Die Dienstverhältnisse der Angestellten und Arbeiter bei öffentl. Verwaltungen und Betrieben, Bd. II Recht für Angestellte, 1951, § 22 TÖA, Anm. 1).

Dafür, daß das tarifliche Versetzungsrecht des Beklagten durch den Arbeitsvertrag der Parteien in zulässiger Weise eingeschränkt worden ist, besteht kein Anhaltspunkt. Im Gegenteil, die unstreitig für das Arbeitsverhältnis verbindliche Geschäftsanweisung I § 1 Nr. 4 der Kreissparkasse des Beklagten bestimmt ausdrücklich, daß dieser berechtigt ist, den Kläger

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

nach den allgemeinen tariflichen Vorschriften, also gemäss § 22 TO.A auch an einen anderen Dienstort, zu versetzen.

Es kann auch keine Rede davon sein, daß die Versetzung etwa deshalb keinen Bestand haben könnte, weil die am neuen Arbeitsort auf dem neuen Arbeitsplatz zu leistende Arbeit völlig aus dem Rahmen derjenigen Arbeit fallen würde, die der Kläger vor seiner Versetzung geleistet hat oder ggfs. zu übernehmen verpflichtet war. Denn die Tätigkeit eines Stellvertreters des Leiters einer Hauptzweigstelle einer ländlichen Kreissparkasse ist nicht so sehr verschieden von der Tätigkeit eines Leiters der Hauptzweigstelle selbst, daß allein schon aus diesem Grunde die Versetzung hinfällig wäre.

Ob der Kläger etwa berechtigt ist, die Arbeit am neuen Arbeitsort auf dem neuen Arbeitsplatz zu verweigern, wenn der Beklagte ihm nun nicht mehr die Vergütung zahlen würde, auf die er nach seinem Vertrag und mangels wirksamer Vergütungs-minderung gegebenenfalls Anspruch hat (AP Nr. 47 zu § 3 TO.A), ist hier nicht näher zu erörtern. Denn dies hat mit der Frage, ob die Versetzung zulässig und wirksam ist, nichts zu tun. Die nunmehr vom Kläger am neuen Arbeitsort auf dem neuen Arbeitsplatz geforderte Arbeit hält sich jedenfalls im Rahmen des Arbeitsvertrags der Parteien.

Da das Landesarbeitsgericht die Frage, ob eine wirksame Versetzung der Mitwirkung des Betriebsrats bzw. Personalrats der Kreissparkasse des Beklagten bedurfte, zu - treffend verneint hat, kommt es mithin lediglich darauf an, ob die von dem Beklagten im einzelnen vorgetragenen Gründe unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Beklagten die Versetzung rechtfertigen oder nicht. Hierzu sind aber vom Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen worden, so daß die Sache zwecks anderweiter Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden musste.

gez. Dr. Poelmann

Bundesrichter Dr. Pecher
ist im Urlaub
gez. Dr. Poelmann

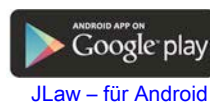
Wichmann

Geilenbrügge

Grote



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)