

Aktenzeichen: 7 AZR 216/83
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 30. Oktober 1985
- 7 AZR 216/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 3. Juni 1982
Regensburg - 4 Ca 1636/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Januar 1983
München - 2 Sa 417/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Abmahnung vor Versetzung wegen Leistungsmängeln

Gesetz: BAT § 12

Leitsätze:

1. Die Versetzung eines Angestellten gegen seinen Willen aus dienstlichen Gründen im Sinne von § 12 Abs. 1 BAT ist nur dann gerechtfertigt, wenn das Interesse des Angestellten an der Weiterbeschäftigung am bisherigen Dienstort hinter das Interesse der Allgemeinheit an ordnungsmäßiger Durchführung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes und damit an der Versetzung zurücktreten muß.
2. Soll der Angestellte wegen Leistungsmängeln an einen anderen Dienstort versetzt werden, so kann die gebotene Interessenabwägung ergeben, daß der Arbeitgeber das beanstandete Verhalten zunächst gegenüber dem Angestellten unter Hinweis auf die sonst drohende Versetzung abmahnen muß und daß er die Versetzung erst vornehmen darf, wenn die Abmahnung fruchtlos geblieben ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 216/83

2 Sa 417/82 München

Verkündet am
30. Oktober 1985

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1985 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper
und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner
und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mildeste Mittel gewählt, zumal sie durchaus berechtigt gewesen wäre, dem Kläger erneut ordentlich zu kündigen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, die von der Beklagten vortragenen Gründe rechtfertigten bei Abwägung gegen die Interessen des Klägers die Versetzung nicht, sondern erschienen sogar nicht frei von Willkür. Soweit sie aner kennenswert seien, fielen sie jedenfalls nicht besonders ins Gewicht.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und zu den Gründen der Versetzung näher ausgeführt: Die Kündigung vom 10. März 1981 sei wegen gravierender Vorfälle bei der Behandlung von Prüfungsaufträgen durch den Kläger erfolgt. Der Kläger habe von Anfang an ein sehr eigenwilliges Verhalten bei der Prüfung von eingereichten Statiken gezeigt, das den Unwillen von Kunden hervorgerufen habe. Er habe kleinlichste Korrekturen vorgenommen und hierdurch die Auftraggeber verärgert. Vom Zweigstellenleiter sei er mehrfach darauf aufmerksam gemacht worden, sich mit Kritik und Übertriebenem Formalismus zurückzuhalten, da die privaten Statiker, die die Aufträge erteilten, sehr empfindlich reagierten. Obwohl er immer wieder auf die Gepflogenheiten der Zweigstelle hingewiesen worden sei, habe sich der Kläger mit den Erfordernissen nicht abfinden können. In einem Fall habe er trotz der Anweisung, nur eine Vorprüfung vorzunehmen, mit grünem Filzstift kleinlichste Korrekturen durchgeführt. Dies habe zu einer Beschwerde des Auftraggebers geführt, zumal der Kläger einige Fachfragen falsch beurteilt habe. In erneuten Gesprächen sei dem



Kläger von der Zweigstellenleitung Hilfe angeboten worden, was jedoch voraussetze, daß sich der Kläger den Prüfungsgepflogenheiten unterwerfe. Bei weiteren Prüfaufträgen habe der Kläger einen derart kleinlichen Prüfbericht erstellt, daß dieser neu habe abgefaßt werden müssen. In anderen Fällen habe der Kläger mit unnötigem Zeitaufwand gearbeitet. Dabei habe er sich über hohen Leistungsdruck und Arbeitsanfall beklagt. Trotz wiederholter Ermahnungen habe sich der Kläger auch weiterhin nicht in den Prüfungsbetrieb einzufügen vermocht. Hinzugekommen seien erhebliche fachliche Mängel und wenig kooperatives Verhalten. Mit zunehmender sachlicher Kritik und nachhaltigen Ermahnungen habe sich der Kläger mehr und mehr hinter den Personalrat zurückgezogen und beklagt, daß an der Zweigstelle die Leistung zu sehr in den Vordergrund gestellt werde. Dabei habe er zum Ausdruck gebracht, daß er dies im öffentlichen Dienst nicht erwartet hätte. Hierdurch sei die Zweigstellenleitung zu dem Schluß gelangt, daß der Kläger als Prüfstatiker bei der Beklagten nicht geeignet sei. Somit hätten erhebliche fachliche Schwächen, Uneinsichtigkeit und Leistungsunwilligkeit zur Kündigung geführt. Da gerade an der Zweigstelle Regensburg auch sonst erhebliche Probleme mit der Leistungsbereitschaft bestanden hätten, sei sie - die Beklagte - zu dem Schluß gelangt, daß eine Belassung des Klägers in Regensburg unerträgliche Folgen für den Betrieb haben müsse. Sie habe es sich nicht leisten können, einen stetigen Umsatzrückgang bei der Zweigstelle Regensburg durch Verärgerung von Kunden und Leistungsunwillen hinzunehmen. Da diese Probleme an der Zweigstelle Bayreuth nicht bestanden hätten, der Arbeitsanfall dort sehr hoch gewesen sei und das Verhältnis zwischen dem Zweigstellenleiter in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Regensburg und dem Kläger erheblich getrübt gewesen sei, habe man es für die allseits beste Lösung gehalten, dem Kläger in Bayreuth eine neue Chance zu geben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Versetzung im Ergebnis zu Recht als von § 12 BAT nicht gedeckt und damit als unwirksam angesehen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Versetzung für unwirksam gehalten, weil sie im wesentlichen aus leistungs- und verhaltensbedingten Gründen ausgesprochen worden sei und der Kläger deshalb vorher hätte abgemahnt werden müssen. Im Entscheidungsfalle liege eine Abmahnung, wie sie von der Rechtsprechung bei einer aus leistungs- und verhaltensbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung gefordert werde, nicht vor; die Beklagte behaupte auch nicht, den Kläger für den Fall des Beibehaltens der behaupteten Leistungsmängel und Verhaltensweisen auf die Gefährdung des Inhalts oder Bestands des Arbeitsverhältnisses hingewiesen zu haben. Zwar sei offensichtlich in der Rechtsprechung noch nicht entschieden, ob eine Abmahnung unter Umständen auch einer nach § 12 BAT vorzunehmenden Versetzung vorauszugehen habe.



In der Versetzung des Klägers von Regensburg nach Bayreuth liege jedoch ein so erheblicher Eingriff in den Inhalt des Arbeitsvertrages, daß die Beklagte dem Kläger durch eine Abmahnung hätte Gelegenheit geben müssen, eine angekündigte Versetzung zu vermeiden. Deshalb könne dahingestellt bleiben, ob der von der Beklagten vorgetragene Sachverhalt unter Abwägung der beiderseitigen Interessen ausreichen würde, dienstliche oder betriebliche Gründe im Sinne des § 12 BAT zu bejahen.

2. Dieser Würdigung schließt sich der Senat im Ergebnis an. Dabei kann dahinstehen, ob der Begründung des Landesarbeitsgerichts in allen Einzelheiten zu folgen ist. Insbesondere kann unentschieden bleiben, ob die zur verhaltensbedingten Kündigung entwickelten Abmahnungsgrundsätze – wie das Landesarbeitsgericht meint – allgemein auch auf eine Versetzung nach § 12 BAT zu übertragen sind mit der Folge, daß beim Fehlen einer Abmahnung ein Fehlverhalten im Leistungsbereich einen dienstlichen oder betrieblichen Grund im Sinne des § 12 BAT nicht abgeben könnte. Für den vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht jedenfalls zu Recht angenommen, daß die von der Beklagten behaupteten Leistungs- und Verhaltensmängel des Klägers ohne vorherige erfolglose Abmahnung nicht geeignet sind, seine Versetzung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen im Sinne des § 12 BAT zu rechtfertigen.

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 BAT kann der Angestellte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt werden. Eine Versetzung ist mithin nur zulässig, wenn dienstliche oder be-



triebliche Gründe die Versetzung bedingen. Ein dienstlicher Versetzungsgrund ist gegeben, wenn die ordnungsmäßige Aufgabenerledigung in der Verwaltung unter Beachtung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit den Einsatz des Angestellten bei einer anderen Dienststelle erfordert (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Bd. 1, § 12 Anm. 3 c). Ein solcher dienstlicher Grund kann seine Ursache auch in der Person (vgl. BAG Urteil vom 21. Juni 1978 - 4 AZR 816/76 - AP Nr. 3 zu § 25 BAT) oder im - dienstlichen oder außerdienstlichen - Verhalten des Arbeitnehmers haben (vgl. BAG Urteil vom 20. Januar 1960 - 4 AZR 267/59 - AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Erfolgt die Versetzung gegen den Willen des Angestellten, so hat der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über die Versetzung auch das Interesse des Angestellten an der Beibehaltung seines bisherigen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen und eine Interessenabwägung vorzunehmen. Das gebietet ihm die Fürsorgepflicht und gilt insbesondere bei einer Versetzung, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Für diesen Fall mit seinen oft einschneidenden Auswirkungen auf die persönlichen Lebensverhältnisse des betroffenen Arbeitnehmers und seiner Familie schreibt § 12 Abs. 1 Satz 2 BAT ausdrücklich die vorherige Anhörung des Angestellten vor. Damit soll sichergestellt werden, daß der Arbeitgeber die belastenden Folgen der beabsichtigten Versetzung für den Angestellten und dessen Familie richtig einschätzen und seine Versetzungsentscheidung aufgrund einer alle wesentlichen Umstände berücksichtigenden Interessenabwägung treffen kann. Denn eine Versetzung gegen den Willen des Angestellten ist nur dann gerechtfertigt, wenn das Interesse des Angestellten an der Weiterbeschäftigung am bisherigen dienstli-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

chen Wohnsitz auf dem bisherigen Arbeitsplatz hinter das Interesse der Allgemeinheit an ordnungsmäßiger Durchführung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes und damit an der Versetzung zurücktreten muß (BAG Urteil vom 20. Januar 1960, aaO; Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, Bd. I, § 12 Erl. 6).

Im vorliegenden Falle ist die Versetzung des Klägers von der Zweigstelle Regensburg zur Zweigstelle Bayreuth der Beklagten nach den insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im wesentlichen aus leistungs- und verhaltensbedingten Gründen erfolgt. Die Beklagte lastet dem Kläger an, daß er sich nicht an die Prüfungsgepflogenheiten in der Zweigstelle Regensburg gehalten, bei der Prüfung eingereichter Statiken kleinlichste Korrekturen vorgenommen und dadurch Kunden verärgert habe, daß er fachliche Mängel gezeigt und Anweisungen des Dienststellenleiters nicht beachtet habe. Außerdem soll er sich darüber beklagt haben, daß in der Zweigstelle Regensburg zu sehr auf Leistung geachtet werde. Daß der Kläger etwa infolge mangelnder Eignung oder aus sonstigen in seiner Person liegenden Gründen nicht imstande gewesen wäre, diese von der Beklagten behaupteten Leistungs- und Verhaltensmängel bei gehörigem Bemühen abzustellen, ist jedoch nicht festgestellt. Die Beklagte hat dafür auch keine hinreichenden Anhaltspunkte vorgetragen. Dagegen spricht sogar, daß der Kläger nach seiner Versetzung in der Zweigstelle Bayreuth durchaus zur Zufriedenheit der Beklagten gearbeitet hat. Deshalb hätte die Beklagte ihn zunächst durch einen deutlichen Hinweis darauf, daß er bei Fortsetzung des gerügten Verhaltens zumindest mit einer Versetzung zu einer anderen



Zweigstelle rechnen müsse, abmahnen und ihm Gelegenheit zur Änderung seines Verhaltens geben müssen, bevor sie zu der einschneidenden Maßnahme einer Versetzung des Klägers nach Bayreuth griff. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Für den Kläger und seine Familie stellte die Versetzung nach Bayreuth eine erhebliche Belastung dar. Er wohnte zwar nicht in Regensburg, sondern in C . Nach seinem unwidersprochenen Vorbringen hatte er sich aber seit Jahren nach Regensburg orientiert und dort einen Bekannten- und Freundeskreis aufgebaut. Sein Sohn sollte dort das Gymnasium besuchen. Deshalb hatte er sich auch gerade für die Zweigstelle Regensburg der Beklagten beworben. Der Kläger hat daher ein erhebliches persönliches Interesse an der Beibehaltung seines bisherigen Arbeitsplatzes in Regensburg. Das durch das behauptete Fehlverhalten des Klägers im Leistungsbereich begründete dienstliche Interesse der Beklagten an einer Versetzung des Klägers muß demgegenüber zurücktreten, solange nicht der Versuch unternommen worden ist, den Kläger durch eine eindeutige Abmahnung zu einer vertragsgerechten Arbeitsleistung zu bewegen.

Die Beklagte hat nicht vorgetragen, daß sie den Kläger vor der Versetzung in der gekennzeichneten Weise vergeblich abgemahnt habe. Darauf, ob eine ausreichende Abmahnung in der Kündigung vom 10. März 1981 oder in Erklärungen der Beklagten während des Kündigungsschutzprozesses gesehen werden kann, kommt es schon deshalb nicht an, weil die Beklagte nicht behauptet hat, der Kläger habe sein Fehlverhalten zwischen dem Ausspruch der Kündigung und der Versetzung fortgesetzt.



Fehl geht schließlich auch der Einwand der Revision, die Beklagte hätte dem Kläger nach dem verlorenen Kündigungsschutzprozeß erneut kündigen können, so daß die Versetzung als mildere Maßnahme gegenüber einer solchen Kündigung erscheine. Da der Kläger inzwischen die Wartezeit des § 1 KSchG erfüllt hatte, wäre auch eine solche Kündigung am Fehlen einer Abmahnung gescheitert.

Nach alledem erweist sich die Versetzung des Klägers als unwirksam, so daß die Vorinstanzen der Klage mit Recht stattgegeben haben.

Dr. Seidensticker

Richter Roeper
ist wegen einer Kur
verhindert zu un-
terschreiben

Dr. Steckhan

Dr. Seidensticker

Dr. Zachert

Wagner





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)