



Direktionsrecht: Arbeitgeber darf Versetzung anordnen, um auf konkreten Konflikt zu reagieren

| Der Arbeitgeber darf als Reaktion auf eine konkrete Konfliktlage im bisherigen Arbeitsbereich einen Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich und eine andere Schicht um- oder versetzen, um dadurch den Betriebsfrieden und/oder -ablauf zu sichern oder wiederherzustellen. Dies ist eine billige Direktionsrechtsausübung. Sie begründet sich durch das berechnete betriebliche Interesse. |

Das folgt aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf. Die Richter machten in ihrer Entscheidung darauf aufmerksam, dass der Arbeitgeber grundsätzlich alleine entscheiden dürfe, wie er auf Konfliktlagen reagieren will. Insbesondere ist er nicht gehalten, zunächst die Ursachen und Verantwortlichkeiten für die Konfliktlage aufzuklären. Der damit verbundene Aufwand und Zeitverlust sind dem Arbeitgeber regelmäßig in solchen Fällen gerade deshalb unzumutbar, weil er schnell reagieren muss.

Das bedeutet aber nicht, dass er im Prozess nicht konkret vortragen müsse. So müsse er wenigstens die Konfliktlage selbst und ihre Auswirkungen auf Betriebsfrieden und/oder Betriebsablauf konkret und – soweit streitig – unter Beweisantwort darlegen. Die innerbetriebliche Konfliktlage ist kein „Freifahrtschein“ für quasi jedwede Ausübung des Weisungsrechts. Vielmehr ist konkret zu der behaupteten Konfliktlage selbst und zu deren Auswirkungen auf Betriebsfrieden und/oder -ablauf vorzutragen, um überhaupt zur Annahme eines berechtigten betrieblichen Belanges für die Weisung zu kommen. Sodann sind diese Belange mit den gegen die Weisung sprechenden Interessen des betroffenen Arbeitnehmers abzuwägen.

Zu den in die Interessenabwägung einzubeziehenden, gegen eine Um- oder Versetzung sprechenden Interessen des betroffenen Arbeitnehmers gehören unter anderem die Außenwirkung der von ihm als „Bestrafung“ empfundenen Maßnahme im Betrieb sowie wirtschaftliche Auswirkungen wie der Wegfall einer bisher erlangten Schichtzulage.