

arbeitsrecht

► Rechtsprechung

Versetzungsklausel ist zulässig

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer Versetzung auf der Basis eines vorformulierten vertraglichen Versetzungsvorbehaltes, nachdem der Arbeitnehmer der Versetzung nicht Folge leistete. Eine Klausel „Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer im Bedarfsfall auch an einem anderen Arbeitsort und/oder bei einer anderen Einrichtung des Trägers entsprechend seiner Vorbildung und seiner Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten einzusetzen. Hierbei werden die persönlichen Belange angemessen berücksichtigt“ entspricht der Regelung in § 106 Satz 1 GewO; danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anders festgelegt sind. Es ist nicht zwingend notwendig, Ankündigungsfristen oder

den zulässigen Entfernungsradius in derartige Vertragsklauseln aufzunehmen. Die Umsetzung der Bestimmung hat nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu erfolgen; dies verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach den gesetzlichen Wertentscheidungen, den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit sowie der Zumutbarkeit. Das gebietet eine Berücksichtigung der Interessen unter Abwägung des Einzelfalls. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltspflichten (BAG, Urteil vom 13. April 2010 – 9 AZR 36/09). Hinweis: Im AVR-Bereich ist § 9 AT AVR zu beachten.