

AKTUELL

Kein Anspruch auf einen Dienstort

Urteil des Bundesarbeitsgerichts: Ist es vertraglich geregelt, darf der Arbeitgeber versetzen

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Manche Arbeitgeber behalten sich per Vertrag das Recht vor, den Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsort einzusetzen. Dagegen hat eine Steuerberaterin geklagt.

Die Arbeitnehmerin war seit dem Jahr 2000 als Steuerberaterin und Managerin bei einer international tätigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft angestellt. Dieser Arbeitgeber hat in Deutschland mehrere Niederlassungen und unterhält auch Standorte im Ausland.

Im Arbeitsvertrag der Frau wurde zunächst die Niederlassung Bielefeld als Arbeitsort festgelegt. Ferner enthielt der Vertrag folgende Versetzungsklausel:

„Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, Sie im Bedarfsfall auch an einem anderen Arbeitsort und/oder bei einer anderen Gesellschaft des Konzerns entsprechend Ihrer Vorbildung und Ihren Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten einzusetzen. Hierbei werden Ihre persönlichen Belange angemessen berücksichtigt.“

Ende 2007 sollte die Arbeitnehmerin in die Niederlassung München versetzt werden. Sie weigerte sich, dorthin zu gehen. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber ihr wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Über Versetzung und Kündigung stritt man sich zuletzt im Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das BAG erweitert mit seiner Ent-



An seinen Arbeitsplatz kann man sich schnell gewöhnen, sollte man aber vielleicht nicht. Denn der Arbeitgeber kann eine Versetzung an andere Dienstorte anweisen, wenn die im Arbeitsvertrag steht. Foto: dpa

scheidung die Handlungsspielräume von Unternehmen beim Personaleinsatz. Eine arbeitsvertraglich vereinbarte Versetzungsklausel berechtigt den Arbeitgeber, grundsätzlich den Arbeitsort zu bestimmen, sofern der Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich einen festen Arbeitsort vorsieht. Die ist laut BAG zulässig und spiegelt das bereits gesetzlich in § 106 Gewerbeordnung geregelte Direktionsrecht des Arbeitgebers wider.

Ob die Versetzung im Einzelfall

zulässig ist, hängt entscheidend davon ab, ob die ausgesprochene Versetzung der so genannten Billigkeit des § 315 Bürgerliches Gesetzbuch entspricht. Dies unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle.

Dabei wird das Ermessen des Arbeitgebers nicht dadurch beschränkt, dass die Arbeitnehmerin zunächst in Bielefeld arbeitete. Die Festlegung eines bestimmten Arbeitsortes in Kombination mit einer vertraglich geregelten Einsatzmög-

lichkeit im gesamten Unternehmen schränkt die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers über den Einsatzort nicht ein.

Laut BAG bedarf eine Versetzungsklausel weder der Regelung eines maximalen Versetzungsradius' noch einer Ankündigungsfrist. Andernfalls würde sie den Anpassungsbedürfnissen des Arbeitslebens nicht gerecht werden.

► Urteil des BAG vom 13. April 2010, Aktenzeichen 9 AZR 36/09