

**Formularmäßige Versetzungsklausel muss nicht unangemessen sein**

Eine formularmäßige Versetzungsklausel benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen und verstößt auch dann nicht gegen das Transparenzgebot, wenn keine konkreten Versetzungsgründe genannt sind. (Hier sah der Arbeitsvertrag einer Redakteurin — „verantwortlich für Wort und Bild“ — vor, dass sie in der Hauptredaktion in einem bestimmten Ressort beschäftigt wurde. Der Verlag behielt sich unter der Überschrift „Arbeitsgebiet“ und „unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes“ vor. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hatte die Klausel für unwirksam erklärt, weil nur das Arbeitsgebiet, nicht aber der Arbeitsort verändert werden dürfe, wenn der Redakteur nicht zustimme. Das BAG hält sie dagegen für wirksam. „Arbeitsgebiet“ sei die „Gesamtheit der zu erfüllenden Aufgaben und Pflichten“ des Redakteurs, nicht nur der Arbeitsort. Die Versetzung sei rechtmäßig gewesen.)

Quelle: Wolfgang Büser

**Zulässigkeit der Anwendung des § 308 Nr. 4 BGB auf arbeitsvertragliche Versetzungsvorbehalte; Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen; Materielle Nachbildung einer formularmäßigen Versetzungsklausel nach § 106 S. 1 Gewerbeordnung (GewO); Versetzung einer Redakteurin von der Mantelredaktion zur Lokalredaktion ; Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Änderung des Arbeitsorts ; Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) in Arbeitsverträgen; Ermittlung des einzelarbeitsvertraglich vereinbarten Bestimmungsrechts des Arbeitgebers; Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung eines Arbeitnehmers**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 11.04.2006

**Aktenzeichen:** 9 AZR 557/05

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2006, 21916

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Neubrandenburg - 01.02.2005 - AZ: 3 Ca 1541/04

LAG Mecklenburg-Vorpommern - 06.07.2005 - AZ: 2 Sa 119/05

**Rechtsgrundlagen:**

§ 305 Abs. 1 S. 1 BGB

§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB

§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB

§ 308 Nr. 4 BGB

§ 106 S. 1 GewO

§ 2 Nr. 2 Buchst. d MTV

§ 2 Nr. 3 MTV

**Fundstellen:**

BAGE 118, 22 - 36

AA 2006, 210-212

AiB-newsletter 2007, 2 (red. Leitsatz)

ArbRB 2006, 323-324 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuA 2006, 750 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuA 2007, 411 (Kurzinformation)

AuA (Sonderausgabe) 2008, 7 (Kurzinformation)

AuR 2006, 410-411 (amtl. Leitsatz)

AUR 2006, 410-411 (amtl. Leitsatz)

BB 2006, 2195-2199 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2007, 289-291 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2006, XXII Heft 38 (amtl. Leitsatz)

DStR 2006, XII Heft 41 (amtl. Leitsatz)

EBE/BAG 2006, 156-160

EWiR 2006, 747

EzA-SD 20/2006, 4-9

FA 2007, 11 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2006, 378 (amtl. Leitsatz)

GmbH-Report 2008, R50 (Kurzinformation)

MDR 2007, 223-225 (Volltext mit amtl. LS)

NJW 2006, 3303-3308 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

NJW 2006, XII Heft 40 (Kurzinformation) "Versetzungsklausel"

NJW-Spezial 2006, 514-515 (Kurzinformation) "Voraussetzungsklauseln"

NWB 2006, 4270 (Kurzinformation)

NWB 2007, 4291 (Kurzinformation)

NZA 2006, 1149-1154 (Volltext mit amtl. LS)

NZA 2007, 19-22 (Urteilsbesprechung von Unternehmensberater Dr. Wolf Hunold)

SAE 2007, 373-378

schnellbrief 2006, 2-3

schnellbrief 2006, 1-2

SJ 2006, 40

ZAP EN-Nr. 13/2007

ZAP EN-Nr. 0/2007

ZBVR online 2006, 14-15 (red. Leitsatz)

ZfA 2008, 134 (Kurzinformation)

ZIP 2007, 443-448 (Volltext mit aml. LS)

ZTR 2007, 91-94 (Volltext mit aml. LS)

---

## BAG, 11.04.2006 - 9 AZR 557/05

### Amtlicher Leitsatz:

1. § 308 Nr. 4 BGB ist nicht auf arbeitsvertragliche Versetzungsvorbehalte anzuwenden; denn die Vorschrift erfasst nur einseitige Bestimmungsrechte hinsichtlich der Leistung des Verwenders. Versetzungsklauseln in Arbeitsverträgen betreffen demgegenüber die Arbeitsleistung als die dem Verwender geschuldete Gegenleistung.
2. Eine formularmäßige Versetzungsklausel, die materiell der Regelung in § 106 Satz 1 GewO nachgebildet ist, stellt weder eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar noch verstößt sie allein deshalb gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, weil keine konkreten Versetzungsgründe genannt sind.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. April 2006  
durch  
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell,  
die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Krasshöfer sowie  
den ehrenamtlichen Richter Merkle und  
die ehrenamtliche Richterin Pielenz  
für **Recht** erkannt:

### Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 6. Juli 2005 - 2 Sa 119/05 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte die Klägerin versetzen durfte.
- 2 Die 1953 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. September 1971 als Redakteurin beschäftigt. In dem von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrag vom 29. Juni 1993 heißt es ua.:

#### **"§ 2 Anstellung**

*Frau D wird als Redakteur angestellt und in der Redaktion der K, Auflagengruppe über 30.000 beschäftigt."*

In § 4 - Arbeitsgebiet - ist geregelt:

*"Frau D wird als Redakteur (verantwortlich für Wort und Bild) in der Hauptredaktion, Ressort Sonderaufgaben beschäftigt.*

*Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen des Redakteurs die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor."*

- 3 Nach § 15 des Arbeitsvertrags gelten für das Anstellungsverhältnis die gehalts- und manteltariflichen Regelungen für Redakteure und Redakteurinnen an Tageszeitungen.
- 4 Im dem ab 1. Januar 2003 gültigen Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (im Folgenden: MTV) heißt es soweit maßgeblich:

**"§ 2 - - Anstellungsvertrag**

1.  
*Verlag und Redakteur/Redakteurin haben Anspruch auf einen schriftlichen Anstellungsvertrag, dem das jeweilige Musterformular zu Grunde zu legen ist. Entsprechendes gilt für spätere Vertragsänderungen.*

2.  
*Bei der Anstellung sind festzulegen:*

...

d)  
*das Arbeitsgebiet des Redakteurs/der Redakteurin;*

...

3.  
*Die Verpflichtung des Redakteurs/der Redakteurin kann durch schriftliche Vereinbarung auf mehrere Verlagswerke desselben Verlages erstreckt werden. Soll die Tätigkeit des Redakteurs/der Redakteurin im Laufe seines/ihrer Arbeitsverhältnisses auf weitere periodische Druckwerke, andere Verlagsobjekte oder Tätigkeiten erweitert werden, so ist das zusätzliche Arbeitsgebiet und ein dafür zu zahlendes Entgelt in einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag zu vereinbaren."*

- 5 Der beklagte Zeitungsverlag gibt den No als eine regionale Tageszeitung im Gebiet des ehemaligen Regierungsbezirks N mit einer Vielzahl von Lokalredaktionen heraus. Die Mantel-/Hauptredaktion in N erstellt die überregionalen Seiten des No. Die Lokalredaktionen sind für die Lokalberichterstattung zuständig.
- 6 In einem Gespräch am 23. Juni 2004 teilte der Chefredakteur der Beklagten der Klägerin mit, sie in die Lokalredaktion der "M-Zeitung" nach W versetzen zu wollen.  
  
Die Klägerin, die ihre Tätigkeit bisher in den Räumen der Beklagten in N ausgeübt hatte, widersprach.
- 7 Mit Schreiben vom 30. Juli 2004 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu der beabsichtigten Versetzung der Klägerin an. Mit Schreiben vom 5. August 2004 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung. Mit Schreiben vom 19. August 2004 versetzte die Beklagte die Klägerin mit Wirkung ab 1. September 2004 in die Lokalredaktion nach W.

- 8 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihre geschuldete Arbeitsleistung habe sich auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit auf die Mantelredaktion der Beklagten in N konkretisiert. Der Zuweisungsvorbehalt in § 4 des Arbeitsvertrags rechtfertige keine Versetzung. Die Klausel verstoße gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Im Verlaufe des Prozesses hat die Klägerin vorgebracht, die Versetzung entspreche nicht billigem Ermessen, da andere geeignete Arbeitnehmer vorhanden gewesen seien, die von der Tätigkeitsveränderung weniger schwer betroffen gewesen wären. Ihre Interessen bei der Versetzung seien nicht gewahrt worden, da ihre in N wohnhaften Eltern pflegebedürftig seien und sie nunmehr bei Problemen nicht mehr vor Ort sei. Ihre Fahrzeit betrage nun nicht wie bisher 10 Minuten, sondern ca. 58 Minuten. Zwar sei die Tätigkeit in der Lokalredaktion nicht minderwertig gegenüber einer Tätigkeit in der Mantelredaktion, die Tätigkeit unterscheide sich jedoch vom Arbeitsablauf, von den Arbeitszeiten und inhaltlich von ihrer früheren Tätigkeit. Sie verfüge nicht über die erforderlichen wirtschaftlichen Hintergrundkenntnisse.
- 9 Die Klägerin hat beantragt,
1. festzustellen, dass die Versetzung der Klägerin durch die Beklagte mit Schreiben vom 19. August 2004, der Klägerin am 20. August 2004 zugegangen, als Redakteurin vom Ressort Nachrichten der Mantelredaktion im Hauptgebäude der Beklagten in N zur Lokalredaktion in W unwirksam ist,
  2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Redakteurin im Ressort Nachrichten der Mantelredaktion im Hauptgebäude der Beklagten in N zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.
- 10 Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- Sie hat vorgetragen, mit der Versetzung der Klägerin solle die Wirtschaftsberichterstattung im lokalen Bereich verstärkt werden. Zudem gehe es in der Lokalredaktion auch um eine menschlich anspruchsvolle Situation, die einen gestandenen und erfahrenen Journalisten mit höherer menschlicher Integrität erfordere.
- 11 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

### **Entscheidungsgründe**

- 12 Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zu Recht zurückgewiesen.
- 13 **A.**
- Die Klage ist unbegründet.
- 14 Die Versetzung der Klägerin von der Mantelredaktion in N zur Lokalredaktion nach W ist wirksam. Das gilt sowohl für den Wechsel des Arbeitsgebietes von der Hauptredaktion in die Lokalredaktion als auch für den Wechsel des Arbeitsplatzes von N nach W.
- 15 **I.**
- Die Beklagte war nach § 106 Satz 1 GewO berechtigt, den der Klägerin zunächst zugewiesenen Arbeitsort zu ändern. Die Berechtigung zur Änderung des Arbeitsgebiets folgt aus § 4 Satz 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags.

16 1.

Das Direktionsrecht der Beklagten zur Änderung des Arbeitsorts folgt aus § 106 Satz 1 GewO . Danach kann der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien in § 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags lediglich den fachlichen Aufgabenbereich der Klägerin als Redakteurin in der Hauptredaktion festgelegt, nicht aber den Arbeitsort. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags.

17 a)

Der Vertragstext ist von der Beklagten für eine Vielzahl von Redakteuren aufgestellt worden. Daher gelten die in ihm enthaltenen Vertragsbedingungen als Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. § 305 Abs. 1 Satz 1, 2 BGB . Das ist zwischen den Parteien nicht streitig. Das Revisionsgericht hat die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen selbstständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen vorzunehmen. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zu Grunde zu legen sind (*BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - AP ArbZG § 6 Nr. 8 = EzA ArbZG § 3 Nr.6, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - AP BGB § 305c Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 3 , auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

18 b)

Der Begriff des "Arbeitsgebietes" in § 4 des Arbeitsvertrags bezieht sich allein auf die Tätigkeit in fachlicher Hinsicht und nicht auf den Arbeitsort.

19 aa)

Die Parteien haben nach § 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags das Arbeitsgebiet auf das Ressort Sonderaufgaben in der Hauptredaktion festgelegt. Damit wird deutlich, dass sie mit dem Begriff "Arbeitsgebiet" das Ressort und die jeweilige Redaktion meinten. Anders als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, ist damit nicht der Arbeitsort arbeitsvertraglich festgelegt. Dagegen spricht schon die Verwendung des Begriffs "Arbeitsgebiet". Arbeitsgebiet beschreibt ebenso wie die Synonyme Aufgabengebiet oder Aufgabenkreis die Gesamtheit der zu erfüllenden Aufgaben und Pflichten (*vgl. Brockhaus Wahrig Deutsches Wörterbuch*).

20 bb)

Dieses Verständnis ergibt sich auch aus dem Zusammenhang zwischen § 4 Satz 2 und § 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags. Der Arbeitsort ist in § 4 Satz 1 nicht festgelegt, sondern lediglich die Arbeitsaufgabe im Bereich Sonderaufgaben der Hauptredaktion. Zwar hat die Hauptredaktion derzeit möglicherweise ihren Sitz nur in N. Es ergeben sich aber keine Anhaltspunkte, dass mit dem Begriff Hauptredaktion auch der Ort der Arbeitsleistung vereinbart werden sollte. Es wird nur klargestellt, dass das Ressort Sonderaufgaben der Hauptredaktion fachlich zugeordnet ist. Da § 4 Satz 2 sich auf die Beschreibung der Arbeitsaufgabe von § 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags bezieht, sollte erkennbar auch nur das Direktionsrecht hinsichtlich einer anderen Arbeitsaufgabe erweitert werden.

21 cc)

Dieser Auslegung steht nicht entgegen, dass nach § 95 Abs. 3 BetrVG auch dann eine Versetzung (Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs) gegeben ist, wenn sich lediglich der Arbeitsort ändert

(vgl. BAG 8. August 1989 - 1 ABR 63/88 - BAGE 62, 314 [BAG 08.08.1989 - 1 ABR 63/88]). Der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsbegriff gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG hat für die Ermittlung des einzelarbeitsvertraglich vereinbarten Bestimmungsrechts des Arbeitgebers keine Bedeutung.

22 dd)

Die Auslegung entspricht dem Verständnis der Tarifvertragsparteien des MTV.

Die Arbeitsvertragsparteien haben sich an dessen Begriff Arbeitsgebiet angelehnt.

Nach § 2 Nr. 2 Buchst. d MTV ist das Arbeitsgebiet im Arbeitsvertrag festzulegen. Wie aus § 2 Nr. 3 MTV folgt, soll das Arbeitsgebiet das periodische Druckwerk, das Verlagsobjekt sowie die (geschuldeten) Tätigkeiten des Redakteurs, nicht aber den Arbeitsort näher festlegen.

23 2.

Das Direktionsrecht der Beklagten zur Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets, nämlich der Tätigkeit als Redakteurin in der Lokalredaktion des No folgt aus dem Arbeitsvertrag. Zwar ist in § 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags die Tätigkeit der Klägerin in der Hauptredaktion fachlich festgelegt. Die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets kam daher allein auf Grund des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO nicht in Betracht. Die Beklagte hat sich jedoch entgegen der Auffassung der Revision in § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags rechtswirksam die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets vorbehalten. Das ergibt die Auslegung des § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags.

24 a)

Schon nach dem Wortlaut von § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags behält sich der Verlag die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets ohne zeitliche Beschränkung vor.

25 Der Begriff der "Zuweisung" ist nicht auf eine nur vorübergehende Maßnahme beschränkt. Denn die öffentlich-rechtliche Bedeutung des Begriffs der Zuweisung ist entgegen der Auffassung der Revision nicht einschlägig. Der Tatbestand der Zuweisung ist durch das Fünfte Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) in § 123a BRRG normiert worden. Mittels der Zuweisung als neuem, flexiblen personalpolitischen Instrument kann einem Beamten vorübergehend eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung außerhalb des Anwendungsbereichs des BRRG zugewiesen werden. Kennzeichnend für die Zuweisung ist die Verlagerung des Tätigkeitsorts vom bisherigen Dienstherrn und die Eingliederung in eine andere Einrichtung (v. *Hoyningen-Huene/Boemke Die Versetzung S. 56 f.*). Soweit im öffentlichen Recht der Begriff der Zuweisung in einem besonderen Sinne zu verstehen ist, ist dies nicht ohne weiteres auf das Arbeitsrecht zu übertragen (v. *Hoyningen-Huene/Boemke a.a.O.*); denn die Begriffe Abordnung, Entsendung, Zuweisung dienen im öffentlichen Dienst der Abgrenzung verschiedener auf den Bereich des öffentlichen Dienstes beschränkter personalpolitischer Instrumente.

26 Aus der Verweisung in § 15 des Arbeitsvertrags auf den MTV folgt entgegen der Revision nicht, dass sich die Beklagte bei Vertragsschluss nicht die Änderung des Ressorts vorbehalten wollte. Der MTV sieht zwar in § 2 Nr. 2 Buchst. d die Festlegung des Arbeitsgebiets des Redakteurs bzw. der Redakteurin vor. Nur für den Fall einer beabsichtigten Erweiterung des Arbeitsgebiets im Laufe des Arbeitsverhältnisses verlangt § 2 Nr. 3 des MTV die Vereinbarung eines Nachtrags zum Anstellungsvertrag. Der hier vereinbarte Vorbehalt der Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets bereits im Anstellungsvertrag ist durch den MTV nicht ausgeschlossen.

27 b)

Der Vorbehalt in § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags hält einer Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB stand.

28 aa)

Die §§ 305 ff. BGB sind seit dem 1. Januar 2003 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden.

29 Die Regelungen zur Gestaltung der Schuldverhältnisse durch Allgemeine Geschäftsbedingungen in der Fassung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes finden kraft geänderter Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 BGB auch auf das Arbeitsrecht Anwendung. Sie sind nach der Übergangsvorschrift des Art. 229 § 5 EGBGB anzuwenden. Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht weiter anzuwenden. Das gilt nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB auch für "Dauerschuldverhältnisse" mit der Maßgabe, dass ab dem 1. Januar 2003 das neue Recht Anwendung findet. Seitdem finden die neu gefassten §§ 305 bis 310 BGB Anwendung. Vertrauensschutz hat das Gesetz nur bis zum 31. Dezember 2002 eingeräumt (vgl. BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - AP BGB § 308 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Der Arbeitsvertrag der Parteien wurde im Jahr 1993 geschlossen. Die Regelung in § 4 des Arbeitsvertrags unterfiel damit bis zum 31. Dezember 2002 dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Recht. Seit dem 1. Januar 2003 ist die vorformulierte Klausel am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu überprüfen (vgl. BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - a.a.O.).

30 bb)

Die Klausel, mit der die Beklagte ihr Direktionsrecht erweitert hat, ist weder gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam noch benachteiligt sie die Klägerin iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen und verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

31 (1)

Nach § 308 Nr. 4 BGB ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist, unwirksam. Die Vorschrift erfasst nur einseitige Bestimmungsrechte hinsichtlich der Leistung des Verwenders (*H. Schmidt in Ulmer/Brandner/Hensen AGB-Gesetz 9. Aufl. § 10 Nr. 4 Rn. 4; Annuß BB 2002, 458, 462; Schnitker/Grau BB 2002, 2120, 2124; a.A. Wolf in Wolf/Horn/Lindacher 4. Aufl. § 10 Nr. 4 Rn. 7*). Das folgt auch aus den Gesetzesmaterialien zum AGB-Gesetz, die ausschließlich Beispiele für Änderungen der Verwenderleistungen nennen (BT-Drucks. 7/3919 S. 25). Sie ist damit nicht auf das Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers im Hinblick auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers anzuwenden.

32 (2)

Die Direktionsrechtsklausel hält der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB stand. Sie benachteiligt die Klägerin nicht unangemessen.

33 (2.1)

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 632/00 - BAGE 103, 180 [BAG 24.10.2002 - 6 AZR 632/00]; BGH 5. Juni 1997 - VII ZR 324/95 - BGHZ 136, 27; 3. November 1999 - VIII ZR 269/98 - BGHZ 143, 104 [BGH 03.11.1999 - VIII ZR 269/98]*). Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine



wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 632/00 - a.a.O.*). Bei der umfassenden Würdigung der Positionen ist auch die Stellung der Klausel im Gesamtvertrag zu berücksichtigen, ebenso wie kompensierende oder summierende Effekte (*vgl. BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - BAGE 110, 8 [BAG 04.03.2004 - 8 AZR 196/03] ; BGH 2. Dezember 1992 - VIII ARZ 5/92 - NJW 1993, 532 [BGH 02.12.1992 - VIII ARZ 5/92] [BGH 02.12.1992 - VIII AZR 5/92] ; 14. Mai 2003 - VIII ZR 308/02 - NJW 2003, 2234*). Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*vgl. BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - a.a.O.*; *28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - AP BGB § 307 Nr. 7 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 8 , auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

**34** (2.2)

Unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten ( § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB ) wird die Klägerin durch den Vorbehalt in § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags nicht unangemessen benachteiligt. Der vereinbarte Vorbehalt wird den Interessen beider Vertragsparteien gerecht. Im Rahmen der Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens zu berücksichtigen. Gefordert ist die Beachtung aller dem Arbeitsverhältnis innewohnenden Besonderheiten (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - AP BGB § 310 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 3 , auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

**35** Die arbeitsvertragliche Zuweisungsklausel entspricht materiell der Regelung in § 106 Satz 1 GewO . Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (*vgl. BAG 28. November 1984 - 5 AZR 123/83 - BAGE 47, 238; 23. November 1988 - 5 AZR 663/87 -; 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19*). Nichts anderes bestimmt § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags. Danach steht das Direktionsrecht der Beklagten unter dem Vorbehalt der Wahrung der Interessen des Redakteurs. Damit darf sich die Beklagte wie auch nach § 106 Satz 1 GewO bei der Ausübung ihres Direktionsrechts nicht allein von ihren Interessen leiten lassen, sondern hat einen angemessenen Ausgleich der beiderseitigen Interessen vorzunehmen. Der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB folgt deshalb immer eine Kontrolle der konkreten Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts.

**36** Versetzungsklauseln tragen dem im Arbeitsrecht bestehenden spezifischen Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis Rechnung (*Schnitker/Grau BB 2002, 2120, 2125*). Der Arbeitsvertrag bedarf als Dauerschuldverhältnis einer ständigen, bei Vertragsschluss gedanklich nicht vorwegnehmbaren Anpassung. Die Einflussfaktoren sind im Arbeitsrecht so zahlreich und vielgestaltig, dass gesicherte Prognosen kaum möglich sind (*vgl. Hromadka FS Dieterich S. 266 f.; vgl. auch Zöllner RdA 1989, 152, 160 f.*).

**37** Der Arbeitnehmer erhält zudem für die von ihm abverlangte Flexibilität eine entsprechende stärkere Sicherung seines Arbeitsverhältnisses im Fall betriebsbedingter Kündigungen (*vgl. Zöllner RdA 1989, 152, 160; Hromadka FS Dieterich S. 270; Lingemann NZA 2002, 181, 191; Schnitker/Grau BB 2002, 2120, 2125*). Durch eine weite Versetzungsklausel erweitert sich der Kreis der Sozialauswahl, da die Arbeitnehmer auf allen in Frage kommenden Arbeitsplätzen einzubeziehen sind. Im Umfang der Versetzungsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber zudem zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze zur Verfügung stehen (*vgl. BAG 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 9 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 20 ; 13. Juni 1986 - 7*

*AZR 623/84 - BAGE 52, 210 [BAG 13.06.1986 - 7 AZR 623/84]*). Diese Kompensation beruht auf den Besonderheiten des Kündigungsschutzrechts und ist daher eine Besonderheit des Arbeitsrechts, die einer weitergehenden AGB-Kontrolle entgegensteht (vgl. *Zöllner RdA 1989, 152, 160; Lingemann NZA 2002, 181, 191; Schnitker/Grau BB 2002, 2120, 2125*).

- 38** Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze stellt die hier zu beurteilende Klausel keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin dar. Unabhängig von den grundsätzlich mit einer Versetzungsklausel verbundenen Vorteilen ist der Vorbehalt, der Klägerin ein anderes Aufgabengebiet übertragen zu können, überschaubar. Die Zuweisung kann nach dem Wortlaut der Regelung ausdrücklich nur unter Wahrung der Interessen der Klägerin erfolgen und sieht daher eine Interessenabwägung im Einzelfall vor. Zudem ist die Klägerin in jedem Fall als Redakteurin, wenn auch in einem anderen Ressort, zu beschäftigen.
- 39** (3)
- Die Vertragsregelung wird auch den formellen Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gerecht, obwohl keine Zuweisungsgründe vereinbart worden sind.
- 40** (3.1)
- Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Dazu gehört auch, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen wirtschaftliche Nachteile und Belastungen soweit erkennen lassen, wie dies nach den Umständen gefordert werden kann. Auch einseitige Bestimmungsvorbehalte können nur hingenommen werden, soweit sie bei unsicherer Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig sind und den Anlass, aus dem das Bestimmungsrecht entsteht, sowie die Richtlinien und Grenzen seiner Ausübung möglichst konkret angeben (*BGH 19. Oktober 1999 - XI ZR 8/99 - NJW 2000, 651 [BGH 19.10.1999 - XI ZR 8/99]; Schaub/Linck ArbR-Hdb. 11. Aufl. § 45 Rn. 16*).
- 41** (3.2)
- Nach diesen Grundsätzen war es nicht notwendig, die Gründe für eine Änderung des Aufgabengebiets in die Vertragsklausel aufzunehmen.
- 42** Zum Teil wird in der Literatur die Auffassung vertreten, eine solche Konkretisierung sei erforderlich, um dem Transparenzgebot Rechnung zu tragen (so *Schaub/Linck ArbR-Hdb. 11. Aufl. § 45 Rn. 16*). Ob eine Änderungsklausel, die keine Konkretisierung der maßgebenden Faktoren enthält, unwirksam ist, kann nicht ohne Berücksichtigung der Art des konkreten Vertrags und der typischen Interessen der Vertragsschließenden entschieden werden (vgl. *BGH 16. Januar 1985 - VIII ZR 153/83 - BGHZ 93, 252 [BGH 16.01.1985 - VIII ZR 153/83]; Hromadka FS Dieterich S. 272*). Eine Konkretisierung wird dem Bedürfnis, auf im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Veränderungen reagieren zu können, nicht gerecht. Die Aufzählung aller in einer möglicherweise fernen Zukunft einmal in Betracht kommenden Gründe stößt auf Schwierigkeiten, und die Zusammenfassung unter einen Oberbegriff wie "sachlicher Grund" führt zu Leerformeln, die nicht mehr Klarheit verschaffen würden. Im Übrigen erfährt der Arbeitnehmer auch bei einer konkreteren Fassung nicht mehr, als er ohnedies weiß, nämlich dass die tatsächlichen Umstände aus der Sphäre des Arbeitgebers (wirtschaftliche oder betriebliche Gründe) oder aus seiner eigenen Sphäre (in der Person oder im Verhalten) resultieren können. Offen bliebe immer noch, welche wirtschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Gründe eine Änderung rechtfertigen (*Hromadka FS Dieterich S. 273*).
- 43** Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die gesetzliche Grundlage dem Arbeitgeber ein sehr weitgehendes Bestimmungsrecht einräumt.

Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Die Regelung in § 106 Satz 1 GewO trägt damit der Gegebenheit Rechnung, dass Arbeitsverträge nur eine rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht festlegen können. Die Zulässigkeit einer konkreten Maßnahme unterliegt dann der Ausübungskontrolle.

**44** Ob die Gründe für die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts ausnahmsweise genannt werden müssen, wenn es um besonders schwer wiegende Änderungen, etwa um die Versetzung auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz geht (*so Hromadka FS Dieterich S. 275*), bedarf hier keiner Entscheidung. Der Arbeitsvertrag sieht lediglich eine Änderungsmöglichkeit im Hinblick auf das Fachgebiet eines Redakteurs vor. Dies ist keine besonders einschneidende Maßnahme. Die Klägerin hat nicht behauptet, dass es sich bei der zugewiesenen Tätigkeit in der Lokalredaktion um einen geringerwertigen Arbeitsplatz handelt.

**45** 3.

Das Direktionsrecht der Beklagten zur Zuweisung eines anderen Arbeitsgebiets nach § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags und zur Änderung des Arbeitsorts nach § 106 Satz 1 GewO ist weder durch Tarifvertrag noch auf Grund Konkretisierung eingeschränkt.

**46** a)

Nach § 2 Nr. 2 Buchst. d MTV ist das Arbeitsgebiet des Redakteurs zwar im Arbeitsvertrag festzulegen. Das schränkt aber nicht das vereinbarte Direktionsrecht des Arbeitgebers ein. Denn nach § 2 Nr. 3 MTV ist nur ein Nachtrag zum Anstellungsvertrag zu vereinbaren, wenn die Tätigkeit des Redakteurs auf weitere periodische Druckwerke, andere Verlagsobjekte oder Tätigkeiten erweitert werden soll. Im vorliegende Fall soll die Tätigkeit der Klägerin aber nicht erweitert, sondern nur verändert werden.

**47** b)

Die Arbeitspflicht der Klägerin hat sich nicht auf eine Tätigkeit als Redakteurin in der Hauptredaktion in N konkretisiert. Zwar können sich Arbeitspflichten nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Dazu genügt jedoch nicht schon der bloße Zeitablauf. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll (*vgl. BAG 24. April 1996 - 5 AZR 1032/94 - PersR 1997, 179; 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23; ErfK/Preis 6. Aufl. § 611 BGB Rn. 809*). Zwar ist die Klägerin bereits langjährig in der Hauptredaktion in N beschäftigt worden, es fehlt jedoch an den besonderen Umständen, denen sie hätte entnehmen können, dass sie künftig nicht in einem anderen Arbeitsgebiet oder an einem anderen Arbeitsort eingesetzt würde. Dass ein Arbeitnehmer sich im Lauf der Zeit Routine aneignet und seine Qualifikationen an der ausgeübten Tätigkeit ausrichtet, ist nur eine Folge der langjährigen Tätigkeit und begründet, ohne dass weitere Umstände hinzutreten, keine Konkretisierung auf eine bestimmte Stelle.

**48** 4.

Die Beklagte hat ihr Leistungsbestimmungsrecht zur Änderung des Arbeitsgebiets nach § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags und zur Änderung des Arbeitsorts nach § 106 Satz 1 GewO wirksam ausgeübt. Die Zuweisung zur Lokalredaktion in W ist deshalb nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB für die Klägerin verbindlich.

**49** a)

Nach § 106 Satz 1 GewO hat der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen

auszuüben. Nach § 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags hat die Beklagte bei Ausübung ihres Direktionsrechts die Interessen des Redakteurs zu wahren. Das entspricht dem Prüfungsmaßstab des § 106 Satz 1 GewO . Auch wenn die Versetzung des Arbeitnehmers nach dem Arbeitsvertrag zulässig ist, muss die Ausübung des Direktionsrechts gemäß § 106 Satz 1 GewO (früher § 315 BGB ) billigem Ermessen entsprechen (vgl. BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19 ).

50 b)

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (vgl. BAG 28. November 1984 - 5 AZR 123/83 - BAGE 47, 238; 23. November 1988 - 5 AZR 663/87 -; 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 51 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 19 ). Ob die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle ( § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB ). Diese ist in der Revisionsinstanz uneingeschränkt überprüfbar. Stehen die für die Entscheidung maßgeblichen Tatsachen fest, kann das Revisionsgericht die Beurteilung selbst vornehmen (BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 573/96 - a.a.O.; 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23 ).

51 aa)

Die Anordnung der Beklagten entspricht nach diesen Grundsätzen auch unter Berücksichtigung der längeren Wegzeiten, der geänderten Arbeitszeiten und der erforderlichen Umstellung auf die Tätigkeit in einer Lokalredaktion billigem Ermessen. Die Beklagte hat ein berechtigtes Interesse, die zu besetzende Stelle mit der aus ihrer Sicht nicht nur fachlich, sondern auch in besonderem Maße persönlich geeigneten Klägerin zu besetzen. Insoweit durfte die Beklagte die langjährige Berufserfahrung der Klägerin als Redakteurin und ihre Persönlichkeit als ausschlaggebend bei der Besetzung der Stelle in der für sie wichtigen Lokalredaktion berücksichtigen. Das Landesarbeitsgericht verweist zu Recht darauf, dass die Stelle nicht mit den vorhandenen Bewerbern mit einer deutlich geringeren Berufserfahrung zu besetzen war.

52 bb)

Überwiegende Interessen der Klägerin stehen dem nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, dass das entgegenstehende Interesse der Klägerin, ihre pflegebedürftigen Eltern weiter betreuen zu können, im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung der Leistungsbestimmung nicht zu berücksichtigen ist. Bei der vorzunehmenden Abwägung ist nur auf die Interessenlage der Parteien im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts abzustellen. Ebenso wie bei der Würdigung der Anordnung nicht auf eine tatsächliche nachträgliche Entwicklung abgestellt werden kann (dazu BAG 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23 ), sind auch nicht die der Beklagten unbekannt persönlichen Umstände in der Lebensführung der Klägerin zu berücksichtigen. Die Klägerin hätte bereits im Gespräch mit dem Chefredakteur am 23. Juni 2004 auf ihre, der Versetzung entgegenstehenden Interessen hinweisen können.

53 II.

Die Versetzung der Klägerin ist nicht wegen fehlender Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG unwirksam.

54 Bei der Anordnung gegenüber der Klägerin, zukünftig als Redakteurin in der Lokalredaktion W ihre Arbeitsleistung zu erbringen, handelt es sich zwar um eine Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 , § 95 Abs. 3 BetrVG . Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats ist jedoch nach § 118 Abs. 1 BetrVG eingeschränkt.

55 1.

Nach § 118 Abs. 1 BetrVG finden die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes auf Unternehmen und Betriebe keine Anwendung, die unmittelbar und überwiegend Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 GG dienen, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.

Zeitungsverlage dienen der Berichterstattung und Meinungsäußerung und sind damit Tendenzbetriebe (vgl. BAG 1. September 1987 - 1 ABR 23/86 - BAGE 56, 81). Redakteure wie die Klägerin sind auch Tendenzträger, weil sie unmittelbar für die Berichterstattung und/oder Meinungsäußerung der Zeitung tätig sind und damit inhaltlich auf die Tendenzverwirklichung Einfluss nehmen können (vgl. BAG 1. September 1987 - 1 ABR 23/86 - a.a.O.).

56 2.

Die Eigenart der Beklagten als Zeitungsverlag steht der Anwendung der Mitbestimmungsrechte nach §§ 99 ff. BetrVG auf Redakteure entgegen, § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG .

57 a)

Dies ist nicht bei allen Maßnahmen der Fall, von denen Tendenzträger betroffen sind. Es muss sich um eine tendenzbezogene Maßnahme handeln. Die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs steht einem Teilnehmungsrecht nicht schon immer dann entgegen, wenn die Regelung die geistig-ideelle Zielsetzung irgendwie berührt, sondern nur, wenn die Ausübung des Teilnehmungsrechts die Tendenzverwirklichung ernstlich beeinträchtigen kann (vgl. BAG 3. Dezember 1985 - 4 ABR 80/83 - BAGE 50, 241; 13. Januar 1987 - 1 ABR 49/85 - AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 118 Nr. 39; 27. Juli 1993 - 1 ABR 8/93 - AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 51 = EzA BetrVG 1972 § 118 Nr. 61 ).

58 b)

So ist es hier. Einstellung und Versetzung von Redakteuren sind tendenzbezogene Maßnahmen. Es geht um die Freiheit des Arbeitgebers, Personen seines Vertrauens mit den Arbeiten zu beauftragen, die bestimmend (prägend) für die Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung sind. Würde hier der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 BetrVG die Zustimmung verweigern können, würde die geistig-ideelle Zielsetzung ernstlich gefährdet. Damit könnte verhindert werden, dass der Arbeitgeber mit den Aufgaben des Tendenzträgers solche Personen beauftragt, die sein Vertrauen haben und die er für die vorgesehene Aufgabe für besonders qualifiziert hält. Dementsprechend ist bei der Versetzung wie bei der Einstellung der Betriebsrat zwar vorher über die geplante personelle Einzelmaßnahme zu informieren, was hier geschehen ist.

Der Arbeitgeber muss aber nicht dessen Zustimmung einholen (BAG 27. Juli 1993 - 1 ABR 8/93 - a.a.O.).

59 Soweit sich die Klägerin darauf beruft, in dem Gespräch am 23. Juni 2004 habe der Chefredakteur die beabsichtigte Versetzung mit einer schwierigen atmosphärischen Situation in der Lokalredaktion begründet, welche durch sie verbessert werden könne, steht dies der Tendenzbezogenheit der Maßnahme nicht entgegen. Der Einsatz der Klägerin in der Lokalredaktion W betrifft die von § 118 Abs. 1 BetrVG geschützte Freiheit der Beklagten, eine Redakteurin ihres Vertrauens mit einer bestimmten Aufgabe zu betrauen. Die Einschätzung des Arbeitgebers, ein Arbeitnehmer sei für die Aufgabe qualifiziert, muss sich nicht auf fachliche Aspekte beschränken, sondern kann gerade auch eine Eignung in persönlicher Hinsicht betreffen.

60 B.

Die Klägerin hat die Kosten des erfolglosen Revisionsverfahrens gem. § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

---

Düwell  
Böck  
Krasshöfer  
Merkle  
Pielenz

Von Rechts wegen!

Verkündet am 11. April 2006

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.