

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundlage
3. Das AGB-Recht des Bürgerlichen Gesetzbuchs
4. Die Beurteilung von Versetzungsklauseln nach dem AGB-Recht
 - 4.1 Auslegung von Vertragsklauseln
 - 4.2 Angemessenheit, Unklarheit
 - 4.3 Transparenz
 - 4.4 Von der Rechtsprechung für wirksam gehaltene Versetzungsklauseln
 - 4.5 Folgen unwirksamer Versetzungsklauseln
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 AGB-Kontrolle
 - 5.2 Angemessenheitskontrolle
 - 5.3 Auslegungsmaßstab - 1
 - 5.4 Auslegungsmaßstab - 2
 - 5.5 Gefährdung des Vertragszwecks
 - 5.6 Konkretisierungszwang
 - 5.7 Reichweite
 - 5.8 Transparenz
 - 5.9 Unangemessene Klausel

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber benutzt heute in der Regel **Formulararbeitsverträge**. Die vorformulierten Klauselwerke helfen ihm dabei, nichts Wichtiges zu vergessen. Das, was nicht vorgefertigt ist, kann dann immer noch in **Ergänzungs- und Zusatzvereinbarungen** abgesprochen werden. Formulararbeitsverträge enthalten **Allgemeine Geschäftsbedingungen** - und diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen fallen unter die **AGB-Kontrolle des BGB**: Die §§ 305 ff. BGB sorgen dafür, dass fehlerhafte Klauseln keinen Bestand haben.

Praxistipp:

Wer als Arbeitgeber bei Versetzungsklauseln auf Nummer sicher gehen will, sollte Formularvorlagen und hinterlegte Musterarbeitsverträge benutzen. Nur dort, wo wirklich individuelle - auf den jeweiligen Mitarbeiter zugeschnittene - Rechte und Pflichten vereinbart werden müssen, sollte man eigene Formulierungen verwenden. Dabei gilt es jedoch immer zu bedenken, dass Arbeitsverträge Verbraucherverträge und schon dann Allgemeine Geschäftsbedingungen sind, wenn *"diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte"* (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB).

Gesetzliche Grundlage des Versetzungsrechts ist § 106 GewO . Dieses Versetzungsrecht kann durch Versetzungsklauseln eingeschränkt oder erweitert werden. In jedem Fall muss eine Versetzungsklausel durch die AGB-Prüfung des BGB - was nur bei echten Individualabsprachen nicht der Fall ist (§ 305b BGB). Sie haben Vorrang. Bei der Beurteilung von Versetzungsklauseln kommt es insbesondere darauf an, ob sie angemessen, interessengerecht und transparent sind. Fallen sie durch die AGB-Kontrolle, bleibt der

Arbeitsvertrag im Übrigen wirksam. An die Stelle der unwirksamen Versetzungsklausel tritt dann wieder § 106 GewO .

2. Grundlage

Anknüpfungspunkt aller arbeitsvertraglichen

- Rechte und
- Pflichten

ist der **Arbeitsvertrag** (§ 611 BGB). Er wird durch

- Betriebsvereinbarungen,
- Tarifverträge,
- Gesetze und
- andere Regelungsmaterien (zum Beispiel eine betriebliche Übung)

ausgestaltet und **ergänzt**. Schriftliche Arbeitsverträge sind in erster Linie **Formularverträge**. Soweit es die Vertragspartner betrifft, ist

- der Arbeitgeber Unternehmer im Sinn des § 14 Abs. 1 BGB und
- der Arbeitnehmer Verbraucher im Sinn des § 13 BGB .

Soweit weder der Arbeitsvertrag noch **andere Rechtsquellen** entgegenstehen, kann der Arbeitgeber

- Inhalt,
- Ort und
- Zeit

der Arbeitsleistung über § 106 Satz 1 GewO mit seinem **Direktionsrecht** gestalten und ändern - er kann den Arbeitnehmern **versetzen**. Um diese Versetzungsmöglichkeit arbeitsvertraglich zu sichern, einzuschränken, zu erweitern oder zu konkretisieren, werden so genannte **Versetzungsklauseln** in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Sie sind im Rahmen der Vertragsfreiheit unter Beachtung des geltenden Rechts zulässig.

Beispiel:

Die Kalck u.Lathor AG betreibt mehrere Rechenzentren im süddeutschen Raum. Sie schließt mit zwei Arbeitnehmern einen Formulararbeitsvertrag, der um folgende Versetzungsklausel ergänzt wird: "Sollte aus betrieblichen Gründen eine Versetzung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erforderlich werden, so kann diese Versetzung nur zu unseren Standorten Nürnberg und Regensburg erfolgen. Die Versetzung an einen anderen Standort ist ausgeschlossen". Damit haben die beiden Arbeitnehmer der Kalck u. Lathor die Gewissheit, im Fall eine Versetzung nur nach Nürnberg oder Regensburg zu kommen - nicht an einen anderen Standort.

Aber auch wenn die Versetzung eines Arbeitnehmers nach seinem Arbeitsvertrag zulässig ist: Versetzt der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter via Direktionsrecht, muss die Ausübung des Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO billigem Ermessen entsprechen. "Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind" (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09).

3. Das AGB-Recht des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Formulararbeitsverträge und damit auch die darin enthaltenen Versetzungsklauseln sind in erster Linie "für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen", die der Vertragspartner Arbeitgeber ("Verwender") dem anderen Vertragspartner Arbeitnehmer bei Abschluss des Vertrags stellt, § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB .

Bei einem Arbeitsvertrag, wo

- der Arbeitgeber als Unternehmer und
- der Arbeitnehmer als Verbraucher angesehen wird,

reicht es für die **Anwendung des AGB-Rechts** aus dem BGB schon aus, wenn die vorformulierten Vertragsbedingungen

- nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und
- soweit der Arbeitnehmer auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB).

Individualabreden haben vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen immer Vorrang, § 305b BGB . So sagt denn auch § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB : "*Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind*".

Beispiel:

Die Kalck u. Lathor AG möchte sich den Weg für eine problemlose betriebsbedingte Kündigung des Mitarbeiters Ole R. Echner frei halten und Ole selbst möchte die Gewissheit haben, dass sein Arbeitgeber ihn nicht versetzt. Also vereinbarte beide handschriftlich unter Ziffer 19 - "Verschiedenes" ihres Arbeitsvertrags: "Arbeitsort von Herrn Echner ist Augsburg. Eine Versetzung an einen anderen Standort des Arbeitgebers ist ausgeschlossen". Damit liegt eine Individualvereinbarung vor, die eine Versetzung des Mitarbeiters ausschließt - und die Sozialauswahl im Fall einer Kündigung auf vergleichbare Mitarbeiter des Standorts Augsburg beschränkt".

Auslegungszweifel gehen bei Allgemeinen Vertragsbedingungen **zu Lasten des Arbeitgebers** (§ 305c Abs. 2 BGB). Ansonsten gilt:

- Vertragsklauseln, die nach den Umständen - insbesondere nach dem äußeren **Erscheinungsbild** des Vertrags - so **ungewöhnlich** sind, dass der Arbeitnehmer mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden kein Vertragsbestandteil (§ 305c Abs. 1 BGB - **überraschende und mehrdeutige Klauseln**).
- Vertragsklauseln, mit denen die §§ 305 ff. BGB **umgangen** werden sollen, sind **wirkungslos** - die §§ 305 ff. BGB bleiben anwendbar (§ 306a BGB - **Umgehungsverbot**).
- Vertragsklauseln, die Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben **unangemessen benachteiligen**, sind unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) - wobei sich die unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben kann, dass die vom Arbeitgeber verwendete Klausel "nicht klar und verständlich ist" (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).
- Vertragsklauseln, die gegen die **Klauselverbote** aus § 308 BGB (mit Wertungsmöglichkeit) und § 309 BGB (ohne Wertungsmöglichkeit) verstoßen, sind ebenfalls unwirksam.

Bei Anwendung der §§ 305 ff. BGB auf Arbeitsverträge "sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen; § 305 Abs. 2 und 3 ist nicht anzuwenden" (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB - mehr dazu im Stichwort Vertragsstrafe - AGB-Kontrolle).

4. Die Beurteilung von Versetzungsklauseln nach dem AGB-Recht

Bei der Beurteilung von Versetzungsklauseln ist immer zu berücksichtigen, dass der **Arbeitgeber** nach Maßgabe des § 106 Satz 1 GewO "*Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung*" bestimmen kann. Das ist der arbeitsrechtliche **Grundsatz**, an dem Versetzungsklauseln zu messen sind.

4.1 Auslegung von Vertragsklauseln

Bei Prüfung einer Versetzungsklausel ist im ersten Schritt durch Auslegung

- der **Inhalt**

- unter besonderer Berücksichtigung der **Umstände des Einzelfalls**

zu ermitteln (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).

Bei Ermittlung des Inhalts der vertraglichen Regelung ist insbesondere festzustellen, ob

- ein bestimmter **Inhalt der Arbeitsleistung** und
- ein bestimmter **Ort der Arbeitsleistung** festgelegt sind und
- welchen Inhalt ein etwaig vereinbarter **Versetzungsvorbehalt** hat.

Möglich ist, dass eine "wie ein Versetzungsvorbehalt erscheinenden Klausel tatsächlich lediglich den Umfang der vertraglich geschuldeten Leistung bestimmen soll. insbesondere wenn alternative Tätigkeiten oder Tätigkeitsorte konkret benannt sind" (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09 - mit dem Hinweis, dass versteckte Versetzungsvorbehalte kein Vertragsbestandteil werden).

4.2 Angemessenheit, Unklarheit

Arbeitsvertragliche Versetzungsklausel, die sich an § 106 GewO orientieren, unterliegen nicht der **Angemessenheitskontrolle** des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB . Sie stellen keine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung im Sinn des § 307 Abs. 3 BGB dar. Daher unterliegen sie auch nicht der Kontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB und den Klauselverboten der §§ 308 , 309 BGB (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09 - zur Klausel "*P behält sich das Recht vor, Sie im Bedarfsfall auch an einem anderen Arbeitsort und/oder bei einer anderen Gesellschaft des Konzerns P entsprechend ihrer Vorbildung und Ihren Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten einzusetzen. Hierbei werden Ihre persönlichen Belange angemessen berücksichtigt*").

Versetzungsklauseln sind aber - obwohl sie eine ansonsten **kontrollfreie Hauptabrede** sind - auf

- **Unklarheit** (§ 305c Abs. 2 BGB) und
- **Transparenz** (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB)

zu untersuchen (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09).

Die Anwendung der Unklarheits-Regelung in § 305c Abs. 2 BGB setzt voraus, dass

- die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung
- mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und
- keines dieser beiden Ergebnisse den klaren Vorzug verdient.

Für die Anwendung einer AGB-Klausel genügt es nicht, dass nur eine entfernte Möglichkeit besteht, zu einem anderen Ergebnis zu kommen. Es müssen schon **erhebliche Zweifel** bestehen. "*Der verwendende Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen*" (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).

4.3 Transparenz

Arbeitgeber müssen nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB die **Rechte und Pflichten** des Arbeitnehmers möglichst klar und durchschaubar darstellen. Dazu gehört es, dass sie **wirtschaftliche Nachteile und Belastungen** soweit erkennen lassen, wie es nach den Umständen gefordert werden kann. Dabei können einseitige Bestimmungsvorbehalte nur hingenommen werden, wenn sie

- bei unsicherer Entwicklung der Verhältnisse
- als Instrument der Anpassung notwendig sind und
- sie den Anlass, aus dem das Bestimmungsrecht entsteht, sowie
- die Richtlinien und Grenzen seine Ausübung

möglichst konkret angeben (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09).

Sind Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nicht im Arbeitsvertrag festgelegt, ergibt sich der Umfang des Weisungsrechts aus § 106 GewO . Dabei gilt der Grundsatz:

- Je allgemeiner die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeit im Arbeitsvertrag festgelegt ist,
- desto weiter geht die Befugnis des Arbeitgebers, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung im Wege seines Weisungsrechts festzulegen.

Bei einer Versetzungsklausel ist es nicht erforderlich, einen **Entfernungsradius** oder eine Ankündigungsfrist für die Versetzung vorzusehen. Schon § 106 Satz 1 GewO trägt den im Arbeitsrecht bestehenden spezifischen **Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis** Rechnung: "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" (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09).

4.4 Von der Rechtsprechung für wirksam gehaltene Versetzungsklauseln

Deutsche Arbeitsgerichte haben folgende **Versetzungsklauseln** für **zulässig** gehalten:

- "Das Arbeitsgebiet umfasst <Region>. Die Firma behält sich Gebietsänderungen oder Zuweisung eines anderen Gebietes vor, wenn sich dies aus der weiteren Entwicklung des Außendienstes ergibt" (BAG, 19.01.2011 - 10 AZR 738/09)
- "Der Arbeitnehmer unterliegt hinsichtlich seines Arbeitseinsatzes dem betrieblichen Direktionsrecht" (LAG Rheinland-Pfalz, 23.09.2010 - 11 Sa 213/10)
- "<Der Arbeitgeber> behält sich das Recht vor, Sie im Bedarfsfall auch an einem anderen Arbeitsort und/oder bei einer anderen Gesellschaft des Konzerns <Name> entsprechend Ihrer Vorbildung und Ihren Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten einzusetzen. Hierbei werden Ihre persönlichen Belange angemessen berücksichtigt" (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09)
- "§ 1 Frau <Name> wird ab <Datum> im <Betrieb, Ort> als Kassiererin/Verkäuferin eingestellt und erklärt sich bereit, auch eine andere ihr zugewiesene Arbeit zu verrichten. (...). § 4 Nach den geschäftlichen Erfordernissen kann der/die Mitarbeiter/in jederzeit in einem anderen Markt oder in einer anderen Arbeitsstelle des Unternehmens beschäftigt werden. Er/Sie erkennt die Betriebsordnung an und verpflichtet sich, den Anforderungen der Geschäftsleitung und deren Beauftragten Folge zu leisten" (LAG Nürnberg, 13.01.2009 - 6 Sa 712/07)
- "Die Einstellung erfolgt als <Tätigkeit> in der <Abteilung>. Der Arbeiter wird mit einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung seiner Vorgesetzten und der Betriebsleitung beschäftigt. Soweit betrieblich erforderlich, sind vom Arbeitnehmer auch andere zumutbare Arbeiten zu verrichten, auch wenn dabei ein Wechsel von Prämien- und Zeitlohn stattfindet" (LAG Rheinland-Pfalz, 01.09.2008 - 5 Sa 261/08)
- "Wir müssen uns ausdrücklich das Recht vorbehalten, Sie zu versetzen, sofern wir dies aus betrieblichen Gründen für erforderlich erachten. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass aus organisatorischen Gründen Ihre Mitarbeit als Kundenbetreuerin und Verkaufsberaterin am Telefon unseres Stammhauses in <Ort> notwendig wird" (LAG München, 11.10.2007 - 4 Sa 394/07)
- "Der <Arbeitgeber> behält sich unter Wahrung der bisherigen Interessen des <Arbeitnehmers> die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor" (BAG, 11.04.2006 - 9 AZR 557/05)

Praxistipp:

Recht und Rechtsprechung sind ständig im Wandel. Eine EuGH-Entscheidung oder ein BAG-Urteil kann eine Jahre oder Jahrzehnte lange gefestigte Rechtsprechung von heute auf Morgen über den Haufen werfen. Insoweit bleibt auch bei bewährten Versetzungsklauseln ein gewisses Restrisiko. § 106 GewO ist dagegen - wenn er vertraglich nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird - immer anwendbar.

Wer eine zulässige Versetzungsklausel nutzt, muss natürlich **im Rahmen der zulässigen Versetzungsmöglichkeiten** bleiben. So rechtfertigt beispielsweise die Klausel

"Der Verlag behält sich vor, dem Redakteur andere redaktionelle oder journalistische Aufgaben, auch an anderen Orten und bei anderen Objekten zu übertragen, wenn es dem

Verlag erforderlich erscheint und für den Redakteur zumutbar ist..."

nicht die Versetzung einer Redakteurin aus der Redaktion Reise/Stil in die Entwicklung neuer Produkte, bei denen sie keine zur Veröffentlichung bestimmten Texte mehr schreiben darf (BAG, 23.02.2010 - 9 AZR 3/09).

Hinweis:

Wichtig: Ergibt die AGB-Kontrolle, dass die Versetzungsklausel wirksam ist, unterliegt die auf ihrer Grundlage angeordnete konkrete Versetzung nach der so genannten Ausübungskontrolle, das heißt der Prüfung, ob die Versetzung billigem Ermessen entspricht (BAG, 13.03.2007 - 9 AZR 433/06).

4.5 Folgen unwirksamer Versetzungsklauseln

Die Unwirksamkeit einer Versetzungsklausel führt nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09 - mit Hinweis auf § 306 Abs. 1 BGB):

"Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder sind sie unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam".

Beispiel:

Jenny Acker-Pulkow ist Spezialistin für Mexiko-Urlaub in einer Reisebüroketten. Ihr Arbeitgeber, die Mohn & Terrie GmbH, verwendet in ihren Arbeitsverträgen folgende Versetzungsklausel: *"Der/Die Arbeitnehmer/in ist jederzeit in einer anderen Filiale des Arbeitgebers einsetzbar. Der/Die Arbeitnehmer/in verzichtet darauf, bei Zuweisung eines anderen Arbeitsorts persönliche Interessen einzuwenden. Ausschließlicher Maßstab für eine Versetzung sind die betrieblichen Notwendigkeiten"*. Frau Acker-Pulkow soll mit Hinweis auf diese Versetzungsklausel von Flensburg nach Oberammergau versetzt werden.

Die von der Mohn & Terrie GmbH verwendete Versetzungsklausel ist rechtswidrig. Sie will es ausschließen, dass bei einer Änderung des Orts der Arbeitsleistung die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Das widerspricht § 106 GewO . Die Versetzungsklausel ist unwirksam - lässt die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags im Übrigen aber unberührt. Zwischen Jenny Acker-Pulkow und der Mohn & Terrie GmbH besteht weiterhin ein wirksamer Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann nur aus der unwirksamen Versetzungsklausel keine Rechte herleiten.

Früher konnten unwirksame AGB inhaltlich angepasst werden: man sprach von geltungserhaltender Reduktion. Das ist mit den §§ 305 ff. BGB nicht mehr möglich. Eine **unwirksame Klausel** kann von den Arbeitsgerichten nicht mehr passend gemacht werden. Sie ist - klare Regelung in § 306 Abs. 1 BGB - **schlicht unwirksam**.

Als **Folge der Unwirksamkeit** ordnet § 306 Abs. 2 BGB an:

"Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften".

Beispiel:

Für Jenny und die Mohn & Terrie GmbH bedeutet die Unwirksamkeit der verwendeten Versetzungsklausel zunächst, dass ihr Arbeitsvertrag *"im Übrigen wirksam"* bleibt - nur eben ohne Versetzungsklausel. Das führt jetzt allerdings nicht zu dem Ergebnis, dass Frau Acker-Pulkow nicht versetzt werden darf. Statt der unwirksamen Versetzungsklausel gilt § 106 Satz 1 GewO : Und der sieht halt vor, dass der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nur *"nach billigem Ermessen näher bestimmen"* darf - womit die Arbeitnehmerinteressen dann doch wieder zu berücksichtigen sind...

Ist die Leistungspflicht des Arbeitnehmers nicht vertraglich festgelegt, ergibt sich der **Umfang des Weisungsrechts** aus § 106 GewO . Dieses Weisungsrecht geht umso weiter, je allgemeiner die Arbeitsleistung im Vertrag beschrieben ist (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09 - mit dem Hinweis, dass es insoweit überhaupt nicht auf die Zulässigkeit eines darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehalts ankommt).

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Versetzung und Versetzungsklausel **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 AGB-Kontrolle

Der Arbeitgeber hat mit seinem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht die Befugnis, seinen Mitarbeitern nach Vorgabe des § 106 GewO einen anderen als den bisherigen Arbeitsort zuzuweisen . Soll die **Wirksamkeit einer Versetzung**, die auf AGB-Regelungen i.S.d. §§ 305 ff. BGB beruht, vom Arbeitsgericht geprüft werden, hat das Arbeitsgericht **im ersten Schritt** den Inhalt der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls durch Auslegung zu ermitteln (s. dazu BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09). Dabei hat es festzustellen, "ob ein bestimmter **Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort vertraglich festgelegt** sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat" (BAG, 30.11.2016 - 10 AZR 11/16 - mit Hinweis auf BAG, 13.11.2013 - 10 AZR 1082/12).

5.2 Angemessenheitskontrolle

"Ergibt die Auslegung eines in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltenen Versetzungsvorbehalts, dass diese Klausel inhaltlich der Regelung des § 106 Satz 1 GewO entspricht, so unterliegt sie keiner Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB . Die vertragliche Regelung muss die Beschränkung auf den materiellen Gehalt des § 106 GewO unter Berücksichtigung der für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsgrundsätze aus sich heraus erkennen lassen" (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).

5.3 Auslegungsmaßstab - 1

"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 nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in erster Linie der Vertragswortlaut ist. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist" (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).

5.4 Auslegungsmaßstab - 2

Bei der Auslegung einer AGB-Versetzungsklausel ist zuerst festzustellen, "ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt und Tätigkeitsort festgelegt sind und welchen Inhalt ein ggf. vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat". Gibt es keine Festlegung und weist der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsort zu, erfolgt die Ausübungskontrolle nach den §§ 106 Satz 1 GewO , 315 Abs. 3 BGB . Die Bestimmung des neuen Orts der Arbeitsleistung muss billigem Ermessen entsprechen. Das heißt: Die wesentlichen **Umstände des Einzelfalls müssen abgewogen** und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden (BAG, 19.01.2011 - 10 AZR 738/09).

5.5 Gefährdung des Vertragszwecks

Die in einem **Formulararbeitsvertrag** enthaltene Klausel "*Wir behalten uns vor, Ihnen im Bedarfsfall auch eine andere Ihrer Vorbildung und Ihren Fähigkeiten entsprechende Aufgabe zu übertragen. Falls derartige Veränderungen notwendig werden, werden wir uns **bemühen**, Ihnen am gleichen Standort oder an einem anderen Standort eine Stellung anzubieten, die der vorherigen gleichwertig ist*" ist nach § 307 Abs. 2

Nr. 1 BGB - Gefährdung des Vertragszwecks - unwirksam. Der Arbeitgeber behält sich damit auch die **Zuweisung einer geringwertigeren Tätigkeit** vor (LAG Hamm, 06.11.2007 - 14 SaGa 39/07).

5.6 Konkretisierungszwang

Würde man den Arbeitgeber verpflichten, seine Versetzungsklausel näher zu konkretisieren, würde das seinem Bedürfnis, auf im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch **unvorhersehbare Veränderungen** reagieren zu können, nicht gerecht. Ein Konkretisierungszwang würde allenfalls zu **Leerformeln** wie "sachlicher Grund" oder einer ausufernden Aufzählung aller in einer möglicherweise fernen Zukunft einmal in Betracht kommenden Sachverhalte führen. Dieses Vorgehen hilft nicht dabei, **Transparenz** zu schaffen. Insoweit reicht es, wenn die Versetzungsklausel inhaltlich dem § 106 Satz 1 GewO entspricht (BAG, 13.04.2010 - 9 AZR 36/09).

5.7 Reichweite

Enthält der Arbeitsvertrag die Klausel "Der <Arbeitgeber> behält sich vor, dem Redakteur andere redaktionelle oder journalistische Aufgaben, auch an anderen Orten und bei anderen Objekten zu übertragen, wenn es dem Verlag erforderlich erscheint und für den Redakteur zumutbar ist", berechtigt das den Arbeitgeber nicht, eine Redakteurin in eine Service- und Entwicklungsredaktion zu versetzen, wenn sie dort ausschließlich Testbeiträge für neue Verlagsprodukte erarbeiten muss. *"Entwicklungstätigkeit ist nach allgemeinem Verständnis keine redaktionelle oder journalistische Aufgabe"* (BAG, 23.02.2010 - 9 AZR 3/09).

5.8 Transparenz

Enthält ein vorformulierter Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel, die den Arbeitgeber in die Lage versetzt, den Arbeitnehmer mit einer anderen im **Interesse des Unternehmens** liegenden Tätigkeit zu betrauen und auch an einem anderen Ort zu beschäftigen, ist das **keine unangemessene Benachteiligung** des Arbeitnehmers im Sinn des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB . Dieser Vorbehalt verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB . *"Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verlangt insbesondere vom Verwender nicht, alle möglichen Konkretisierungen der Arbeitspflichten und des Weisungsrechts ausdrücklich zu regeln. Vielmehr ist das gesetzliche Weisungsrecht gemäß § 106 Satz 1 GewO Ausdruck und Folge der vertraglichen Festlegung der Arbeitspflicht; die Vertragspartner können es dabei belassen"* (LAG Rheinland-Pfalz, 01.09.2008 - 5 Sa 261/08).

5.9 Unangemessene Klausel

Eine AGB-Klausel ist unangemessen, wenn der Verwender damit durch **einseitige Vertragsgestaltung** missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten des Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne dabei von vornherein dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen **Ausgleich** zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anerkanntswerten Interessen beider Vertragspartner voraus - wobei auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind. Bei der Angemessenheitsprüfung ist ein "genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen" (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).