

## Pressemitteilungen - Infos

### Pressesprecher

---

---



### **Pressemitteilung Nr. 45/13**

#### **Auswahlentscheidung bei Versetzungen**

Will ein Arbeitgeber Beschäftigte aus dienstlichen Gründen versetzen, so hat er bei der Auswahl die Grundsätze billigen Ermessens zu beachten. Eine Auswahl, die nur Beschäftigte einbezieht, die vorher befristete Arbeitsverträge hatten, ist unzulässig.

Die Klägerin war seit Juli 2009 bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit als Fachassistentin im Rahmen eines auf den 31. Dezember 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses in der Agentur für Arbeit in Pirna beschäftigt. Das Bundesarbeitsgericht hat am 9. März 2011 (- 7 AZR 728/09 -) entschieden, dass sich die Beklagte zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der sog. haushaltsrechtlichen Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen kann. Daraufhin "entfristete" die Beklagte zahlreiche Arbeitsverträge, auch den Arbeitsvertrag der Klägerin. In der Folge wurden viele der vorher befristet beschäftigten Arbeitnehmer versetzt, darunter die Klägerin mit Wirkung zum 1. August 2011 zur Agentur für Arbeit in Weiden.

Die Klägerin hält die Versetzung aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände für unbillig, im Übrigen sei die Auswahlentscheidung falsch erfolgt. Die Beklagte hat vorgebracht, sie könne Arbeitnehmer aus haushaltsrechtlichen Gründen nur in denjenigen Arbeitsagenturen dauerhaft einsetzen, in denen entsprechende Planstellen im Haushaltsplan ausgewiesen seien. Auch sei es zulässig gewesen, in ihre Auswahlüberlegungen

lediglich die Arbeitnehmer aus dem sog. Entfristungsüberhang, nicht aber auch diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die von vornherein unbefristet auf einer im Haushaltsplan vorgesehenen Planstelle beschäftigt gewesen seien. Dies habe auch dem Betriebsfrieden gedient.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat erfolglos.

Die Beklagte ist zwar nach den Bestimmungen des bei ihr gültigen Tarifvertrags und nach dem Inhalt des geschlossenen Arbeitsvertrags berechtigt, die Klägerin zu versetzen, wenn hierfür ein dienstlicher Grund besteht. Einen solchen Grund stellt beispielsweise ein Personalüberhang in einer örtlichen Arbeitsagentur dar. Die Versetzung ist wirksam, wenn billiges Ermessen gewahrt ist, also sowohl die Interessen der Beklagten als auch die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Weil die Arbeitgeberin in die Auswahlentscheidung nur vorher befristet Beschäftigte einbezogen hat und nur solche Arbeitnehmer versetzt wurden, ergab sich im Streitfall die Unwirksamkeit der Versetzung.

*Bundesarbeitsgericht:*

*Urteil vom 10. Juli 2013 - 10 AZR 915/12 -*

*Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht*

*Urteil vom 14. September 2012 - 2 Sa 356/12 -*

Hinweis: Sowohl beim Bundesarbeitsgericht als auch bei den Instanzgerichten sind noch zahlreiche vergleichbare Rechtsstreitigkeiten anhängig, die Versetzungen aus verschiedenen Arbeitsagenturen betreffen.