

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Änderung des Arbeitsentgelts
3. Änderung des Arbeitsbereichs
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Auslandszulage
 - 4.2 Entgeltabsenkung
 - 4.3 Geringwertigere Tätigkeit - 1
 - 4.4 Geringwertigere Tätigkeit - 2
 - 4.5 Tarifliche Regelungen
 - 4.6 Vertraglicher Bezug
 - 4.7 Weisungsrecht

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitsvertrag ist ein **Dauerschuldverhältnis**. Die **Hauptpflichten** aus diesem Dauerschuldverhältnis sind **Leistung von Arbeit** und **Gegenleistung von Geld**. Das Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist - soweit es die beiden Hauptpflichten betrifft - **für einseitige Änderungen** über das Weisungsrecht **nur bedingt zugänglich**. So knüpft auch § 106 Satz 1 GewO das einseitige Leistungsbestimmungsrecht unter anderem daran, dass die "**Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag ... festgelegt sind**". Das gilt insbesondere für die Bedingungen, die den vereinbarten - materiellen - Inhalt des Arbeitsverhältnisses ausmachen.

Praxistipp:

Auch wenn der Arbeitgeber einen Mitarbeiter über sein Direktionsrecht versetzen und dessen Arbeitsleistung nach Inhalt, Ort und Zeit ändern kann: die einseitige Änderung des Arbeitsentgelts ist nach § 106 Satz 1 GewO ausgeschlossen. Weist der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine geringwertigere Tätigkeit mit einem geringeren Entgelt zu, muss er die bisherige - im Arbeitsvertrag vereinbarte - Vergütung trotzdem weiter zahlen.

Die **einseitige Änderung** des Arbeitsentgelts ist in der Regel nur über eine **Änderungskündigung** möglich. Sie wird im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes an den strengen **Vorgaben der §§ 1 , 2 KSchG** gemessen und muss **sozial gerechtfertigt** sein. Auch wenn die Zuweisung einer geringwertigen Tätigkeit mit einem geringeren Arbeitsentgelt im Einzelfall - vielleicht auf Grund eines Tarifvertrags - zulässig sein sollte: Die Grundwertungen des Kündigungsschutzes sind auch dabei zu beachten. Zudem müssen die Vorgaben **gerichtlich kontrollierbar** sein - gilt es hier doch, Arbeitnehmer vor rechtsmissbräuchlichen und willkürlichen Maßnahmen des Arbeitgebers zu schützen.

2. Änderung des Arbeitsentgelts

Der **Arbeitsvertrag** ist ein **Dauerschuldverhältnis**, bei dem

- vom Arbeitnehmer die **Leistung Arbeit**
- beim Arbeitgeber gegen die **Leistung Geld**

eingetauscht wird. Leistung von Arbeit und Gegenleistung von Geld sind die beiden **Hauptpflichten** aus dem Arbeitsvertrag. Dazu sagt § 611 Abs. 1 BGB grundlegend:

"Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur **Leistung der versprochenen Dienste**, der andere Teil zur **Gewährung der vereinbarten Vergütung** verpflichtet".

Änderungen des vereinbarten Entgelts sind grundsätzlich nur einvernehmlich durch einen **Änderungsvertrag** oder einseitig durch eine **Änderungskündigung** möglich. Die Änderungskündigung muss im Anwendungsbereich des KSchG sozial gerechtfertigt sein. Die einseitige Änderung des Arbeitsentgelts via **Direktionsrecht** ist nur unter ganz engen Voraussetzungen zulässig.

Auch wenn der **Arbeitsvertrag** eine **Klausel** enthält, die den Arbeitgeber berechtigt, seinem Mitarbeiter

- eine **geringwertigere Tätigkeit**
- mit einer **geringeren Vergütung**

zuzuweisen: Der damit verbundene **Eingriff in den Kernbereich** der Entgeltzahlungspflicht ist nur zulässig,

- wenn die Änderung entweder den strengen Anforderungen der §§ 1, 2 KSchG genügt (**soziale Rechtfertigung**) oder
- der **Arbeitnehmer** einen angemessenen **Einfluss** auf Eintritt und Umfang der Änderung hat (LAG Hamm, 26.01.2007 - 4 Sa 1270/06).

Eine **Erweiterung des Direktionsrechts** via **Tarifvertrag** ist zwar zulässig und grundsätzlich auch in der Weise möglich, dass Arbeitnehmern eine **geringer vergütete Tätigkeit** übertragen wird. Nur: Die Regelungsbefugnis der Tarifpartner ist nicht unbeschränkt. Sie findet ihre **Grenzen** im geltenden Recht: *"Insbesondere muss eine tarifvertragliche Erweiterung des Direktionsrechts mit den **Wertungen des § 2 KSchG** in Einklang stehen. Daran fehlt es, wenn tarifliche Regelungen dem Arbeitgeber ohne jede Vorgabe Einschränkungen bis hin zur Suspendierung des Arbeitsverhältnisses gestatten. Die tarifliche Regelung muss nach Anlass und Umfang **gerichtlich kontrollierbare Voraussetzungen** bestimmen, nach denen der Arbeitgeber zu einseitigen Eingriffen in das Arbeitsverhältnis berechtigt ist"* (LAG Hamm, 26.01.2007 - 4 Sa 1270/06).

Die **Erhöhung oder Reduzierung** des Arbeitsentgelts allein ist **keine Versetzung**.

3. Änderung des Arbeitsbereichs

Der Arbeitgeber kann **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** mit seinem Direktionsrecht festlegen, § 106 GewO.

Beispiel:

Die Metall Iker GmbH hat mit Arbeitnehmer Lars-Ulrich Hetfeldt einen Arbeitsvertrag über eine Beschäftigung als Maschinenbediener im Schwermetall-Bereich geschlossen. Lars-Ulrichs Arbeitszeit beginnt morgens um 07:00 Uhr und endet - einschließlich dreier Pausen - nachmittags um 16:00 Uhr. Der vereinbarte Stundenlohn beträgt 13,64 EUR, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Die Metall Iker Geschäftsführung weist Lars-Ulrich an, ab dem 01.06. an der Plattenstanze in Werk 2 im Nachbarort zu arbeiten. Dort beginnt die Arbeitszeit um 07:30 Uhr und endet um 16:30 Uhr. Diese Anweisung ist durch das Weisungsrecht aus § 106 Satz 1 GewO gedeckt. Die Metall Iker GmbH ändert Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung. Eine Änderung des Arbeitsentgelts ist damit nicht verbunden.

Die einseitige **Änderung des Arbeitsbereichs** über § 106 Satz 1 GewO darf grundsätzlich nicht zu einer **Änderung des Arbeitsentgelts** führen.

Soll mit einer **Änderung des Arbeitsbereichs** auch eine **Änderung des Arbeitsentgelts** verbunden sein, geht das in der Regel nur über eine **Änderungskündigung**.

Beispiel:

Die Metall Iker GmbH hat mit Arbeitnehmer Robert Trujow einen Arbeitsvertrag als Vertriebsleiter geschlossen. Jahresgehalt: 150 000 EUR plus Ertragsbeteiligung. Die Geschäftsführung beschließt, den Vertrieb zukünftig selbst zu leiten. Damit wird die Position "Vertriebsleiter" überflüssig. Unstreitig besteht jetzt für die Metall Iker GmbH kein Bedarf mehr, Herrn Trujow weiter als Vertriebsleiter zu beschäftigen. Gibt es auf der gleichen Ebene eine Position als Einkaufsleiter, ist es eine Frage der Umstände des Einzelfalls, ob Herr Trujow von der Vertriebsleiterstelle auf die Stelle des Einkaufsleiters versetzt werden kann. Was die Metall Iker GmbH auf keinen Fall machen darf: Herrn Trujow einseitig via Direktionsrecht auf eine geringwertigere Stelle mit geringerer Vergütung versetzen. Das lässt sich nur über eine Änderungskündigung realisieren.

Das im Rahmen einer Änderungskündigung ausgesprochene **Änderungsangebot** muss für jede einzelne Vertragsänderung **sozial gerechtfertigt** sein. Will der Arbeitgeber neben Art und Umfang der Tätigkeit auch die Vergütung ändern, muss eine **Reduzierung des Entgelts** ebenfalls sozial gerechtfertigt sein. Das gilt allerdings nicht, *"wenn die Höhe der Vergütung aus einem kollektivrechtlichen **Vergütungssystem**, beispielsweise einem **Tarifvertrag** mit so genannter tariflicher **Eingruppierungsautomatik** resultiert oder aus einem sonstigen Vergütungssystem, das mit Eingruppierungs- und/oder Tätigkeitsmerkmalen eine Eingruppierung der fraglichen Tätigkeit in das System ermöglicht"* (LAG Brandenburg, 16.11.2004 - 2 Sa 298/04).

Auch wenn der neue **Arbeitsbereich** tatsächlich **geringwertiger** ist: Dieser Umstand allein führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber das arbeitsvertraglich vereinbarte Entgelt einseitig reduzieren darf. Der Arbeitgeber greift mit einer einseitigen Gestaltung in das arbeitsvertraglich individuell **vereinbarte Verhältnis von**

- **Leistung und**
- **Gegenleistung**

ein. Vor derartigen Eingriffen ist ein Arbeitnehmer jedoch nach §§ 1 Abs. 2 , 2 KSchG geschützt: Die einseitige Änderung des Arbeitsentgelts muss sozial gerechtfertigt sein (LAG Brandenburg, 16.11.2004 - 2 Sa 298/04).

4. Rechtsprechungs-ABC

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

4.1 Auslandszulage

Eine **Versetzungsklausel** ist unzulässig, wenn sie zur Umgehung zwingenden Kündigungsschutzes führt. Das ist der Fall, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrags eine Änderung erfahren sollen, die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend stören. So darf der Arbeitgeber den Umfang der beiderseitigen **Hauptleistungspflichten** (Vergütungs- und Arbeitspflicht) nicht über sein Direktionsrecht ändern - das heißt, er darf den Arbeitnehmer nicht auf einen anderen Arbeitsplatz mit geringerer Vergütung setzen. Der durch eine zulässige **Versetzung vom Ausland ins Inland** hervorgerufene Verlust einer Auslandszulage ist keine Entgeltverringerung. Eine Auslandszulage soll nur Belastungen auffangen, die im Inland nicht entstehen und daher ohne weiteres wegfallen können (LAG Köln, 22.04.1997 - 1 Sa 1485/96).

4.2 Entgeltabsenkung

*"Die mittels Änderungskündigung betriebsbedingt begründete und erfolgte **Zuweisung einer neuen Arbeit** rechtfertigt nicht gem. § 2 , 1 Abs. 2 KSchG die Absenkung des Gehalts **um mehr als 30 %** auf eine nur rechnerisch ermittelte Durchschnittsvergütung einer Abteilung mit vergleichbaren Tätigkeiten, ohne dass eine **kollektivrechtliche Regelung** der Vergütung existiert. Die neben dem Arbeitsvertrag individuell schriftlich vereinbarte Leistungsvergütung ist nicht auch betriebsvereinbarungsoffen, wenn nur der Arbeitsvertrag eine solche Klausel enthält"* (LAG Brandenburg, 16.11.2004 - 2 Sa 298/04 - mit dem Hinweis, dass auch der

Gleichbehandlungsgrundsatz nicht dazu herhalten kann, ein vereinbartes Arbeitsentgelt einseitig nach unten anzupassen - er begründet Arbeitnehmerrechte und dient nicht dazu, sie einzuschränken).

4.3 Geringwertigere Tätigkeit - 1

Eine **vorformulierte Klausel**, nach welcher ein Arbeitgeber eine andere als die vertraglich vereinbarte **Tätigkeit** einem Arbeitnehmer *"falls erforderlich"* und nach *"Abstimmung der beiderseitigen Interessen"* einseitig zuweisen kann, ist jedenfalls dann als **unangemessene Benachteiligung** im Sinn von § 307 BGB anzusehen, wenn nicht gewährleistet ist, dass die Zuweisung eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zum Gegenstand haben muss (BAG, 09.05.2006 - 9 AZR 424/05).

4.4 Geringwertigere Tätigkeit - 2

*"Der **Umfang des Direktionsrechts** bestimmt sich vor allem nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags. Daher berechtigt das Direktionsrecht den Arbeitgeber grundsätzlich nicht, dem Arbeitgeber eine geringwertige Tätigkeit als vertraglich vereinbart zu übertragen. Dies gilt nicht nur deshalb, weil damit regelmäßig eine **Änderung der vertraglichen Vergütung** verbunden ist. Auch die Art der Beschäftigung kann durch das Direktionsrecht nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen abgeändert werden. Der Arbeitgeber kann deshalb dem Arbeitnehmer auch dann keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuweisen, wenn er die **höhere Vergütung fortzahlt**, die der bisherigen Tätigkeit entspricht"* (LAG Baden-Württemberg, 20.04.2009 - 4 Sa 4/09 - mit Hinweis auf BAG, 09.05.2006 - 9 AZR 424/05).

4.5 Tarifliche Regelungen

Eine Erweiterung des Direktionsrechts ist mit kündigungsschutzrechtlichen Wertvorstellungen jedenfalls dann vereinbar, wenn seine Ausübung *"nach Grund und Umfang an **konkrete Voraussetzungen** geknüpft ist und eine damit verbundene Entgeltminderung gemildert wird. In diesem Sinne hat das Bundesarbeitsgericht tarifliche Regelungen für zulässig erachtet, die den Arbeitgeber in einem **tariflich vorgegebenen Rahmen** zur Kürzung der Arbeitszeit (BAG, 26.06.1985 - 4 AZR 585/83 ; BAG 10.07.2003 - 6 AZR 372/02) oder zur Übertragung einer anderen, niedriger zu vergütenden Tätigkeit berechtigen (BAG, 22.05.1985 - 4 AZR 88/84 , BAG, 22.05.1985 . 4 AZR 427/83)". Die tarifliche Regelung muss aber nach Anlass und Umfang gerichtlich **kontrollierbare Voraussetzungen** bestimmen, *"die den Arbeitgeber zu einseitigen Eingriffen in das Arbeitsverhältnis berechtigen"* (BAG, 23.09.2004 - 6 AZR 442/03).*

4.6 Vertraglicher Bezug

Das Weisungsrecht findet seine Grenzen an Gesetzen sowie individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Weil das Weisungsrecht in Bezug auf die im Arbeitsvertrag enthaltenen **Rahmenbedingungen** nur eine **Konkretisierungsfunktion** hat, fällt der Umfang der beiderseitigen **Hauptleistungspflichten** - Arbeit gegen Geld - nicht unter das allgemeine Direktionsrecht. Insoweit umfasst das Bestimmungsrecht des Arbeitgebers nicht die einseitige Befugnis zur Zuweisung einer anderen Tätigkeit mit einer geringeren Vergütung (LAG Hamm, 10.06.2002 - 19 (11) Sa 1031/01 - mit Hinweis auf BAG, 12.12.1984 - 7 AZR 509/83).

4.7 Weisungsrecht

Der Arbeitgeber kann mit seinem Direktionsrecht **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** ändern, § 106 GewO . Grenzen des Direktionsrechts ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, kollektivrechtlichen Schranken und Gesetzen. Sagt der Arbeitsvertrag nichts anderes, darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere **gleichwertige Tätigkeit** zuweisen. Sein Weisungsrecht umfasst aber nicht die Befugnis *"zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen **Arbeitsplatz mit einer geringwertigeren Tätigkeit**"* (LAG Hamm, 26.01.2007 - 4 Sa 1270/06).

Siehe auch

Änderungskündigung - Allgemeines

Versetzung - Allgemeines

Versetzung - billiges Ermessen

Versetzung - Inhalt der Arbeitsleistung

Versetzung - Mitbestimmung

Versetzung - Ort der Arbeitsleistung

Versetzung - Rechtsschutz

Versetzung - Schwerbehinderte

Versetzung - Unwirksamkeitsfolgen

Versetzung - Versetzungsklauseln

Versetzung - Zeit der Arbeitsleistung