

Aktenzeichen: 5 AZR 723/79

LAG München

Urteil des BAG vom 11. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Direktionsrecht, § 315 Billigkeitskontrolle

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 723/79

4 Sa 743/78 München

Verkündet am
11. November 1981

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Dahl für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. Mai 1979 - 4 Sa 743/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1951 geborene Kläger ist gelernter Kfz-Mechaniker. Im April 1973 wurde er von der Beklagten als kaufmännischer Angestellter zur Ausbildung im Verkauf eingestellt. Nach einjähriger Ausbildung, in der er praktisch und theoretisch in die Tätigkeit eines Automobilverkäufers eingewiesen und auf einem Lehrgang mit den technischen Details des gesamten Fertigungsprogramms der Beklagten vertraut gemacht worden war, wurde der Kläger von der Beklagten als Automobilverkäufer übernommen. In dem Arbeitsvertrag vom 21. März 1974 wurden u.a. folgende Vereinbarungen getroffen:

"1. Beginn und Art der Tätigkeit

Herr E N wird als Automobilverkäufer für Pkw in der Niederlassung München mit Wirkung vom 1. April 1974 weiterbeschäftigt.

Die Firma behält sich vor, das Verkaufsgebiet zu organisieren, insbesondere das Verkaufsgebiet, in dem der Angestellte tätig ist, festzulegen, abzugrenzen bzw. zu ändern und nach eigenem Ermessen durch weitere oder andere Angestellte bearbeiten zu lassen. Die Firma ist berechtigt, dem Angestellten auch andere, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zu übertragen oder ihn an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder Tätigkeitsort zu versetzen.

2. Vergütung

Das monatliche Gehalt des Angestellten setzt sich zusammen aus:

- a) einem Fixum in Höhe von DM 600,-- brutto monatlich
- b) Provisionen gemäß den jeweils gültigen Provisionsbestimmungen, die Inhalt des Vertrages sind."

Nach den Provisionsbestimmungen ermäßigten sich die Provisionsansprüche aus vermittelten, aber noch nicht durchgeführten Aufträgen, wenn vor Ausführung des Auftrages die Bearbeitungszuständigkeit des Angestellten endete und weitere (Beteiligungs- oder Nachbearbeitungs-) Provisionsansprüche entstanden. Ferner war festgelegt, daß der Provisionsanspruch grundsätzlich zwei Jahre nach Beendigung der Bearbeitungszuständigkeit des Angestellten erlischt. Falls jedoch am Tage der Beendigung

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

der Bearbeitungszuständigkeit für ein Geschäft als Liefertermin ein Zeitpunkt nach diesem Tag festgelegt war, sollte der Provisionsanspruch erst zwei Jahre nach diesem Zeitpunkt, spätestens jedoch vier Jahre nach dem Bestelldatum erlöschen.

Der Kläger war als Pkw-Verkäufer zunächst im Verkaufsgebiet München-Schwabing, dann im Verkaufsgebiet München-Stadtmitte eingesetzt. Er erwies sich als qualifizierter Verkäufer und erzielte hohe Provisionseinnahmen. Im Jahre 1977 lag sein Jahreseinkommen bei rund 109.000,-- DM.

In Gesprächen mit Vertretern der Beklagten zeigte der Kläger sich an einer beruflichen Weiterentwicklung zum Verkaufsassistenten interessiert; hierzu war jedoch ein Einsatz in wechselnden Verkaufsbereichen, also auch im Transporter- und Lkw-Verkauf erforderlich. Der Kläger äußerte allerdings den Wunsch, zunächst im Pkw-Verkauf zu verbleiben.

Die Verkaufssituation der Beklagten auf dem Pkw-Sektor entwickelte sich in den Jahren 1975 bis 1978 sehr günstig; die Produktionskapazität war voll ausgelastet und es bestanden zum Teil Lieferfristen von mehreren Jahren. Der Absatz an Nutzfahrzeugen entwickelte sich dagegen unbefriedigend.

Mit der Begründung, die Verkaufssituation im Nutzfahrzeuggeschäft erfordere den Einsatz von Spitzenkräften, versetzte die Beklagte den Kläger ab 1. Juli 1978 in den Nutzfahrzeugbereich. Sie wies dabei darauf hin, die Umsetzung liege auch im wohlverstandenen Interesse des Klägers und seiner beruflichen Förderung; die Verdienstmöglichkeiten im Lkw-Bereich seien auf längere Sicht zumindest gleichwertig. Der Kläger widersprach der Versetzung, übernahm dennoch den ihm neu zugewiesenen Arbeitsbereich. Im zweiten Halbjahr 1978 erzielte er ein Einkommen von rund 63.000,-- DM, wovon nur ein Betrag von 2.669,11 DM auf Provisionseinnahmen aus dem Nutzfahrzeuggeschäft entfiel.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen die Versetzung gewandt. Während des Rechtsstreits hat er sein Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 31. März 1979 gekündigt. Die Beklagte stellte ihn daraufhin vom Dienst frei.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Der Kläger hält die Versetzung für rechtsunwirksam. Er hat die Auffassung vertreten, die Versetzung sei durch den Arbeitsvertrag nicht gedeckt, sie sei unbillig und unzumutbar.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 9. Mai 1978 verfügte Versetzung vom Pkw-Bereich in den Lkw-Bereich rechtsunwirksam war.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich darauf berufen, die Umsetzung sei aus betrieblichen Gründen erforderlich und auch für den Kläger zumutbar gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Beklagte war berechtigt, den Kläger in dem Verkaufsbereich für Lastwagen und Nutzfahrzeuge einzusetzen.

I.1. Das Berufungsgericht hat festgestellt, der Kläger sei für das gesamte Verkaufsprogramm der Beklagten ausgebildet worden und verfüge über die erforderlichen Kenntnisse als Automobilverkäufer in allen Verkaufsbereichen. Bei Abschluß des Arbeitsvertrags sei der Kläger auch darauf hingewiesen worden, daß er nicht ausschließlich in einem Verkaufsgebiet eingesetzt werde. Aufgrund der Aussage des Zeugen R stehe fest, daß dem Kläger auf Sicht auch im Nutzfahrzeuggeschäft ähnliche und unter Umständen sogar günstigere Einkommensmöglichkeiten offengestanden hätten.

2. Aufgrund dieser, von der Revision mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen, hat das Berufungsgericht angenommen, die Versetzung des Klägers von dem Pkw- in den Lkw-Verkaufsbereich sei durch den in dem Arbeitsvertrag enthaltenen Vorbehalt gedeckt und der neue Arbeitsplatz sei

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



für den Kläger auch zumutbar gewesen.

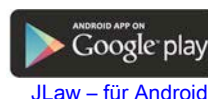
II. Diese Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht ist zutreffend.

1. Der in Ziffer 1) des Arbeitsvertrags enthaltene Vorbehalt eröffnete der Beklagten die Möglichkeit, das Verkaufsgebiet des Klägers festzulegen, abzugrenzen oder zu ändern; sie konnte dem Kläger auch andere, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Aufgaben übertragen und ihn an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz versetzen. Da der Kläger in allen Verkaufsbereichen der Beklagten ausgebildet war und auch die erforderliche fachliche Qualifikation besaß, erfüllte er die persönlichen Voraussetzungen für eine Versetzung in den Verkaufsbereich für Nutzfahrzeuge. Aus dem Umstand, daß die Beklagte den Kläger in allen Verkaufsbereichen ausgebildet und sodann als Automobilverkäufer übernommen hat, ist zu schließen, daß die Versetzungsklausel gerade für den hier zu beurteilenden Fall geschaffen worden ist; die Beklagte, die den Kläger zunächst im Pkw-Verkauf einsetzte, wollte sich die Möglichkeit offenhalten, den entsprechend ausgebildeten und befähigten Kläger nicht nur in anderen örtlichen, sondern auch anderen fachlichen Verkaufsbereichen zu verwenden.

Vom fachlichen Können und der zu erbringenden Arbeitsleistung her war der neue Arbeitsplatz daher auch zumutbar. Insoweit greift die Revision das Urteil auch nicht an.

2. Zu Unrecht geht die Revision davon aus, die in dem Arbeitsvertrag enthaltene Versetzungsklausel beziehe sich nur auf die Arbeitsleistung, nicht jedoch auch auf die Entgeltzahlung; wenn auf dem neuen Arbeitsplatz nur ein wesentlich geringeres Einkommen erzielt werden könne, handele es sich in Wirklichkeit um eine unzulässige Teilkündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Hierbei verkennt die Revision, daß nach der Versetzungsklausel in dem Arbeitsvertrag ausdrücklich nur eine Versetzung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz möglich ist. Im Rahmen der Zumutbarkeit ist auch zu prüfen, ob und inwieweit die Versetzung mit finanziellen Einbußen verbunden ist und die



Ausübung des Versetzungsrechtes billigem Ermessen entspricht. Es ist daran festzuhalten, daß grundsätzlich auch vertraglich ein Versetzungsrecht eingeräumt werden kann. Dieses unterliegt jedoch, auch ohne daß die Zumutbarkeit in der Versetzungsklausel ausdrücklich aufgeführt sein muß, in jedem Fall der Nachprüfung, ob es billigem Ermessen entspricht. Denn anderenfalls könnte der Arbeitgeber das im Arbeitsvertrag vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung einseitig ändern, ohne daß dies durch die Arbeitsgerichte nachgeprüft werden könnte (vgl. auch BAG AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Hiervon ist das Berufungsgericht auch ausgegangen. Es hat zutreffend angenommen, daß die beiderseitige Interessenlage gegeneinander abgewogen werden muß. Wenn es dabei zu dem Ergebnis gelangt ist, die Versetzung des Klägers in den Verkaufsbereich für Nutzfahrzeuge sei nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht unbillig, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Das Berufungsgericht hat alle Tatumstände, die die Versetzung für den Kläger mit sich bringt, eingehend erörtert und abgewogen. Es hat dabei nicht außer acht gelassen, daß eine Umsetzung in ein neues räumliches oder fachliches Verkaufsgebiet für den betroffenen Verkäufer mit Nachteilen verbunden sein kann. Es hat ferner berücksichtigt, daß unter Umständen auch finanzielle Einbußen für den Kläger eintreten können dadurch, daß der Kläger bei der Struktur seines noch nicht abgewickelten Pkw-Auftragsbestandes wegen der erforderlichen Nachbearbeitung einen Teil des Provisionsanspruchs verlieren kann. Es hat dann jedoch festgestellt, daß dem Kläger auf Sicht auch im Nutzfahrzeuggeschäft ähnliche und unter Umständen sogar günstigere Einkommensmöglichkeiten offestanden. Eine solche nur vorübergehende Einkommensverminderung, die sich später durch günstigere Einkommensmöglichkeiten sogar ausgleichen konnte, war dem Kläger jedoch zuzumuten; sie widersprach nicht allgemeinen Billigkeitsgrundsätzen.

4. Aus diesem Grunde war es entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung auch nicht erforderlich, daß die Beklagte



dem Kläger zusammen mit dem Versetzungsverlangen einen angemessenen finanziellen Ausgleich anbot. Die von dem erkennenden Senat hierzu bei den Arzt-Krankenhaus-Verträgen entwickelten Rechtsgrundsätze (vgl. BAG 30, 1 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag sowie Urteil des erkennenden Senats vom 9. Januar 1980 - 5 AZR 71/78 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) können auf den vorliegenden Fall nicht übertragen werden. Bei dem ärztlichen Liquidationsrecht ging es darum, ob der Krankenhausträger das einem leitenden Krankenhausarzt im Dienstvertrag in jederzeit widerruflicher Weise eingeräumte automatische Liquidationsrecht bei selbstzahlenden Patienten in der dritten Klasse widerrufen kann, wenn er in seinem Bereich die sozialpolitischen Ziele der Krankenhausreform verwirklichen will. In einem solchen Fall hängt die Verbindlichkeit des Widerrufs davon ab, daß der Krankenhausträger einen den Umständen nach angemessenen finanziellen Ausgleich anbietet. Da mit dem Widerruf Ziele verfolgt werden, die der Gesetzgeber vorgegeben hat, erscheint ein Ausgleich aus dem Gedanken der Aufopferung angebracht. Wenn der Arbeitgeber sich jedoch in einem Arbeitsvertrag die Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen, den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechenden und zumutbaren Arbeitsplatz vorbehält, so greift der Aufopferungsgedanke nicht ein. Bei der Erwägung, ob die Versetzung allgemeinen Billigkeitsgrundsätzen entspricht, ist daher die Möglichkeit einer Ausgleichszahlung nicht in Betracht zu ziehen.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Griebeling

Flachsenberg

Dahl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

