

Aktenzeichen: 9 AZR 424/05
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 9. Mai 2006
- 9 AZR 424/05 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 21. November 2003
- 5 Ca 79/03 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Mai 2005
- 10 Sa 2054/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

AGB-Kontrolle - Änderungsklausel

Gesetze:

BGB § 307 Abs. 1 Satz 1, § 307 Abs. 2 Nr. 1; GewO § 106 Satz 1;
EGBGB Art. 229 § 5

Leitsatz:

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 iSv. § 307 BGB anzusehen, wenn nicht gewährleistet ist, dass die Zuweisung eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zum Gegenstand haben muss.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 424/05
10 Sa 2054/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Mai 2006

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Mai 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie den ehrenamtlichen Richter Kranzusch und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Mai 2005 - 10 Sa 2054/03 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 21. November 2003 - 5 Ca 79/03 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt war, die Klägerin zu versetzen und ihre wöchentliche Arbeitszeit herabzusetzen. 1

Die 1964 geborene Klägerin ist seit 1989 in einem von der Beklagten übernommenen Werk beschäftigt, in dem Schienenfahrzeuge für den Personenverkehr gebaut werden. In dem mit der vorherigen Betriebsinhaberin, der H AG, geschlossenen Arbeitsvertrag vom Februar 1995 war ua. vereinbart: 2

- „1. Frau L steht ab 01.04.1995 (Stichtag 01.01.1991)
als Personalsachbearbeiterin
in den Diensten von H.
Falls erforderlich, kann H nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen Art und Ort der Tätigkeit des/der Angestellten ändern.
2. Für das Anstellungsverhältnis gelten die jeweils für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge für die Angestellten der Metallindustrie - auch bei Nachwirkung.
3. Für die Tätigkeit ist ein monatliches Gehalt in Höhe von
DM 6.000,-- brutto,
festgelegt nach Tarifgruppe K 6, vereinbart.
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36,75 Stunden.“

Die Personalabteilung des Werkes bestand damals aus drei bis vier Vollzeiträften. Der Aufgabenschwerpunkt der Klägerin lag in der Datenpflege mittels SAP/R 3, in der Verantwortung für die Entgeltabrechnung, im Personalreporting und in der Personalverwaltung. Am 8. Januar 1997 wurde auf der Grundlage des § 2 Ziff. 1 Abs. 2 des gemeinsamen Manteltarifvertrags für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, 3



Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen (GMTV) die ab 1. Oktober 1995 auf 35 Wochenstunden festgelegte Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden verlängert.

Zum 1. Mai 2001 ging der Betrieb auf die Beklagte über. Das Arbeitsverhältnis wurde in der bestehenden Art und Weise fortgesetzt. Am 1. April 2002 wurde die Personalleiterin, Frau M, für das gesamte Personalwesen der Beklagten in K verantwortlich. Zwischen der Personalleiterin und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilung kam es im August 2002 zu Spannungen. Im Oktober 2002 übergab die Klägerin zusammen mit der Mitarbeiterin A der Personalleiterin „**Grundsätze für Abteilungsbesprechungen**“, in denen ua. aufgeführt ist:

„5. Wir lassen jeden Teilnehmer **ausreden, hören ihm zu** und **werten** seine Argumente **nicht ab!**

...

7. Die Ergebnisse unserer Besprechungen werden nicht verfälscht weitergegeben! - **Glaubwürdigkeit!**“

Nach Angaben der Klägerin waren diese Grundsätze von der Mitarbeiterin A verfasst worden. Im Dezember 2002 fand ein Gespräch mit dem Betriebsrat über die Situation in der Personalabteilung statt. Am 17. Januar 2003 erklärte der Standortleiter der Klägerin, dass das erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen der Personalleiterin und der Klägerin fehle. Mit Schreiben vom 28. Januar 2003 kündigte der Standortleiter der Klägerin im Vorgriff auf eine Versetzung die 1997 abgeschlossene Zusatzvereinbarung über die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden fristgemäß zum 30. April 2003. Ab 1. Mai 2003 sollte danach die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nur 35 Stunden betragen.

Am 5. Februar 2003 beantragte die Personalleiterin bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung der Klägerin auf den Arbeitsplatz „Analyst Production Control“ im Bereich Production Control, weil „unüberbrückbare Diskrepanzen“ bestünden. Der Betriebsrat stimmte am 3. März 2003 mit der Maßgabe zu, dass die Versetzung unter Beibehaltung der Entgeltgruppe K 6 erfolgen solle. Seitdem wird die Klägerin als Analyst 1 projektbezogen in drei Lokomotivprojekten eingesetzt, in denen insgesamt 30 Lokomotiven und 32 Triebköpfe für verschiedene Kunden hergestellt werden. Sie ist verantwortlich für die rechtzeitige Materialverfügbarkeit.

Mit der am 17. Februar 2003 bei Gericht eingegangenen Klageschrift hat die Klägerin sich gegen die Teilkündigung der Arbeitszeitvereinbarung gewandt. Mit der



am 20. Februar 2003 eingegangenen Klageerweiterung hat sie sich zusätzlich gegen die Versetzung gewandt.

Die Klägerin hat vorgebracht, die Versetzung in die Produktionsabteilung mit entsprechender Verringerung der Wochenarbeitszeit sei unzulässig. Sie habe von den Funktionen her die Aufgabe einer Personalreferentin ausgeübt. Das sei sowohl durch Zahlung einer Sonderprämie im Januar 2002 als auch in dem Zwischenzeugnis der Beklagten vom 31. Oktober 2001 sowie in der von der Personalleiterin am 12. Januar 2003 durchgeführten Personalbewertung anerkannt worden. Die Tätigkeit eines Analyst 1 sei tariflich nach der Lohngruppe 7 zu vergüten. Trotz der Fortzahlung der bisherigen Vergütung sei die niedriger bewertete Arbeit in der Produktion ihr nicht zuzumuten. Im Übrigen fehlten ihr die für diese Lageristentätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten.

8

Die Klägerin hat beantragt:

9

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt war, durch Schreiben vom 28. Januar 2003 die Arbeitszeit der Klägerin ab dem 1. Mai 2003 auf 35 Wochenstunden zu reduzieren.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, der Klägerin die Tätigkeit als Analyst Production Control in der Abteilung Production Control zuzuweisen bzw. sie auf diese Stelle zu versetzen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Beklagte war nicht berechtigt, der Klägerin die Tätigkeit als Analyst Production Control (Analyst 1) im Bereich Production Control zuzuweisen und entsprechend dem in diesem Bereich bestehenden Arbeitszeitbedarf die Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zu verringern sowie die Vergütung entsprechend zu mindern.

12



- I. Das Landesarbeitsgericht hat die Versetzung der Klägerin auf die Position als Analyst 1 im Bereich Production Control für wirksam erachtet, weil die Beklagte von dem ihr zustehenden Direktionsrecht im Rahmen billigen Ermessens Gebrauch gemacht habe. Die vertraglich geschuldete Tätigkeit der Klägerin sei nicht auf die einer Personalsachbearbeiterin konkretisiert worden. 13
- II. Dem stimmt der Senat nicht zu. 14
1. Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte für berechtigt gehalten hat, die Klägerin entsprechend § 106 Satz 1 GewO von der Personalabteilung in den Produktionsbereich zur Ausübung einer Tätigkeit als Analyst 1 im Bereich Production Control zu versetzen, liegt eine fehlerhafte Gesetzesanwendung vor. Die Zuweisung einer anderen Tätigkeit iSv. § 106 Satz 1 GewO ist nur insoweit wirksam, sofern eine Konkretisierung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrags stattfindet. Hier war im Arbeitsvertrag vom Februar 1995, in den die Beklagte nach dem Betriebsübergang eingetreten ist, von der Klägerin ausschließlich die Tätigkeit einer Personalsachbearbeiterin geschuldet. 15
2. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, dass der frühere Arbeitgeber, H AG, im Arbeitsvertrag vom Februar 1995 mit der Klägerin eine Tätigkeit „als Personalsachbearbeiterin“ vereinbart hat. In diese Rechtsstellung ist die Beklagte mit dem Übergang des Betriebs am 1. Mai 2001 nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB eingetreten. Zwar war nach der näheren Ausgestaltung der arbeitsvertraglichen Klausel in Ziff. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags der Arbeitgeber berechtigt, „falls erforderlich ... nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen Art und Ort der Tätigkeit des/der Angestellten (zu) ändern“. Diese vom damaligen Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingung ist jedoch nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 16
- a) Die Vorschriften zur Gestaltung des Schuldverhältnisses durch Allgemeine Geschäftsbedingungen in der Fassung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes sind nach der Übergangsvorschrift des Art. 229 § 5 EGBGB seit dem 1. Januar 2003 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Zum Anwendungsbereich gehören auch die Vorschriften der §§ 305 bis 310 BGB. Das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz hat für einen Altvertrag, in den die Beklagte eingetreten ist, nur Vertrauensschutz bis zum 31. Dezember 2002 eingeräumt (*BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140; Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). 17



- b) Der Änderungsvorbehalt in Ziff. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags hält einer Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB nicht stand. Die Erweiterung des Direktionsrechts mit dem Inhalt, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin „falls erforderlich ... nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen“ einseitig abzuändern, benachteiligt entgegen den Geboten von Treu und Glauben die Arbeitnehmerin unangemessen. 18
- aa) Eine vorformulierte Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch die einseitige Gestaltung eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen (vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen mwN). Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. 19
- bb) Auch unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) wird die Klägerin durch den Vorbehalt des Arbeitsvertrags unangemessen benachteiligt. Zwar können - wie der Senat entschieden hat - Versetzungsklauseln den im Arbeitsrecht bestehenden spezifischen Anpassungs- und Flexibilisierungsbedürfnis Rechnung tragen (vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Hier ist jedoch eine andere Klausel zu beurteilen. Es geht nicht um die Frage, ob im Rahmen der vertraglich geschuldeten Tätigkeit der Arbeitgeber eine Konkretisierung der Arbeitspflichten durch Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets vornehmen darf. Hier hat sich der Arbeitgeber eine Änderung der vertraglichen Tätigkeit als solche vorbehalten. 20
- (1) Nach der vorformulierten Vertragsklausel soll der Arbeitgeber berechtigt sein, die Art der vertraglich vereinbarten Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin zu ändern. Damit hat sich der Arbeitgeber das Recht vorbehalten, in den Inhalt des Arbeitsvertrags einzugreifen, ohne dass die in § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG vorausgesetzten Bedingungen für eine soziale Rechtfertigung der Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingung vorliegen. Zwar sind als Voraussetzungen für die Änderung in Ziff. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags die Erforderlichkeit der Änderung und eine Abstimmung der beiderseitigen Interessen aufgeführt. Darin liegt aber kein dem Änderungsschutz angenäherter Schutz vor willkürlich einseitiger Änderung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit. Wie beide Vorinstanzen erkannt haben, ist nach der vorformulierten Bedingung kein Einvernehmen der Arbeitsvertragsparteien erforderlich. 21



derlich. Gefordert ist nur der Versuch eines individuellen Interessenausgleichs. Die vorgeschriebene Abstimmungspflicht ist - wie hier geschehen - mit der Feststellung der Unvereinbarkeit der beiderseitigen Interessen beendet. Auch die weitere Einschränkung „falls erforderlich“, stellt die Maßnahme in das weite Organisationsermessen des Arbeitgebers. Insgesamt liegt daher eine erhebliche Abweichung von dem Grundgedanken des arbeitsrechtlichen Inhaltsschutzes, der durch § 2 KSchG gewährleistet wird, vor. Das spricht schon dafür, dass nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB eine unangemessene Benachteiligung anzunehmen ist.

(2) Ein Teil des Schrifttums ist allerdings der Auffassung, dass dann, wenn wie hier, der Arbeitgeber nicht nach freiem Belieben, sondern nur nach dem durch die Formulierung „falls erforderlich“ zum Ausdruck gebrachten billigen Ermessen von der Änderungsmöglichkeit Gebrauch machen kann, noch ein dem Inhaltsschutz des KSchG vergleichbarer Schutz vorhanden sei (*vgl. KR-Rost 7. Aufl. § 2 KSchG Rn. 49*). Ob die an § 315 BGB ausgerichtete Prüfung der Ausübung des billigen Ermessens dazu führt, dass die vorliegende Klausel noch mit dem wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Inhaltsschutzes zu vereinbaren ist, bedarf keiner abschließenden Stellungnahme.

22

cc) Hat sich der Arbeitgeber vorbehalten, der Angestellten einen Arbeitsplatz mit geringwertiger Tätigkeit zuzuweisen, so wird das als so schwerwiegender Eingriff in den gesetzlich gewährleisteten Inhaltsschutz angesehen, dass von einer Unvereinbarkeit iSv. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB auszugehen ist (*vgl. ErfK/Preis 6. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 55a*). So ist es hier. Bei der Anlegung des vom Einzelfall losgelösten Maßstabs ist festzustellen, dass die vom Arbeitgeber vorformulierte Klausel in Ziff. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags keine Einschränkung enthält, dass eine einseitige Änderung der Art der Tätigkeit nur dann zugelassen werden soll, wenn diese in der Zuweisung einer anderen gleichwertigen Tätigkeit besteht. Soweit das Landesarbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen abweichend vom Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, der Klägerin sei tatsächlich eine gleichwertige Tätigkeit übertragen worden, ist das unerheblich. Die zu weit gefasste Änderungsklausel ist nicht mit dem Inhalt aufrechtzuerhalten, dass nur einseitige Änderungen der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zulässig seien, wenn damit die Zuweisung einer gleichwertigen anderen Tätigkeit verbunden sei. Eine geltungserhaltende Reduktion der zu weit gefassten Klausel scheidet aus (*vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - BB 2006, 2134, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

23



3. Die mit Schreiben vom 28. Januar 2003 von der Beklagten erklärte Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend § 2 Ziff. 1 Abs. 5 GMTV ist unwirksam. Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, war die mit der Vereinbarung vom 8. Januar 1997 vorgenommene Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden für die Tätigkeit der Klägerin als Personalsachbearbeiterin in der Personalabteilung erforderlich. Dieses Erfordernis besteht fort; denn die Änderung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit und die Versetzung in den Bereich Production Control, in dem nach Darstellung der Beklagten ein geringerer Arbeitsanfall besteht, sind unwirksam.

24

III. Nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO hat die vollständig unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

25

Düwell

Reinecke

Vermerk:
Richter am Bundes-
arbeitsgericht Böck
ist infolge Urlaubs
an der Unterschrift
verhindert.
Düwell

Kranzusch

Neumann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)