

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Niedersachsen: Unzulässige Versetzung eines Abteilungsleiters bei erheblicher Reduzierung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs

Innerhalb der Grenzen des § 106 GewO gestattet das Direktionsrecht dem Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 17.08.2011, Az. 10 AZR 322/10) die Zuweisung anderweitiger Tätigkeiten – vorausgesetzt, diese sind der bisherigen Tätigkeit gleichwertig. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 12.01.2026, Az. 15 SLa 454/25) hat nun klargestellt: Wird einem Arbeitnehmer eine formal gleich bezeichnete Position zugewiesen, die jedoch mit einer deutlichen Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs einhergeht, stellt dies in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringererwertiger Tätigkeiten dar. Die formale Beibehaltung der Positionsbezeichnung ändert daran nichts. Die Versetzung ist unwirksam, sodass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in seiner bisherigen Position behält.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung und die Beschäftigung des Klägers auf dem ursprünglichen Arbeitsplatz.

Der Kläger ist Maschinen- und Wirtschaftsingenieur. Er war seit dem 01.12.2002 bei der Beklagten, einem Anbieter von Ingenieurdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtbranche, als Abteilungsleiter beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt einen Vorbehalt, wonach ihm eine andere, zumutbare und seiner Vorbildung und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden konnte. Die bei der Beklagten geltende Funktionsbeschreibung definierte als Schwerpunkt der Abteilungsleiterposition unter anderem „die Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte der Abteilung als leitender Angestellter“.

Der Kläger leitete bis Ende Juni 2024 eine Abteilung, der vier Teams mit insgesamt 77 Arbeitnehmern angehörten. Dem Kläger unterstanden am Standort T. mehrere Teams mit eigenen Prüfständen, an denen das Prüfen und Testen von Anlagen stattfand.

Im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen, die mit einem seit Februar 2024 bestehenden Einstellungsstopp einhergingen, wies die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom Juni 2024 an, ab Juli 2024 als Abteilungsleiter eine andere Abteilung zu übernehmen. Diese Abteilung bestand aus zwei Teams: dem Team 1, das der Kläger kommissarisch auch als Teamleiter leitete und das sich von anfangs zehn auf zuletzt zwei Mitarbeiter reduziert hatte, sowie dem in K. ansässigen Team 2 mit rund 19 Mitarbeitern und eigenem Teamleiter, das überwiegend bei einem externen Auftraggeber an dessen Prüfständen eingesetzt war. Die Gesamtpersonalstärke der vom Kläger geleiteten Teams sank auf zuletzt 17 bis 18 Mitarbeiter.

Der Kläger erhob Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Versetzung und begehrte hilfsweise seine Beschäftigung als Abteilungsleiter seiner vorherigen Abteilung. Das Arbeitsgericht Braunschweig wies die Klage ab.

Entscheidung

Das LAG Niedersachsen gab der Berufung des Klägers statt und hob das erstinstanzliche Urteil auf. Es stellte fest, dass die Versetzung unwirksam war, und verurteilte die Beklagte, den Kläger wieder als Leiter der Abteilung zu beschäftigen.

Rechtlicher Anknüpfungspunkt der Entscheidung sind die vom BAG (Urteil vom 24.10.2018, Az. 10 AZR 19/18) entwickelten Maßstäbe zum Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 GewO: Dieses diene lediglich der Konkretisierung des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsinhalts, beinhalte aber nicht das Recht zu einer Änderung des Vertragsinhalts. Voraussetzung für die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit sei regelmäßig, dass diese als gleichwertig anzusehen sei. Die Gleichwertigkeit bestimme sich mangels anderer Anhaltspunkte aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild. Eine deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs oder eine hierarchische Herabstufung stelle in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten dar. Dies gelte auch dann, wenn die bisherige Vergütung fortgezahlt werde.

Gemessen an diesen Anforderungen verneinte das LAG die Gleichwertigkeit der dem Kläger zugewiesenen Abteilungsleiterstelle, auch wenn die Beklagte die formelle Positionsbezeichnung beibehalten hatte. Die fehlende Gleichwertigkeit stütze es im Wesentlichen auf drei Gesichtspunkte:

Zum einen sei bereits zweifelhaft, ob die zugewiesene Stelle die von der Beklagten selbst aufgestellten Voraussetzungen einer Abteilungsleiterposition erfülle. Aus der Verwendung des Plurals in der Funktionsbeschreibung – „Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte“ – sei zu schließen, dass einem Abteilungsleiter die Führung von mindestens zwei Teamleitern obliegen müsse. Dem Kläger war indes nach der Versetzung lediglich ein Teamleiter unterstellt; die zweite Teamleiterstelle bekleidete er selbst kommissarisch, ohne dass aufgrund des bestehenden Einstellungsstopps eine zeitnahe Besetzung absehbar gewesen wäre. Zum anderen habe sich der Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Klägers erheblich verkleinert. Während ihm zuvor mehrere Teams mit eigenen Prüfständen am Standort T. unterstanden und er die dort durchgeführten Versuche sowohl in personeller als auch in wirtschaftlicher Hinsicht leitete, beschränkte sich die neue Tätigkeit im Wesentlichen auf die Betreuung des in K. ansässigen Teams, das Tests lediglich an den Prüfständen des Auftraggebers durchführen konnte. Schließlich spreche auch die Personalstärke gegen eine Gleichwertigkeit: Die Zahl der dem Kläger unterstellten Arbeitnehmer sei bereits zum Versetzungszeitpunkt um nahezu zwei Drittel gesunken. Waren ihm ursprünglich 77 Mitarbeiter unterstellt, so reduzierte sich deren Zahl auf zunächst 28 und zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung auf nur noch 17. Die Versetzung stelle sich daher als Änderung des Vertragsinhalts dar, die die Beklagte allenfalls im Wege einer Änderungskündigung hätte durchsetzen können.

Praxishinweis

Mit dem Urteil bestätigt das LAG Niedersachsen die bisherige instanzgerichtliche Rechtsprechung (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17.11.2021, Az. 7 Sa 169/21) und konkretisiert zugleich die Grundsätze des BAG zum Direktionsrecht nach § 106 GewO: Beinhaltet die neu zugewiesene Tätigkeit eine deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, stellt dies in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringererwertiger Tätigkeiten dar.

Eine unzulässige Zuweisung geringererwertiger Tätigkeiten lässt sich auch nicht allein dadurch ausschließen, dass die Positionsbezeichnung formal beibehalten wird. Maßgeblich ist vielmehr, ob die tatsächlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten – insbesondere Personalverantwortung, Aufgabenkomplexität und innerbetriebliches Sozialbild – der bisherigen Position entsprechen. Ist eine wesentliche

Verkleinerung des Verantwortungsbereichs im Zuge einer Umstrukturierung unvermeidlich, bleibt als Gestaltungsinstrument regelmäßig nur die Änderungskündigung.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



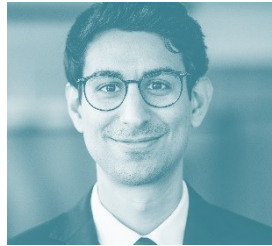
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de