

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

18. April 2026

Müssen Arbeitnehmer Herabstufungen hinnehmen?

Ein Autozulieferer verkleinert Aufgabenspektrum und Verantwortung eines Abteilungsleiters. Dessen Klage ist erfolgreich, auch weil der Arbeitgeber laut Gericht den falschen Weg eingeschlagen hat.

Bisweilen sieht sich ein Arbeitgeber veranlasst, einem Arbeitnehmer neue Aufgaben zuzuweisen, mal aus guten Gründen, mal aus weniger guten. Dann kann leicht ein Streit darüber entstehen, ob der Arbeitgeber zu der Maßnahme berechtigt war. Mit einem solchen Fall hatte es kürzlich das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zu tun (4 SLa 454/25).

Der Arbeitnehmer ist Maschinen- und Wirtschaftsingenieur. Er ist bei seinem Arbeitgeber, einem Unternehmen, das Ingenieursleistungen für die Automobil- und Luftfahrtbranche erbringt, als Abteilungsleiter angestellt. Seiner Abteilung gehören vier Teams mit insgesamt 77 Mitarbeitern an. Laut Funktionsbeschreibung obliegen ihm folgende Aufgaben: nachhaltige Steuerung von Vertrieb und Leistungserbringung in der Abteilung, Führung der Mitarbeiter und Führungskräfte der Abteilung als leitender Angestellter.

Im Zuge einer Restrukturierung weist der Arbeitgeber dem Ingenieur bei gleichbleibendem Gehalt eine neue Abteilung zu. Diese besteht nur noch aus zwei Teams mit bis zu 18 Mitarbeitern. Das neue Aufgabengebiet ist wie folgt definiert: Aufbau der Teams; Ausbau von Geschäftsmodellen auf dem Feld des Information-Engineering. Der Ingenieur hält die Maßnahme für rechtswidrig, klagt – und gewinnt. Wie argumentiert das Gericht?

Es fehle an Gleichwertigkeit

Die Maßnahme sei rechtswidrig, da nicht mehr durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 106 Gewerbeordnung) gedeckt. Die Zuweisung einer neuen Tätigkeit per Direktionsrecht setze nämlich voraus, dass diese gleichwertig zu der bisherigen Tätigkeit sei. Deutliche Verkleinerung des bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs oder eine hierarchische Herabstufung stellten in der Regel eine unzulässige Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten dar; dies sei nicht

mehr per Direktionsrecht, sondern nur noch per Änderungskündigung möglich. So liege der Fall hier.

Der Ingenieur sei zwar weiter als Abteilungsleiter beschäftigt und beziehe auch sein bisheriges Gehalt. Jedoch habe sich sein Aufgabengebiet in der neuen Abteilung deutlich reduziert, ebenso die Zahl der Mitarbeiter, für welche er verantwortlich sei. Damit fehle es gerade an der erforderlichen Gleichwertigkeit.

Die Konsequenz: Der Ingenieur müsse weiter als Leiter seiner bisherigen Abteilung mit den bisherigen Aufgaben beschäftigt werden. Die Erteilung einer neuen Weisung durch den Arbeitgeber mit Wirkung für die Zukunft sei im Rahmen der arbeitsvertraglichen Bestimmungen aber weiterhin möglich.

Das Urteil bestätigt die bewährte Linie der Rechtsprechung: Eine spürbare Reduzierung von Aufgaben oder Personalverantwortung kann regelmäßig nicht mehr mit dem Direktionsrecht gerechtfertigt werden. Im Zweifel sollte der Arbeitgeber, neben der Versetzung per Direktionsrecht, hilfsweise eine Änderungskündigung aussprechen. Die ist dann allerdings auch gerichtlich nachprüfbar.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z