

und des Betriebes entzogen sind, bedarf es dazu keines Änderungsvertrags. Das gilt nicht nur bei Veränderung des Lohns (infolge von lohnpolitischen Maßnahmen bzw. durch Veränderung der Lohnformen im Betrieb) oder bei Änderung der Urlaubsdauer, sondern z. B. auch bei einer Änderung des betrieblichen Arbeitszeitplans oder des bestehenden Schichtsystems. Solche Änderungen können nicht durch vertragliche Absprachen zwischen dem Betrieb und dem einzelnen Werk tätigen vereinbart werden. Sie folgen entweder aus gesetzlichen bzw. rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, oder sie sind das Ergebnis von allgemein verbindlichen Entscheidungen des Betriebsleiters in Übereinstimmung mit den dafür zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen. Von diesen Entscheidungen sind die Werk tätigen rechtzeitig in Kenntnis zu setzen (vgl. z. B. §§ 167 Abs. 2, 105 AGB). Nur wenn — ihre gesetzliche Zulässigkeit vorausgesetzt — ausnahmsweise in Abweichung von den für den Betrieb generell bestehenden Festlegungen individuelle Vereinbarungen mit einzelnen Werk tätigen getroffen werden sollen (z. B. bei Teilbeschäftigung — § 160 Abs. 4 AGB), ist der Abschluß eines Änderungsvertrags erforderlich.

Es ist also nicht erforderlich, daß manche Betriebe, z. B. beim Wirksamwerden lohnpolitischer Maßnahmen, anläßlich der Veränderung von Produktionsstrukturen oder aus ähnlichen, nicht der Vereinbarung unterliegenden Anlässen mit den Werk tätigen Änderungsverträge abschließen, sofern weder der Inhalt der Arbeitsaufgabe noch der vereinbarte Arbeitsort oder weitere gesetzlich mögliche Absprachen im Arbeitsvertrag berührt werden. Einwände, die der Werk tätige z. B. gegen die Einführung neuer Lohnformen erhebt, sind nicht mit einem Einspruch gegen einen Änderungsvertrag identisch, weil ein rechtlich relevanter Änderungsvertrag überhaupt nicht vorliegt.

In Ergänzung dazu ist noch zu bemerken, daß ein Einspruch gegen einen Änderungsvertrag auch dann nicht vorliegt, wenn der Werk tätige das Zustandekommen des Vertrags bestreitet. Eine solche Behauptung kann er nicht mit Erfolg darauf stützen — eine in der Praxis gelegentlich zu verzeichnende Erscheinung —, daß er dem Änderungsvertrag nicht zugestimmt habe, weil er die Unterschrift verweigert hat. Ebenso wie der Arbeitsvertrag selbst bedarf auch der Änderungsvertrag zu seiner Wirksamkeit nicht der Schriftform. Andererseits kann aber auch nicht ohne weiteres vom Einverständnis eines Werk tätigen zum Änderungsvertrag ausgegangen werden, weil er eine vom Betrieb einseitig verfügte andere Arbeitsaufgabe zunächst erfüllt hat (angenommenes schlüssiges Verhalten), sich aber dann dagegen wendet, z. B. weil die Grenzen der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 84 ff. AGB) überschritten werden. In solchen Fällen wird kein Änderungsvertrag angefochten, sondern die Berechtigung einer darauf bezogenen betrieblichen Weisung in Frage gestellt.

*Beim Einspruch gegen einen Änderungsvertrag zu prüfende Kriterien *1*

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich mithin, daß ein Einspruch gegen einen Änderungsvertrag nur dann vorliegt, wenn das Zustandekommen eines solchen Vertrags nicht strittig ist und die Einwände dagegen diejenigen arbeitsrechtlichen Beziehungen betreffen, die der Vereinbarung der Vertragspartner unterliegen.

Die Erfolgsaussichten eines solchen Einspruchs ergeben sich im wesentlichen aus der Beantwortung folgender Fragen:

1. Hat der Werk tätige seine in Übereinstimmung mit dem Betrieb abgegebene Willenserklärung zum Abschluß des Änderungsvertrags in freier Entscheidung getroffen, oder ist er dazu in unzulässiger Weise beeinflusst worden?

Dazu wird vom Werk tätigen manchmal behauptet, er hätte dem Änderungsvertrag nur deshalb zugestimmt, weil

der Betrieb mit einer Kündigung gedroht hätte, falls der angebotene Änderungsvertrag abgelehnt würde.

Dieser Einwand wird von den Gerichten zutreffend dann nicht als unzulässige Willensbeeinflussung bewertet, wenn sich ergibt, daß aus den Gründen des § 54 Abs. 2 Buchst. a bis c AGB an sich die Voraussetzungen für eine Kündigung durch den Betrieb gegeben gewesen wären, der Betrieb aber — seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Abwendung dieser Maßnahmen entsprechend — stattdessen dem Werk tätigen einen Änderungsvertrag anbietet. In einer solchen Situation wäre es im Interesse des Werk tätigen unverantwortlich, wenn der um den Abschluß eines Änderungsvertrags bemühte Betrieb den Werk tätigen nicht auf die Folgen hinweisen würde, die sich für ihn aus der Ablehnung des Änderungsvertrags ergeben können.

Entbehrt aber eine vom Betrieb in Aussicht gestellte Kündigung für den Fall des Nichtzustandekommens eines Änderungsvertrags jeder sachlichen Grundlage, dann läge in einem solchen Hinweis eine unzulässige Willensbeeinflussung des Werk tätigen. Die Anfechtung des Änderungsvertrags hätte in diesem Fall Erfolg. So wird z. B. immer wieder von Betrieben im Zusammenhang mit einer Disziplinverletzung die Nichteignung des Werk tätigen für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe behauptet und daraus das Erfordernis zum Abschluß eines Änderungsvertrags abgeleitet. Ergeben sich aber aus der Disziplinverletzung keine Auswirkungen auf die Eignung des Werk tätigen für seine Tätigkeit und seine Stellung im Betrieb, dann fehlt dem Änderungsvertrag, der dem Werk tätigen deshalb angeboten wird, die Grundlage. Eine nicht gerechtfertigte Kündigung kann durch einen Änderungsvertrag nicht ersetzt werden.⁴

2. Entsprechen die im Änderungsvertrag vereinbarten neuen Bedingungen den Kriterien einer zumutbaren anderen Arbeit?

Strebt der Werk tätige von sich aus einen Änderungsvertrag an, wobei für ihn z. B. ausschließlich persönliche Gründe dafür bestimmend sind, kann er später, wenn der Betrieb seiner Bitte entsprochen hat, nicht unter Hinweis auf die Unzumutbarkeit der vereinbarten neuen Arbeit den Änderungsvertrag mit Erfolg anfechten. Nicht erfüllte subjektive Vorstellungen, die der Werk tätige mit der Änderung seines Arbeitsrechtsverhältnisses verbunden hat, berechtigen den Werk tätigen gleichfalls nicht, die Wirksamkeit des auf seinen Wunsch hin zustande gekommenen Änderungsvertrags rückgängig zu machen.

Anders ist die Sachlage, wenn der Änderungsvertrag auf Initiative des Betriebes (z. B. im Zusammenhang mit Strukturmaßnahmen) zustande gekommen ist. In solchen Fällen darf die Bereitschaft des Werk tätigen und seine Einsicht, neuen Bedingungen zu entsprechen, ihm nicht in einem unverhältnismäßigen Ausmaß zum Nachteil gereichen. Die neu vereinbarte Arbeit muß zumutbar sein. Was hierunter zu verstehen ist, läßt sich nicht in einer abstrakten Formel erfassen. Und sicher kann hierfür auch nicht Maßstab sein, was der einzelne subjektiv als zumutbar empfindet. Es wird immer einer eingehenden Prüfung des Einzelfalls und der ihm zugrunde liegenden Besonderheiten bedürfen. Diese ergeben sich aus den vorhandenen territorialen Verhältnissen, den bestehenden Möglichkeiten und Erfordernissen des Arbeitskräfteeinsatzes sowie den Gründen, die für die Veränderung des Arbeitsrechtsverhältnisses bestimmend waren.

Innerhalb dieses Rahmens sind die Qualifikation, die Fähigkeiten und die Berufserfahrungen des Werk tätigen, sein Lebensalter und sein Gesundheitszustand, seine sonstigen sozialen Verhältnisse, aber auch andere Umstände, wie vertretbare Wegezeiten zwischen Wohnort und Arbeitsort und Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder zu berücksichtigen. Und schließlich kann die Zumutbarkeit einer anderen Arbeit mit der Notwendigkeit einer weiteren Qualifizierung gegeben sein, sofern eine solche vom Werk tätigen erwartet werden kann.

Anhand dieser einzelnen Faktoren und ihrer Kombi-