

Gliederung

1.	Direktionsrecht	3
1.1	Gegenstand des Direktionsrechts	3
1.1.1	Begrenzung durch Arbeitsvertrag	3
1.1.2	Fragen der Ordnung und des Verhaltens	4
1.1.3	Notfälle	5
1.2	Ort der Arbeitsleistung	6
1.3	Inhalt der Arbeitsleistung	6
1.3.1	Gleichwertige Tätigkeiten	7
1.3.2	Höherwertige Tätigkeiten	8
1.3.3	Geringerwertige Tätigkeiten	8
1.4	Zeit der Arbeitsleistung	9
1.5	Billiges Ermessen	11
2.	Allgemeine Voraussetzungen von Abordnung und Versetzung	13
2.1	Festlegung durch Arbeitsvertrag	13
2.2	Vertraglich vorgesehene Tätigkeit	14
2.3	Dienstliche oder betriebliche Gründe	14
2.4	Andere Einrichtung desselben Dienstgebers	15
2.4.1	Andere Einrichtung	16
2.4.2	Derselbe Dienstgeber	17
2.5	Anhörung des Mitarbeiters	17
2.5.1	Inhalt der Anhörung	17
2.5.2	Rechtsfolge einer fehlerhaften Anhörung	18
2.6	Unzumutbarkeit aus persönlichen Gründen	18
2.7	Zustimmung des Mitarbeiters	19
2.7.1	Einvernehmliche Vertragsänderung	19
2.7.2	Zustimmung nach § 9 Abs. 3 AVR AT	20
2.7.3	Zustimmung bei Versetzungen	20
2.8	Besitzstandswahrung	20
2.9	Rechtsfolge bei Verletzung der allgemeinen Voraussetzungen	21
3.	Abordnung	21
4.	Versetzung	23

A 2 Abordnung und Versetzung

5.	Wechsel von Abordnung zur Versetzung	23
5.1	Versetzungsentscheidung nach Abordnung	23
5.2	Abordnung zum Zweck der Versetzung	24
6.	Zuweisung anderer Arbeitsplatz in derselben Einrichtung	25
7.	Beteiligung der MAV	25
7.1	Anhörung und Mitberatung	26
7.1.1	Mitarbeitende für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung	26
7.1.2	Versetzung an andere Einrichtung	27
7.1.3	Abordnung	28
7.1.4	Verfahren der Anhörung und Mitberatung	28
7.2	Zustimmungsrecht	34
7.2.1	Zustimmungsverfahren	35
7.2.2	Zustimmungsverweigerungsgründe	40
7.3	Unterlassungsanspruch	47

1. Direktionsrecht

Bei der Beschäftigung von Mitarbeitern ist es nicht möglich, die gesamten Tätigkeitsfelder im Arbeitsvertrag oder in Arbeitsvertragsrichtlinien so festzulegen, dass alle zukünftigen Eventualitäten geregelt sind. Aus diesem Grund wird dem Dienstgeber ein Weisungsrecht (Direktionsrecht) zugestanden. Dieses Weisungsrecht gibt dem Dienstgeber die Möglichkeit, unter Einhaltung bestimmter Grenzen **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** einseitig festzulegen. 5

Dieser Umfang des Direktionsrechts ist in § 106 Gewerbeordnung (GewO) festgelegt. Die Vorschrift lautet: 10

„§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“

1.1 Gegenstand des Direktionsrechts

Das Direktionsrecht konkretisiert in Bezug auf die Haupt- und Nebenpflichten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin die Arbeitsbedingungen hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der geschuldeten Arbeitsleistung. 15

1.1.1 Begrenzung durch Arbeitsvertrag

Allerdings besteht das Direktionsrecht nicht grenzenlos. Vielmehr ist es Ausfluss und Folge der vertraglichen Festlegung der Arbeitspflicht.¹ Daraus ergibt sich, dass die vertragliche Festlegung der Arbeitspflicht die Obergrenze des Direktionsrechts darstellt. Soweit diese Obergrenze überschritten wird, greift das Direktionsrecht nicht mehr. Vielmehr muss der Dienstgeber dann den Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter einvernehmlich ändern oder eine Änderungskündigung aussprechen. 20



BEISPIEL

Im Dienstvertrag der Mitarbeiterin M steht, dass sie die Tätigkeit einer Krankenpflegerin ausübt. Der Dienstgeber möchte M, die bislang ausschließlich in der onkologischen Station eingesetzt wurde, an der Pforte als Empfangsmitarbeiterin einsetzen, da er mit ihrer Arbeit auf der Station nicht zufrieden ist. 25

1 BAG, Urteil vom 13.7.2007, 5 AZR 564/06, Rn. 30

A 2 Abordnung und Versetzung

Direktionsrecht

M ist der Meinung, eine Tätigkeit als Empfangsmitarbeiterin sei nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt und sie habe diese Aufgaben nicht zu erfüllen. Der Dienstgeber müsste dafür eine Änderungskündigung aussprechen.

Lösung:

Das Berufsbild einer Krankenpflegerin umfasst insbesondere, Pflegemaßnahmen zu planen, zu koordinieren, anzupassen, zu dokumentieren und zu sichern sowie Maßnahmen der Grund- und Behandlungspflege durchzuführen. Nicht vom Berufsbild einer Krankenpflegerin ist eine Tätigkeit im Empfangsbereich umfasst. Aus diesem Grund ist die Mitarbeiterin nicht verpflichtet, eine Tätigkeit als Empfangsmitarbeiterin an der Pforte zu übernehmen.

Variante:

M soll zukünftig in der orthopädischen Station arbeiten.

Lösung:

Die Tätigkeit in der orthopädischen Station entspricht der vertraglich vorgesehenen Tätigkeit als Krankenpflegerin. Denn auch in der orthopädischen Station sind die pflegerischen Leistungen entsprechend des Berufsbildes zu erbringen. Demgemäß ist diese Tätigkeit grundsätzlich vom Direktionsrecht gedeckt.

1.1.2 Fragen der Ordnung und des Verhaltens

- 30 Das Direktionsrecht erstreckt sich nach § 106 Satz 2 GewO auch auf die Ordnung und das Verhalten des Mitarbeiters in der Einrichtung. Zwar handelt es sich hierbei um eine eigenständige gesetzliche Legitimation. Allerdings verschwimmen die Grenzen zwischen dem Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 und Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Mitarbeiter in der Einrichtung nach § 106 Satz 2.
- 35 Dem Direktionsrecht nach **§ 106 Satz 2 GewO** werden unter anderem folgende Sachverhalte zugeordnet:
- Anordnung eines Alkohol- oder Rauchverbots
 - Radiohören im Betrieb
 - Mitbringen von Haustieren an den Arbeitsplatz
 - Regelung der Verwendung von Arbeitsmitteln wie Telefon, Computer
 - Internetzugang für private Zwecke
 - Erlass einer Parkplatzordnung
 - stichprobenartige Taschenkontrollen
 - Anordnung zur Mitnahme eines Werksausweises
 - Verbot des Sammelns von Pfandflaschen während der Arbeitszeit

Grundsätzlich zählen auch die Anordnungen **hinsichtlich der Kleidung und des äußeren Erscheinungsbildes** der Mitarbeitenden dazu.¹ 40

! WICHTIG

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in vielen Fällen ein Recht der MAV zu Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO eingreift, welches vom Dienstgeber vorab zu beachten ist. 45

1.1.3 Notfälle

Außerdem besteht im Rahmen von Notfällen ebenfalls ein Direktionsrecht des Dienstgebers. In solchen Fällen muss der Mitarbeiter aufgrund seiner vertraglichen Nebenpflicht, Schaden vom Dienstgeber abzuwenden, auf dessen Verlangen vorübergehend auch geringerwertige Tätigkeiten übernehmen. In diesen Fällen hat er daher auch Arbeiten zu leisten, die nicht in seinen Tätigkeitsbereich fallen (→ Ziffer 1.1.1). 50

Nicht jede in der Einrichtung auftretende Schwierigkeit kann jedoch als Notfall angesehen werden. 55

! WICHTIG

Notfälle sind insbesondere die Fälle höherer Gewalt, wie z.B. Brände, Explosionen, Überschwemmungen, Unwetter. 60

Ein Notfall liegt aber nicht nur dann vor, wenn ein öffentlicher Notstand vorliegt oder ein öffentliches Interesse an der Durchführung bestimmter Tätigkeiten gegeben ist. Es reicht aus, wenn es sich für den Betrieb oder die Einrichtung um eine **besondere vorübergehende Krisensituation** handelt, die weder regelmäßig eintritt noch rechtzeitig vorhersehbar war. Das kann beispielsweise den Ausfall einer wichtigen Maschine, ungewöhnliche Todesfälle oder eine hohe, kurzfristige Erkrankungsrate des Personals betreffen. Ein streikbedingter Arbeitskräfteausfall oder permanenter Arbeitskräftemangel sind dagegen kein Notfall. 65

Entscheidend ist weiter, dass diese ungewöhnlichen Situationen und Notfälle **unabhängig vom Willen des Arbeitgebers** eintreten. Der Dienstgeber darf also nicht selbst durch falsche Arbeitsplanung oder Dispositionen, hohes Auftragsvolumen oder Fehler bei der Kapazitätsplanung eine Ursache für die „Krisensituation“ gesetzt haben.² Keinesfalls umfasst vom Direktionsrecht sind Veränderungen bei der Höhe des Entgelts. 70

1 BeckOK Arbeitsrecht, § 106 GewO Rn. 31 ff.

2 BeckOK Arbeitsschutzrecht, § 14 ArbZG Rn. 5 ff.

A 2 Abordnung und Versetzung

Direktionsrecht

1.2 Ort der Arbeitsleistung

75 Das Direktionsrecht umfasst nach § 106 Satz 1 GewO u.a. den Ort der Arbeitsleistung (→ Ziffer 1). Gemäß der Regelung zur Einstellung in § 7 AVR AT wird der Dienstvertrag vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes abgeschlossen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 AVR AT).

80 Aktuell lautet die Regelung in § 1 des Musterdienstvertrages wie folgt:

„Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin wird ab _____ als _____

(Tätigkeitsbezeichnung oder -beschreibung)

in _____ / an verschiedenen Orten* eingestellt.

(Arbeitsort)

* Nichtzutreffendes ist zu streichen.“

85 Soweit also in dem abgeschlossenen Musterdienstvertrag ausdrücklich nur ein **Dienstort** aufgenommen worden ist, ist die vertraglich vorgesehene Tätigkeit auch nur an diesem Dienstort zu erbringen. Denn durch die Konkretisierung des Dienstortes im Dienstvertrag werden die Arbeitsbedingungen festgelegt und für eine weitere Fassung des Direktionsrechts ist dann bereits nach dem Wortlaut von § 106 GewO kein Raum mehr. Nur wenn in dem Dienstvertrag mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin die Beschäftigung an verschiedenen Orten eröffnet ist, kommt eine Versetzung oder Abordnung an einen anderen Dienstort überhaupt in Betracht.¹

1.3 Inhalt der Arbeitsleistung

90 Das Direktionsrecht umfasst nach § 106 Satz 1 GewO auch den Inhalt der Arbeitsleistung (→ Ziffer 1). Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits entschieden, dass das Direktionsrecht Ausfluss und Folge der vertraglichen Festlegung der Arbeitspflicht ist.² Daraus ergibt sich, dass die vertragliche Festlegung der Arbeitspflicht die Obergrenze des Weisungsrechts darstellen muss.³ Hinsichtlich des Inhalts der Arbeitsleistung bildet somit die Tätigkeitsbezeichnung oder die Tätigkeitsbeschreibung im Dienstvertrag den Rahmen, der nicht durch Versetzung oder Abordnung überschritten werden darf (→ Ziffer 1.1.1). Bleibt der Dienstgeber innerhalb der vertraglich vereinbarten Beschäftigung, ist dennoch zu überprüfen, ob es sich um eine höherwertige, gleichwertige oder geringerwertige Tätigkeit handelt.

1 So auch Praxiskommentar Arbeitsrecht der Caritas, § 9 AVR AT Rn. 6 ff.

2 BAG, Urteil vom 13.6.2007, 5 AZR 564/06, Rn. 30

3 Hromadka, NZA 2012, 233 ff.