

Direktionsrecht (Weisungsrecht)¹

§

Rechtsgrundlage: § 106 Gewerbeordnung (GewO)

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch 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.

Arbeitsvertrag

Bei der Ausübung des Weisungsrechts steht dem Dienstgeber regelmäßig ein großer Ermessensspielraum zur Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen zu. Allerdings darf er hier nicht willkürlich vorgehen, sondern hat die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen. Insbesondere hat er das Recht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Dienstnehmers im Einzelnen festzulegen. Je konkreter im Arbeitsvertrag Zeit, Art und Ort (» Versetzung, Abordnung, Umsetzung, Seite 220) der Arbeitsleistung umschrieben sind, desto stärker ist das Weisungsrecht des Dienstgebers eingeschränkt.

» Praxisbeispiel

Wird z. B. eine Erzieherin oder eine Fachkraft nur für die Leitung der Sonnenblumengruppe der Kindertagesstätte St. Viktor eingestellt, so wird diese bestimmte Tätigkeit zum Vertragsinhalt. Wird dagegen bei der Einstellung die fachliche Tätigkeit nur allgemein ohne nähere Konkretisierung umschrieben, z. B. als Erzieherin, so kann der Dienstgeber sämtliche Arbeiten zuweisen, die sich innerhalb des vereinbarten Berufsfeldes einer Erzieherin ergeben. Ist dagegen die zu leistende Arbeit oder eine bestimmte berufliche Tätigkeit nicht erwähnt, z. B. nur Mitarbeiter, muss der Beschäftigte jede Arbeit verrichten, die der Dienstgeber – allerdings nach billigem Ermessen – zuweist.

¹ P. Zetl, in: ZMV, 6/2014, S. 313 f.; Die AVR von A bis Z, Grundwerk 5. Auflage 2013, Direktionsrecht

Jenseits des Arbeitsvertrags

Der Arbeitnehmer kann kraft Weisungsrechts angewiesen werden, vorübergehend erforderliche Arbeiten wie Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder auch höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen, obwohl er nach dem Arbeitsvertrag für diese Arbeiten nicht angestellt ist. In besonderen Notfällen wie z. B. Brand, Überschwemmung, Stromausfall kann ebenfalls ein Einsatz des Arbeitnehmers zu Arbeiten erforderlich werden, die er bis dahin nicht zu verrichten brauchte. Es muss sich aber um Notfälle handeln, die vom Arbeitgeber nicht auf sonstige zumutbare Weise beseitigt werden können. Lediglich ein Auftragsverlust ist nicht stets ein Notfall. Auch außerhalb von vorübergehend erforderlichen Arbeiten oder von besonderen Notfällen darf im öffentlichen Dienst der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts einen Wechsel in der Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers herbeiführen, soweit die Tätigkeit zu der Tarif-Vergütungsgruppe gehört, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

Billigkeitskontrolle

Der Arbeitgeber muss sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen ausüben. Eine Weisung entspricht billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen hat und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. So hat der Arbeitgeber bei einer Auswahlentscheidung hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit auf familiäre Belastungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bei der Beurteilung, ob der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechts die Grenzen billigen Ermessens nach § 106 Satz 1 GewO gewahrt hat, ist auf die Interessenlage der Parteien zum Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts abzustellen.

Ist die Verteilung der Arbeitszeit weder vertraglich noch kollektivrechtlich geregelt, hat der Arbeitgeber bei der näheren Bestimmung der Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen die Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen. Stehen betriebliche Gründe einer Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange aller Arbeitnehmer entgegen, hat der Arbeitgeber eine personelle Auswahlentscheidung zu treffen, in die er eigene Interessen wie die einer Vermeidung einer möglichen Beeinträchtigung des Betriebsfriedens einstellen kann.²

² Vgl. BAG, Urteil v. 7.12.2000, NZA 2001, 780 = AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 61 = Eza BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 23; BAG, Urteil v. 21.1.2004, NJ 2004, 333 m. Anm. Lakies = AP MTA-O § 12 Nr. 1

Grenzen

Ist die Weisung des Dienstgebers vom Direktionsrecht nicht gedeckt, so kann es der Mitarbeiter grundsätzlich ohne nachteilige Folgen ablehnen, der Weisung nachzukommen.

»» Praxisbeispiel

Wird eine als Erzieherin beschäftigte Mitarbeiterin in einer Kindertagesstätte von der Leiterin oder dem Dienstgeber in den Wintermonaten aufgefordert, den Fußweg von der Straße bis zum Eingang schneefrei zu räumen, kann diese sich weigern. Schneeräumen gehört auch nicht im weitesten Sinn zum Berufsbild einer Erzieherin bzw. pädagogischen Fachkraft in einer Kindertagesstätte. Im Winter ist mit Schneefall zu rechnen, der Dienstgeber hat Vorsorge zu treffen und jemanden hierfür zu beauftragen, z.B. den Hausmeister oder eine Aushilfe nur für den Winterdienst oder einen gewerblichen Dienstleister.

Ein Notfall wäre hier, wenn plötzlich im August der Gehweg verschneit wäre und der organisierte Winterdienst des Dienstgebers erst ab 1.11. oder 1.12. bestellt ist und den Dienst aufnimmt. Dann liegt ein einmaliger Notfall vor und die Erzieherin hat der Weisung hier Folge zu leisten.

Die Verweigerung ist für den Mitarbeiter nicht ohne Risiko. Die Grenzen sind durchaus fließend und gestatten oder ermöglichen nicht immer eine klare Abgrenzung. Stellt z. B. das Arbeitsgericht fest, dass die Weisung vom Direktionsrecht gedeckt war, der Mitarbeiter also die Arbeit zu Unrecht verweigert hat, so rechtfertigt dies zwar im Regelfall keine sofortige Kündigung, wohl aber eine Abmahnung.³

Das Weisungsrecht erstreckt sich nicht auf die Höhe des Entgelts und sonstige materielle Arbeitsbedingungen, die den Umfang der Gegenleistung des Dienstgebers für die Arbeitsleistung des Mitarbeiters bestimmen. Diese sind in der KAVO für beide Vertragsparteien verbindlich und abschließend festgelegt.

Übertragung

Das Weisungsrecht steht dem Dienstgeber zu. Er kann es aber auf andere Mitarbeiter, insbesondere auf leitende Mitarbeiter, delegieren. Alle Mitarbeiter in leitender Stellung, die Vorgesetztenfunktion haben, z.B. eine Leiterin der Kindertagesstätte, üben im Auftrag des Dienstgebers das Weisungsrecht aus. Der

³ BAG, Urteil v. 20.12.1984, 2 AZR 436/83, AP Nr. 27 zu § 611 BGB „Direktionsrecht“.

Dienstgeber haftet für alle Folgen, die sich aus der Ausübung des Direktionsrechts durch die von ihm beauftragten leitenden Mitarbeiter ergeben.

Hinweis Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Ausübung des Weisungsrechts Anhörungsrechte nach § 29 MAVO sowie Zustimmungsrechte nach § 33 i.V. mit §§ 35, 36 MAVO. Das Zustimmungsrecht besteht allerdings nur bei generellen Regelungen. Eine solche liegt vor, wenn eine Angelegenheit für die gesamte Mitarbeiterschaft, für einen Teil derselben oder für eine bestimmte Gruppe (z. B. Frühdienst) zu regeln ist. Bei Änderungen der Arbeitszeit ist die MAV stets zu beteiligen, auch dann wenn nur ein Mitarbeiter Änderungen der Arbeitszeit erfährt.⁴

» Arbeitszeit, Seite 45

Falls eine generelle Regelung zu bejahen ist, besteht das Zustimmungsrecht der MAV auch dann, wenn der Dienstgeber diese Regelung durch Abschluss gleichlautender Einzelarbeitsverträge mit den einzelnen Dienstnehmern oder durch gleichlautende Einzelanweisungen durchführen will. Zum Weisungsrecht gehören z. B. Vorschriften über die Benutzung von Räumen und Anlagen der Einrichtung oder über das Verhalten gegenüber anderen Arbeitnehmern.

⁴ KAG Mainz, Urteil v. 3.11.2011, AZ KAG Mainz M 3/11