

Welche Anweisungen darf der Chef seinen Beschäftigten erteilen

1. Zu welchen Arbeiten kann ein Arbeitnehmer angewiesen werden ?

Das hängt vollständig ab, was im Arbeitsvertrag steht.

Beispiel 1: Wenn im Arbeitsvertrag steht: „...wird als Feinmechaniker in der Abteilung „A“ eingesetzt, dann darf der Arbeitnehmer nicht in eine andere Abteilung versetzt werden, ohne dass er dieser Versetzung zustimmt.

Beispiel 2: Wenn im Arbeitsvertrag steht, „...wird als Arbeiter eingestellt“, dann kann der Arbeitgeber zu allen Arbeiten anweisen, die im Betrieb anfallen.

Beispiel 3: In dem Arbeitsvertrag ist der Person A keine bestimmte Tätigkeit zugewiesen. Seit 10 Jahren arbeitet A jedoch in der Filiale als Filialleiterin. Eine Versetzung als KassiererIn dürfte schwierig werden.

2. Versetzung an einen anderen Ort

Beispiel 4: Ein Arbeitnehmer ist als Kassierer bei einer Baumarktkette angestellt. Wenn in dem Arbeitsvertrag als Arbeitsort keine bestimmte Filiale genannt ist, kann der Arbeitnehmer auch in eine andere Filiale an einem anderen Ort versetzt werden.

Aber auch eine vertraglich festgelegte Versetzungsbefugnis des Arbeitgebers gilt nicht uneingeschränkt. Die Versetzungsbefugnis darf nach Paragraph 106 der Gewerbeordnung nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden.

Hierbei sind insbesondere das

- Lebensalter des Arbeitnehmers,
- sein Gesundheitszustand,
- der mit der Versetzung verbundene wirtschaftliche und soziale Abstieg innerhalb des Unternehmens sowie
- die familiäre Situation des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Beispiel 5: Die Versetzung einer alleinstehenden berufstätigen Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern an einen entfernten Arbeitsort kann billigem Ermessen nicht entsprechen, wenn ein anderer Arbeitnehmer an diesen Ort versetzt werden könnte und die Betreuung der Kinder durch die Mutter nach der Versetzung erheblich erschwert ist.

3. Veränderung der täglichen Arbeitszeiten

Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit und des Lohns

Ein Recht des Arbeitgebers, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers und damit auch seine Vergütung einseitig zu kürzen, besteht grundsätzlich nicht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch eine Regelung in einem Formulararbeitsvertrag, die dem Arbeitgeber einseitig das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit und damit einhergehend eine Gehaltskürzung zubilligt, nicht wirksam, wenn hierdurch der gesetzliche Kündigungsschutz vor Änderungskündigungen umgangen wird. Eine solche Klausel darf maximal 20 Prozent der Arbeitszeit erfassen.

4. Folgen eines Verstoßes des Arbeitnehmers gegen eine Arbeitgeberweisung kraft Direktionsrechts

Verstößt der Arbeitnehmer gegen eine rechtmäßige Arbeitgeberanweisung, kann der Arbeitgeber ihn abmahnen und gegebenenfalls eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen. Im Übrigen kann auch ein Schadensersatzanspruch in Betracht kommen.

5. Auswirkungen der Überschreitung des Direktionsrechts, Streitigkeiten

Überschreitet der Arbeitgeber mit einer Anweisung sein Direktionsrecht, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Ausführung der

Arbeitsanweisung zu verweigern. Diese Arbeitsverweigerung stellt keine Verletzung seiner Arbeitspflicht dar. Es entsteht deshalb auch kein Schadensersatzanspruch.

Beispiel 6: Ein Arbeitgeber wollte die Zustimmung der Mitarbeiter zum Verzicht auf das 13. Monateinkommen in Einzelgesprächen erreichen und zitierte die Mitarbeiter zu sich. Eine Arbeitnehmerin weigerte sich jedoch, zu dem Gespräch zu kommen. Darauf sprach der Arbeitgeber ihr eine „Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung“ aus.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied: Die Abmahnung ist unberechtigt. Denn der Arbeitgeber konnte nicht durch Direktionsrecht ihr Erscheinen zum Einzelgespräch anordnen. Nach Paragraph 106 Satz 1 der Gewerbeordnung kann der Arbeitgeber nur durch das Direktionsrecht Anordnungen hinsichtlich der Arbeitsleistung, der Ordnung und des Verhaltens des Arbeitnehmers treffen. Um keinen dieser drei Fälle ging es hier. Vielmehr wollte der Arbeitgeber die Zustimmung der Arbeitnehmerin zu einer Vertragsänderung erreichen. Nachdem der Arbeitgeber kein Direktionsrecht hatte, musste die Arbeitnehmerin auch nicht zum Gespräch erscheinen. Sie hat folglich keinen Pflichtverstoß begangen. Häufig kann ein Arbeitnehmer jedoch nicht sicher beurteilen, ob eine Weisung des Arbeitgebers, insbesondere in besonderen Fällen oder in Notfällen, noch vom Direktionsrecht gedeckt ist oder nicht.

Die Weigerung des Arbeitnehmers, diese Weisung auszuführen, beinhaltet deshalb das Risiko einer unberechtigten Arbeitsverweigerung, wenn von den Arbeitsgerichten später die Berechtigung der Arbeitgeberanweisung festgestellt werden sollte. Um dieses Risiko zu vermeiden, kann der Arbeitnehmer der Weisung unter dem Vorbehalt ihrer Rechtmäßigkeit nachkommen und die Frage, ob die Weisung vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist, vor dem Arbeitsgericht klären lassen.