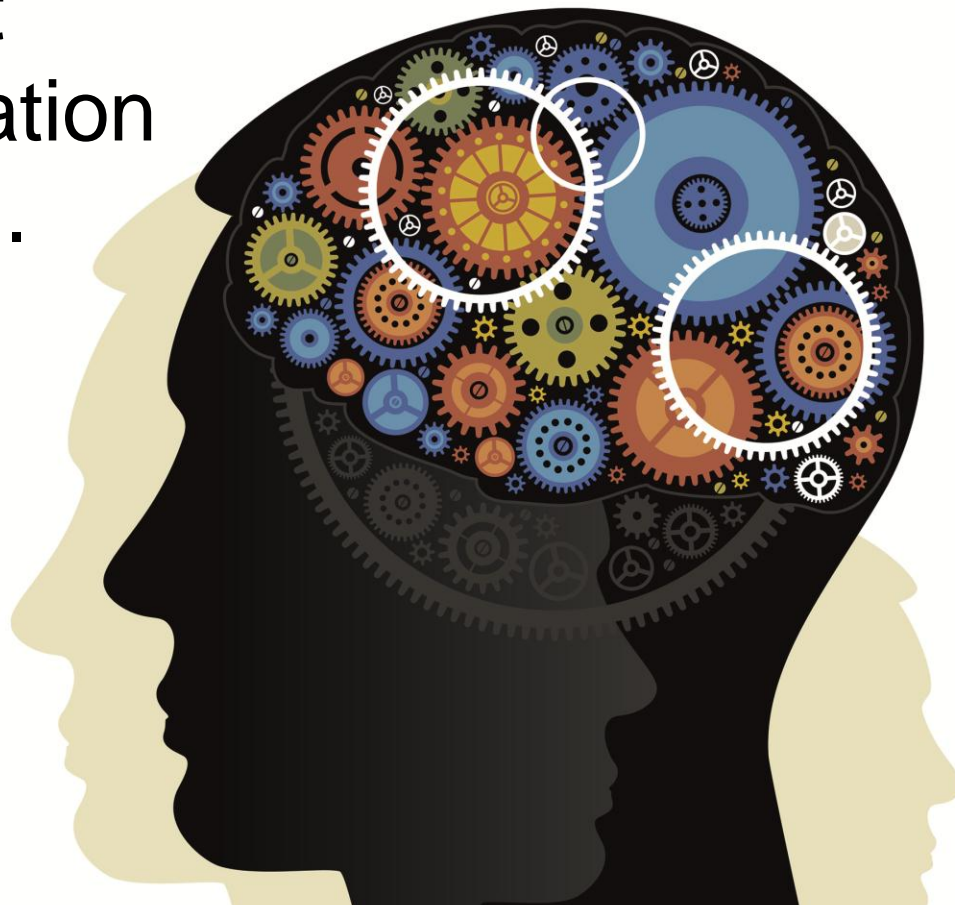


Erfolg ist Organisation im Detail.



Herbsttagung 2013
Informations-
veranstaltung am
12. November 2013
im Mercure Hotel
Bielefeld City

Erfolg ist
Organisation
im Detail.



**Das Direktionsrecht des
Arbeitgebers**

Herbsttagung 2013
Informations-
veranstaltung am
12. November 2013
im Mercure Hotel
Bielefeld City

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Begriff des Arbeitnehmers*

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages für einen anderen gegen Entgelt **unselbständige** Dienste leistet.

Entscheidendes Kriterium der Unselbständigkeit = **persönliche Abhängigkeit**

* Beachte hierzu: „Danosa“-Entscheidung (Urt. v. 11.11.2010 – C-232/09).

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Begriff des Arbeitnehmers

Indizien für persönliche Abhängigkeit:

- **Schulden der gesamten Arbeitskraft**
(Nichtbestehen der Möglichkeit am Marktgeschehen teilzunehmen)
- **Eingliederung in den Betrieb**
(Integration in fremde Arbeitsabläufe, Nutzung fremder Arbeitsräume oder Arbeitsmittel)
- **Weisungsabhängigkeit**

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



§ 106 GewO – 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.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



→ Wesen des Direktionsrechts

Einseitige Leistungsbestimmung des Arbeitgebers über

- ✓ Inhalt: was/wie
- ✓ Ort: wo
- ✓ Zeit: wann/wie lange
- ✓ durch einseitige **empfangsbedürftige** Willenserklärung (das DR ist übertragbar)

Schutz des Arbeitnehmers durch Begrenzung auf

- ✓ **billiges Ermessen** des Arbeitgebers
- ✓ Weder einzelvertraglich (**durch ArbeitsV**) noch sonst (**durch TV, Betriebsvereinbar. oder Gesetz**) geregelt Sachverhalt

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ungeregelter Sachverhalt (Art der Tätigkeit)

Merke: Je allgemeiner die vertragliche Arbeitsplatzbeschreibung, desto weiter ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Anstellung als „Arbeiter“ oder „kaufmännischer Angestellter“ = Leistung nicht näher bestimmt

= AG kann dem AN alle gewerblichen oder kaufmännischen Tätigkeiten im Betrieb übertragen

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ungeregelter Sachverhalt (Art der Tätigkeit)

Merke: Je allgemeiner die vertragliche Arbeitsplatzbeschreibung, desto weiter ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Anstellung als „Leiter Vertrieb“, „Maler“ oder „Einkäufer“
= AG kann dem AN nur solche Tätigkeiten übertragen, die zu dem jeweiligen Berufsbild gehören



Immer: Prinzip der Gleichwertigkeit beachten!

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Prinzip der Gleichwertigkeit

Die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit bestimmt sich nicht nur nach dem **unmittelbaren Tätigkeitsinhalt** selbst, sondern auch nach deren **betrieblichen Rahmenbedingungen**.

Dazu gehört insbesondere die Einordnung der Stelle in die **Betriebshierarchie** sowie die Frage, in welchem Umfang die Tätigkeit mit **Vorgesetztenfunktionen** verbunden ist.

(LAG Köln, Urteil v. 22.12.2004 - 7 Sa 839/04)

= Gesamtbetrachtung

anhand der im Betrieb herrschenden Verkehrsauffassung und dem sich daraus ableitenden Sozialbild

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Prinzip der Gleichwertigkeit

Die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit bestimmt sich nicht nur nach dem **unmittelbaren Tätigkeitsinhalt** selbst, sondern auch nach deren **betrieblichen Rahmenbedingungen**.

Dazu gehört insbesondere die Einordnung der Stelle in die **Betriebshierarchie** sowie die Frage, in welchem Umfang die Tätigkeit mit **Vorgesetztenfunktionen** verbunden ist.

(LAG Köln, Urteil v. 22.12.2004 - 7 Sa 839/04)

= Gesamtbetrachtung

anhand der im Betrieb herrschenden Verkehrsauffassung und dem sich daraus ableitenden Sozialbild

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Prinzip der Gleichwertigkeit

Neue Tätigkeit nicht gleichwertig:



AG darf die Ausübung **nicht** einseitig anordnen;
AN darf die Ausführung **verweigern**

Folge:
einvernehmliche Änderung oder
Änderungskündigung notw.



Fortzahlung desselben Gehalts \neq (Wieder-)Herstellung der Gleichwertigkeit!

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ungeregelter Sachverhalt (Maß der Tätigkeit)

Tägl. Arbeitszeit – soweit nicht bestimmt, darf der AG z. B.

- ✓ Beginn/Ende/Verteilung Arbeitszeit auf Wochentage,
- ✓ Pausenzeiten,
- ✓ Betriebsferien,
- ✓ Schichten und Bereitschaftszeiten festlegen;
- ✓ Gleit-/Schichtarbeit anordnen



Arbeitszeitgesetz + Mitbestimmungsrechte des **BetrRats** beachten! Einkommenseinbußen + einseitige Einführung v. Kurz-/ Akkordarbeit sind nicht erlaubt!!!

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ungeregelter Sachverhalt (Maß der Tätigkeit)

Sonderproblem Überstunden:

- ✓ **Anordnung unterfällt dem DR des AG**
(Mitbestimmungsrechte beachten), **wenn entweder:**
- ✓ **Verpflichtung zur Leistung von Überstunden**
= Bestandteil des Arbeits-/Tarifvertrags oder
- ✓ **Notfall**, in dem Überstunden zur Abwehr von Schäden dringend notwendig sind (z.B. plötzlich auftretenden Krankheitswelle/Naturkatastrophe etc.)

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ungeregelter Sachverhalt (Maß der Tätigkeit)

Sonderproblem Überstunden:

Zu Bedenken:

- ✓ **Arbeit gegen Entgelt** – Freizeitausgleich bedarf Vereinbarung einer Ersetzungsbefugnis
- ✓ **Pauschale Abgeltungsklausel durch AGB:** zulässig, wenn nicht mehr als 10% der Überstunden pauschal in die Regelvergütung einbezogen werden

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ungeregelter Sachverhalt (Ort der Tätigkeit)

Arbeitsort – soweit nicht Montage/Außendienst:

- ✓ **am Sitz des AG**
(nach Wahl des AG tatsächliche Betriebsstätte oder Sitz lt. HReg)
- ✓ **Einseitige Änderung des Arbeitsorts** durch AG zulässig, wenn die dadurch bedingte Gesamtfahrtzeit/-entfernung **zumutbar** ist (100 km/ 1 Std.)
- ✓ Bei wirksam vereinbarter **Versetzungsklausel**:
Ausübungskontrolle unter Berücksichtigung des **§ 315 BGB**

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Ordnungsverhalten im Betrieb

Erlaubt sind z. B. einseitige Anordnung von

- ✓ Rauchverbot im Betrieb
- ✓ Anlegung von Schutz-/Dienstkleidung
- ✓ Kontrollmaßnahmen (Torkontrollen, Werksausweis)
- ✓ Allgemeinen Verhaltensregeln im Betrieb (nicht priv.!)
- ✓ Äußerem Erscheinungsbild (z. B. branchenübliche Kleidung)
- ✓ Alkoholverbot
- ✓ Regeln zur Internet-/Telefonnutzung

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten!

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Was ist „billiges Ermessen“?

§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB

Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht.

??? – keine Definition, aber Grenze!



BGH: Was billiges Ermessen ist, ist unter Berücksichtigung der **beiderseitigen Interessen** der Parteien und des in vergleichbaren Fällen **Üblichen** im Zeitpunkt der Ausübung des Bestimmungsrechts festzustellen.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Was ist „billiges Ermessen“?

Im Rahmen der beiderseitige Interessen sind insbesondere die **Grundrechte des AN** zu berücksichtigen, wie z. B.

- Recht auf **Gleichbehandlung**
- **Religionsfreiheit**

§ 106 Satz 3 GewO

- Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf **Behinderungen** des AN (§ 2 Abs. 1 SGB IX) Rücksicht zu nehmen.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Rechtsfolge

Direktionsrecht des AG = Gehorsamspflicht des AN

Werden **rechtmäßige Weisungen nicht befolgt**, begeht der AN eine **Arbeitspflichtverletzung** (Je nach Schwere der Verletzung sind Abmahnung bis verhaltensbedingte Kündigung möglich!)

Nicht rechtmäßige Weisungen sind dagegen **unverbindlich**. Aus ihrer Nichtbefolgung dürfen dem AN keine negativen Konsequenzen erwachsen. Der AN kann die **Ausführung der Weisung verweigern** und kann die **Beseitigung etwa erteilter Abmahnungen aus der Personalakte** verlangen.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers



Betriebswirtschaftliche Effekte

Frederick Herzberg:

Zwei-Faktoren-Theorie

Was Mitarbeiter in Schwung bringt.
In: Harvard Business Manager, Heft April 2003, S.50-62

Herzbergs „Zwei-Faktoren-Theorie“



Hygienefaktoren

= Faktoren, die, wenn sie nicht für den Angestellten in (individuell) befriedigendem Maße zur Verfügung stehen, **Unzufriedenheit** auslösen können.

Wirkung:

Bingen den Angestellten dazu, **weniger** zu leisten als bisher.

Motivatoren

= Faktoren, die ganz individuelle Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters befriedigen und somit **Zufriedenheit** bei ihm auslösen können.

Wirkung:

Bingen den Angestellten dazu, **mehr** zu leisten als bisher.

Herzbergs „Zwei-Faktoren-Theorie“



Hygienefaktoren

- **Unternehmenspolitik (DR)**
- **Führungsstil (DR)**
- **Kontrolle/Überwachung (DR)**
- **Arbeitsbedingungen (DR)**
- Verhältnis zu Kolleg./Vorgesetz.
- Lohn und Gehalt
- Status
- Sicherheit
- eigenes, privates Leben

Motivatoren

- Glücksgefühl eigener Leistung
- Lob, Anerkennung
- Angemessene Arbeitsbelastung
- Verantwortung
- Persönl./berufl. Entwicklung
- Selbstverwirklichung
- Fortschritt/Wachstum
- angemessene Bezahlung
- ansprechende Arbeitsumgebung

Formulierungsbeispiel



Versetzungsvorbehalt

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer bei dringenden betrieblichen Erfordernissen vorübergehend oder dauerhaft eine andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Macht der Arbeitgeber hiervon Gebrauch, so ist mindestens die bisherige Vergütung weiterzuzahlen.

Arbeitsort ist ... Der Arbeitgeber behält sich jedoch vor, den Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort einzusetzen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Abwägung der betrieblichen und persönlichen Belange zumutbar ist.

Formulierungsbeispiel



Ausübung des Versetzungsvorbehalts

*Sehr geehrte/r Frau/Herr ,
gemäß Ziff. ... des Arbeitsvertrages vom ... sind wir berechtigt, Ihnen bei dringenden betrieblichen Erfordernissen eine andere, für Sie zumutbare und Ihrer Vorbildung und Ihren Kenntnissen entsprechenden gleichwertigen Tätigkeit zuzuweisen. Hiervon machen wir hiermit wie folgt Gebrauch: Ab dem ... werden Sie unter der Leitung von Frau/Herrn. ... als ... tätig werden. Im Übrigen verbleibt es bei den Regelungen im Arbeitsvertrag vom ..., insbesondere erhalten Sie die Vergütung in der bisherigen Höhe. Die Versetzung ist aus folgenden Gründen erforderlich: ... Der Betriebsrat wurde über die geplante Versetzung nach § 99 Abs. 1 BetrVG angehört und hat der Versetzung am ... zugestimmt.*

Den Erhalt dieses Schreibens möchten Sie uns bitte bis zum durch Gegenzeichnung und Rücksendung des anliegenden Doppels bestätigen.

Formulierungsbeispiel



Versetzung durch Änderungskündigung

*Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...,
zu unserem Bedauern sind wir gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis aus
betrieblichen Gründen zum ... zu kündigen. Zugleich bieten wir Ihnen an,
Sie für unseren Betrieb in ... zu den gleichen Bedingungen einzustellen
(alt.: bieten wir Ihnen die Stelle eines ... mit der Tariflohngruppe ... an).*

*Die Kündigung ist notwendig geworden, weil ... Der Betriebsrat unseres
Betriebes in ... ist gehört worden und hat seine Zustimmung erteilt.
Zugleich haben wir dem Betriebsrat in ... Mitteilung gemacht von der
beabsichtigten Einstellung. Er hat Einwendungen nicht erhoben.*

*Sofern Sie zu der Versetzung Ihre Zustimmung nicht erteilen, endet das
Arbeitsverhältnis nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
Ihre Zustimmung wollen Sie daher bitte bis zum erteilen.*