

Weisungsrecht entscheidet über Vertragsänderungen

Düsseldorf, 02.09.2010

Die Wirtschaftskrise zwingt Arbeitgeber immer öfter dazu, eine Balance zwischen einem Sparkurs und einem sozialverträglichen Personalabbau finden zu müssen. Dabei läuft es häufig auf eine Änderung der vertraglichen Arbeitsbedingungen hinaus: Laut ARAG Experten kann abhängig vom Weisungsrecht des Arbeitgebers eine Weigerung des Arbeitnehmers, diese Änderungen anzunehmen, zur Abmahnung und sogar Kündigung führen.

• Weisungsrecht

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts (Direktionsrecht) im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages nach § 106 Gewerbeordnung Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrages oder gesetzlich Vorschriften festgelegt sind. Dabei muss bei Ausübung des billigen Ermessens eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits vorgenommen werden.

• Arbeitsvertrag

Insgesamt gilt: Je mehr und präziser der Arbeitsvertrag im Hinblick auf den Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung gefasst ist, desto weniger kann der Arbeitgeber einseitig über sein Weisungsrecht festsetzen. Maßgeblich für die Reichweite des Weisungsrechts ist laut ARAG Experten vor allem der Arbeitsvertrag selbst. Hier kann zum Beispiel festgelegt werden, welche Tätigkeit genau der Stellenbeschreibung entspricht. So konnte eine Röntgenassistentin erfolgreich gegen die Weisung ihres Chefs, medizinische Geräte zu reinigen, klagen, da diese Aufgabe nicht in den Tätigkeitsbereich einer solchen Assistenz fällt (LAG Baden-Württemberg, Az.: 11 Sa 71/09). Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass ein einzelner Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Beschäftigung mit ganz bestimmter Tätigkeit an einem festen Ort zu festen Zeiten nur dann hat, wenn dies im Arbeitsvertrag auch vereinbart wurde. Ist das nicht der Fall, so kann der Arbeitgeber in Ausübung eines billigen Ermessens auch andere Tätigkeiten zuweisen (LAG Hamm, Az.: 19 Sa 2128/04). Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Ort zu bestimmten Zeiten auf eine bestimmte Art und Weise beschäftigt wurde. Durch den Zeitablauf alleine tritt laut ARAG Experten noch keine Konkretisierung des Arbeitsverhältnisses ein. Insbesondere im Bereich der Arbeitszeiten wird häufig vom Weisungsrecht Gebrauch gemacht. Hierbei kann grundsätzlich auch Sonn- und Feiertagsarbeit angewiesen werden, sofern dies nach dem Arbeitsvertrag bzw. Arbeitszeitgesetz zulässig ist.

• Gesetzliche Vorschriften

Eine weitere Grenze des Weisungsrechts bilden die gesetzlichen Vorschriften. So ist etwa die Zuweisung einer gesundheitsgefährdenden Arbeit oder einer Arbeit, die religiösen Überzeugungen des Arbeitnehmers widerspricht, unzulässig. Auch kann mittels Weisung nicht die Aufnahme der Arbeit bei einem rechtmäßigen Streik vom Arbeitnehmer gefordert werden. Liegt eine rechtswidrige Weisung vor, so kann sich der Arbeitnehmer weigern, die zugewiesene Arbeit aufzunehmen. Es ist jedoch hierbei Vorsicht geboten, da es oftmals unklar ist, ob die vom Arbeitnehmer geforderten Maßnahmen nicht etwa doch dem Weisungsrecht entsprechen, raten die ARAG Experten zuvor einen Rechtsanwalt zu konsultieren.

• Personalgespräch

Lädt der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zu einem Personalgespräch ein, gilt Folgendes: Prinzipiell ist der Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem solchen Gespräch verpflichtet. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ermächtigt diesen nämlich, den Arbeitnehmer während seiner bezahlten Arbeitszeit anzuweisen an einem Personalgespräch teilzunehmen, um Leistungspflichten im Rahmen des geltenden Arbeitsvertrages festzusetzen, d.h. seine Leistungen, sein Verhalten, seine berufliche Entwicklung, seinen weiteren Einsatz u.s.w. im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu besprechen. Da sich aber das Weisungsrecht nicht auf das Austauschverhältnis selbst, mithin nicht auf den Inhalt des Arbeitsvertrages bzw. dessen Änderung, bezieht, kann der Arbeitnehmer die Teilnahme am Personalgespräch verweigern, wenn das Gespräch eine Gehaltskürzung zum Inhalt haben soll (BAG, Az.: 2 AZR 606/08). Lädt der Arbeitgeber hingegen zum Gespräch unter dem Titel "Personalgespräch" ein, muss daran teilgenommen werden, auch wenn hierbei über Finanzielles gesprochen wird.

• Änderungskündigung

Weitere Besonderheiten gelten bei der so genannten Änderungskündigung. Diese kann eintreten, wenn der Arbeitgeber den bestehenden Vertrag kündigt, um ein Angebot über einen neuen Vertrag unter geänderten Konditionen anzubieten. Einer Änderungskündigung kann von Seiten des Arbeitnehmers auf zwei Weisen begegnet werden: Zum einen kann der Arbeitnehmer das Angebot ablehnen und innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage einreichen. Verliert er aber den Prozess, ist zumeist auch der Job weg. Zum anderen kann er, was ARAG Experten in einer Vielzahl der Fälle empfehlen, die Annahme der geänderten Bedingungen "unter Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung" gegenüber dem Arbeitgeber erklären und sich dann klageweise gegen die Änderungskündigung wenden. In einem solchen Fall wird dann arbeitsgerichtlich überprüft, ob die Änderungskündigung wirksam ist. Sollte die Klage nicht erfolgreich sein, wäre die Stelle dennoch weiterhin gesichert.

Fazit: Zusammenfassend gilt, dass die Zulässigkeit der Weisungen des Arbeitgebers in Hinblick auf die jeweiligen Umstände bewertet werden muss. Da aber diese Zulässigkeit oft nicht einfach zu ersehen ist, empfehlen die ARAG Experten auf jeden Fall die Miteinbeziehung eines Experten in Fragen des Weisungsrechts. Denn mit einer unüberlegten und unzulässigen Verweigerung der Arbeitsleistung setzt man seine Stelle aufs Spiel.



ARAG Versicherungen
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Brigitta Mehring
Konzernkommunikation
Fachpresse / Kunden PR

Telefon: 02 11 / 9 63-25 60
Fax: 02 11 / 9 63-20 25
E-Mail:
brigitta.mehring@ARAG.de
Internet: <http://www.ARAG.de>

Aufsichtsratsvorsitzender:
Gerd Peskes
Vorstand:
Dr. Paul-Otto Falßbender (Vors.),
Dr. Johannes Kathan, Werner Nicoll,
Hanno Petersen, Dr. Joerg Schwarze
Sitz und Registergericht:
Düsseldorf, HRB 1371
USt-ID-Nr.: DE 119 355 995