

Direktionsrecht – Inhalte und Grenzen

Von Sandra Schönflug, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Die Pflichten, die ein Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses zu erfüllen hat, ergeben sich in erster Linie aus dem Arbeitsvertrag. Im Arbeitsvertrag sind diese jedoch meistens nur allgemein festgeschrieben. Als Direktionsrecht oder Weisungsrecht wird das Recht des Arbeitgebers bezeichnet, die im Arbeitsvertrag nur generalisierend umschriebenen Leistungspflichten einseitig näher auszugestalten und durch Weisungen zu konkretisieren.

Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage des Direktionsrechts ist neben dem Arbeitsvertrag, den Bestimmungen einer etwaigen Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder sonstigen gesetzlichen Regelungen die Vorschrift des § 106 Gewerbeordnung (GewO).

Inhalt des Direktionsrechts

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber, soweit keine der genannten höherrangigen Regelungen eingreift, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb nach billigem Ermessen näher bestimmen. Unterhält der Arbeitgeber etwa weitere Betriebe an anderen Standorten, so wäre eine örtliche Versetzung des Arbeitnehmers bei fehlender Regelung zum Arbeitsort im Arbeitsvertrag grundsätzlich möglich.

Grenzen des Direktionsrechts

Seine Grenzen findet das Direktionsrecht des Arbeitgebers in den gesetzlichen sowie den kollektiv- und einzelarbeitsvertraglichen Vorschriften. Das Direktionsrecht darf nur nach billigem Ermessen im Sinn des § 315 BGB ausgeübt werden. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind (BAG 23.09.2004 – Az. 6 AZR 567/03). Im Falle der oben erwähnten örtlichen Versetzung wäre folglich zu prüfen, ob diese auch zumutbar ist. Entscheidend sind hier der Wohnort und die Fahrzeit des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz.

Weisungen innerhalb des Direktionsrechts

Weisungen, die vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt sind, hat der Arbeitnehmer Folge zu leisten. Das Nichtbeachten oder die Weigerung des Arbeitnehmers kann den Arbeitgeber nach vorheriger Abmahnung grundsätzlich zu einer verhaltensbedingten, ordentlichen Kündigung berechtigen.

Weisungen außerhalb des Direktionsrechts

Die Befolgung einer individual- oder kollektivrechtlich unzulässigen Weisung kann der Arbeitnehmer hingegen verweigern. Diese Weisungen kann der Arbeitgeber nur mit einer Änderungskündigung durchsetzen. So ist beispielsweise eine Versetzung auf einen minder qualifizierten Arbeitsplatz vom Direktionsrecht nicht gedeckt und ohne Änderungskündigung nicht möglich.

Kontakt:

Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de