

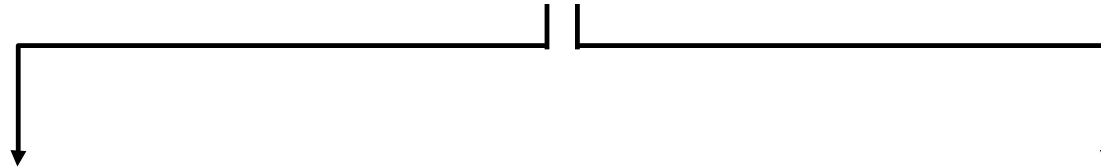
# Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

## Nds. Personalfachtagung am 3. Mai 2018 in Hannover

„Das Direktionsrecht beschreibt das Recht des Arbeitgebers, die Pflichten des Arbeitnehmers, die der Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig benennt, hinsichtlich Art, Ort und Zeit einseitig näher zu bestimmen.“

(BAG v. 19.4.2007 – 2 AZR 78/06)

= Wesentlicher Inhalt des Arbeitsverhältnisses



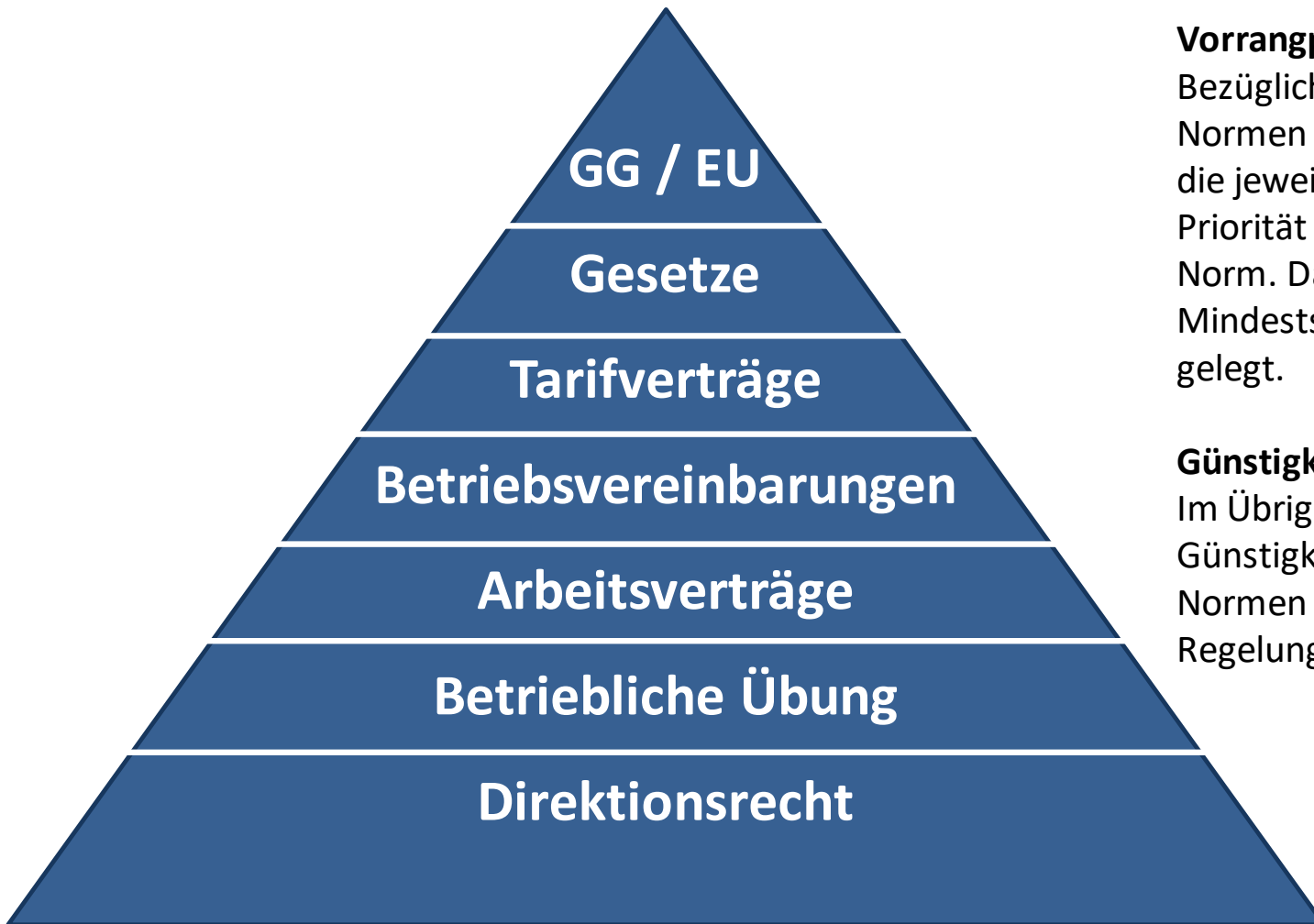
Konkrete Einzelanweisungen

Generell-Abstrakte Regelungen  
(„Mitarbeiterhandbuch“)

## Gewerbeordnung

### § 106 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.



**Vorrangprinzip:**

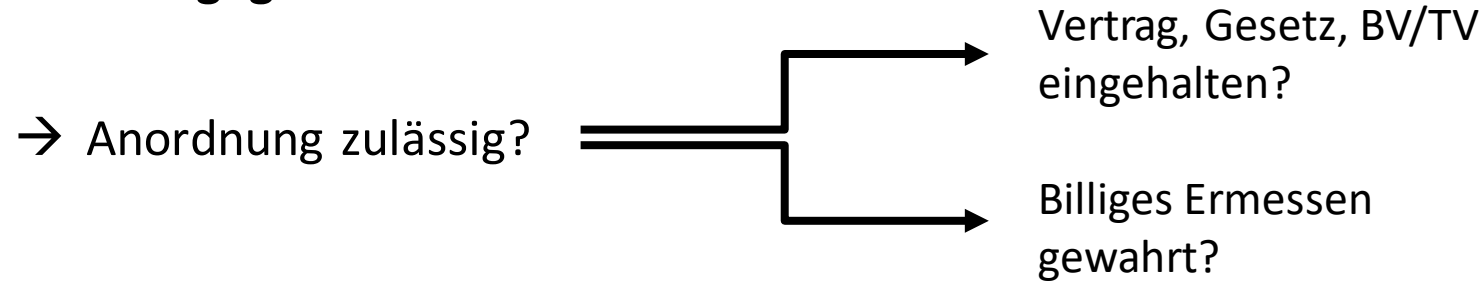
Bezüglich der zwingenden Normen gilt das Vorrangprinzip: die jeweils ranghöhere Norm hat Priorität vor der rangniederen Norm. Damit werden Mindeststandards zwingend fest gelegt.

**Günstigkeitsprinzip:**

Im Übrigen gilt das Günstigkeitsprinzip: Rangniedere Normen können günstigere Regelungen enthalten.

## Nds. Personalfachtagung am 3. Mai 2018 in Hannover

### Verstoß gegen das Direktionsrecht:



→ Nichtbefolgung stellt Arbeitsverweigerung dar

→ Konsequenz: Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung

## Nds. Personalfachtagung am 3. Mai 2018 in Hannover

### ✓ **Inhalt**

- ✓ Welche Aufgabe
- ✓ Wie durchzuführen
- ✓ In welcher Reihenfolge
- ✓ Mit wem zusammen
- ✓ Ordnungsverhalten des Arbeitnehmers

### ✓ **Ort**

- ✓ Welches Büro
- ✓ Welche Stadt

### ✓ **Zeit**

- ✓ Morgens, Nachmittags, Abends oder Nachts
- ✓ Wie lange
- ✓ Wann Pausen

Gleichwertige  
Tätigkeit

Versetzungsvor  
behalt

Persönlichkeits  
recht

Beteiligung BR  
/ PR

Schutzgesetze,  
zb. ArbZG,  
MuSchG

### Beispiele aus der Rechtsprechung: „Nicht ohne den Betriebsrat!“

### Verstoß gegen Beteiligungsrecht des Betriebs-/Personalrats begründet Unwirksamkeit der Weisung

Arbeitnehmer erhielt Abmahnung, weil er entgegen einer Anweisung seines Vorgesetzten den Gruppenoutlookkalender nicht nutzte, um betriebliche Termine zu verwalten und dort einzutragen.

- LAG Nürnberg: Abmahnung unwirksam.
- Anweisung zwar vom Direktionsrecht gedeckt, allerdings unterliegt die Einführung des Gruppenoutlookkalenders dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Outlookkalender = technische Einrichtung, die objektiv zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist

(LAG Nürnberg v. 21.2.2017, 7 Sa 441/16, DB 2017, S. 2361)

### Beispiele aus der Rechtsprechung: „Krank ist krank“

#### **Pflicht zum Gespräch mit dem Arbeitgeber während bestehender Arbeitsunfähigkeit?**

Arbeitgeber forderte Arbeitnehmer während länger bestehender Arbeitsunfähigkeit auf, in den Betrieb für ein Gespräch über denkbare Einsatzmöglichkeit nach der Genesung zu sprechen. Als der Arbeitnehmer dem nicht Folge leistete, mahnte der Arbeitgeber ihn ab.

- BAG: Abmahnung unwirksam
- Arbeitgeber forderte gesondertes Attest, wonach Gespräch nicht möglich sei. Arbeitnehmer kam dem nicht nach, Arbeitgeber mahnte ab.
- Arbeitnehmer muss Personalgespräche führen, nicht aber über vertragliche Änderungen
- Während Krankheit kein „generelles Kontaktverbot“, aber angemessener Rahmen
- Pflicht zum Telefonieren kann bestehen, wenn berechnete betriebliche Interessen
- Pflicht zum Erscheinen im Betrieb nur in ganz besonderen Ausnahmefällen

(BAG v. 02.11.2016, 10 AZR 596/15)



### Beispiele aus der Rechtsprechung: „Spielwiese für trennungswillige Arbeitgeber?“

#### Keine Verbindlichkeit unangemessener Weisungen

Arbeitgeber versetzte den Arbeitnehmer von Dortmund nach Berlin. Der Arbeitsvertrag enthielt einen wirksamen Versetzungsvorbehalt. Arbeitnehmer kam der Versetzungsanordnung nicht nach und wurde abgemahnt.

- BAG: Abmahnung unwirksam
- Weisung zwar im Einklang mit arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen
- Allerdings Verstoß gegen billigem Ermessen, so dass der Arbeitnehmer die Weisung – auch nicht vorläufig – befolgen musste
- Änderung der bisherigen Rspr.! (BAG v. 22.02.2012 – 5 AZR 249/11)

(BAG v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16)

## Beispiele aus der Rechtsprechung: „Mit so einem Puffauto fahre ich nicht“

### Diskriminierender Charakter der Anweisung?

Arbeitgeber wies Arbeitnehmer an, einen mit nackten Frauenbeinen beklebten Dienstwagen zu fahren. Der Arbeitnehmer lehnte dies ab und wurde gekündigt.

- ArbG: Fristlose Kündigung unwirksam, ordentliche Kündigung wirksam
- „im Rahmen des der Arbeitgeberin nach § 106 GewO zustehenden Direktionsrechts dürfte diese grundsätzlich auch berechtigt sein, das zur dienstlichen Nutzung bestimmte Firmenfahrzeug nach ihren Vorstellungen zu gestalten und mit Werbung zu versehen.“
- Weisung zwar rechtmäßig, insbesondere auch nicht diskriminierend, allerdings wäre eine vorherige Abmahnung erforderlich gewesen

(ArbG Mönchengladbach v. 14.10.2015 – 2 Ca 1765/15)



### Beispiele aus der Rechtsprechung: „Du lässt Dich jetzt untersuchen“

#### Recht zur Anweisung einer ärztlichen Untersuchung

Darf der Arbeitgeber einen Mitarbeiter anweisen, sich ärztlich untersuchen zu lassen und ihm das Ergebnis mitzuteilen?

- Grs. keine entsprechende Pflicht, insbesondere nicht zur Offenbarung der Diagnose
- Ausnahme: Zweifel an der gesundheitlichen Eignung. Pflicht zur Teilnahme an Untersuchung und Offenbarung Ergebnis i.S.v. „gesundheitlich geeignet“ oder „nicht geeignet“

(BAG v. 12.8.1999, 2 AZR 55/99; v. 6.11.1997 – 2 AZR 801/96)

- Besonderheit öffentlicher Dienst: § 3 Abs. 4 TVöD: Anordnungsbefugnis einer ärztlichen Untersuchung, umfasst auch das Recht, zur Feststellung einer Negativprognose im Rahmen der Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung eine Anordnung der Untersuchung vorzunehmen

### Beispiele aus der Rechtsprechung: „Eine Reise, die ist lustig, eine Reise, die ist schön“

#### Recht zur Anordnung von Dienstreisen

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer einseitig anweisen, an Schulungen teilzunehmen. Gleiches gilt für die Teilnahme an Dienstreisen.

- Anweisung zur Durchführung einer Dienstreise mit einem selbst zu steuernden Dienstwagen rechtmäßig (BAG v. 29.8.1991 – 6 AZR 593/88)
- Keine Zuweisung einer dauerhaften Tätigkeit im Ausland (BAG, NZA 2011, 64)
- Anordnung von Dienstreisen grundsätzlich erlaubt, auch wenn nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen (hM, Nachweise bei Fuhlrott/Schröder, NZA-RR 2017, 625, 626)
- Anordnung einer Dienstreise ins Ausland erlaubt?
  - eA: geändertes Berufsbild, Globalisierung, heute ohne Weiteres erlaubt
  - aA: Nur bei solchen Berufsbildern, bei denen Dienstreisen üblich sind

## Nds. Personalfachtagung am 3. Mai 2018 in Hannover

### Beispiele aus der Rechtsprechung: „Ein Strauß Bunt“

- Arbeitgeber darf generelle Betriebsferien anordnen, auch wenn die individuellen Belange der Beschäftigten dem entgegenstehen (LAG Baden-Württemberg v. 20.6.2002 – 11 Sa 378/02)
- Alkohol- und Rauchverbote, Radioverbot oder generelles TV-,Video- oder DVD-Verbot möglich (LAG Köln v. 12.4.2006 – 7 TaBV 68/05)
- Kleiderordnungen und Bekleidungsvorschriften sind erlaubt – so auch die Anordnung, Unterwäsche zu tragen oder bestimmte Farben („nicht durchscheinend“) zu tragen, Vorgaben zu Fingernägeln, Schmuck oder Bart bzw. Frisur (LAG Köln v. 18.8.2010 – 3 TaBV 15/10; s. auch Fischer, NZA-RR 2015, 169) oder Anweisung, Hemd und Sakko zu tragen (LAG Hamm v. 22.10.1991 – 13 TaBV 36/91)
- Religiös motivierte Kleidung? EuGH: Generelles Verbot erlaubt (EuGH v. 14.3.2017, NZA 2017, 373). BAG: Neutralitätspflicht nur in besonderen Fällen, z.B. kirchlicher Arbeitgeber (BAG v. 24.9.2014 - NZA 2014, 1407)

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**Prof. Dr. Michael Fuhlrott**

Rechtsanwalt | Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht | Professor für Arbeitsrecht | Zertifizierter Mediator

E: [Fuhlrott@fhm-law.de](mailto:Fuhlrott@fhm-law.de)

[www.fhm-law.de](http://www.fhm-law.de)

**FHM**



**Fuhlrott Hiéramente & von der Meden  
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**