

Alles was recht und billig ist...

„Maier“, sagt der Chef: „leeren Sie heute mal die Mülleimer vom ganzen Stock!“ Maier ist Sachbearbeiter bei einer größeren Versicherungsagentur, gelernter Betriebsfachwirt und seit 10 Jahren bei der Agentur für die Bearbeitung von Haftpflichtfällen zuständig.

„Maier, leeren Sie mal die Mülleimer“

Maier hat in diesem Moment genau zwei Möglichkeiten: Kommt er der Aufforderung nach, wird er möglicherweise zum Gespött seiner Arbeitskollegen. Weigert er sich, wird ihm der Chef, darauf lässt zumindest sein Gesichtsausdruck schließen, noch heute Abend eine fristlose Kündigung mit auf den Heimweg geben.

Was in diesem Beispiel überspitzt dargestellt wird, kommt vom Prinzip her im Arbeitsleben gar nicht so selten vor. Dabei muss es nicht immer der berühmte Mülleimer sein. In der Realität sind es oft ganz profane und unspektakuläre Anweisungen bei denen sich für den Arbeitnehmer die Frage stellt; Muss ich das, oder kann ich mich verweigern.

Grundsätzlich gilt dabei Folgendes: Dem Arbeitgeber steht ein Weisungsrecht zu, unter Arbeitsrechtlern meist als Direktionsrecht bezeichnet. Damit die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers sinnvoll und effektiv genutzt werden kann, darf der Arbeitgeber hiernach schon einiges „dirigieren“. Etwa die Lage der Arbeitszeit, die Schichtenteilung und natürlich – das allerwichtigste - die Art der auszuübenden Tätigkeit. Ob Maier, der als Sachbearbeiter eingestellt wurde, Haftpflichtfälle oder Anträge aus der privaten Krankenversicherung zu bearbeiten hat, diese Entscheidung steht grundsätzlich alleine dem Chef zu.

Arbeitgeber-Direktionsrecht nicht schrankenlos

Klar, dass das Direktionsrechts des Arbeitgebers nicht schrankenlos ist.

Die allerwichtigste Grenze ist der Arbeitsvertrag bzw. der einschlägige Tarifvertrag. Hier ist der auszuübende Beruf des Angestellten meist „beim Namen genannt“. Daneben findet sich in den meisten Verträgen noch ein weiterer Satz, nach welchem sich der Arbeitgeber vorbehält, den Arbeitnehmer auch anderweitig – seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend – zu beschäftigen.

Damit steht fest: Maier als Sachbearbeiter in verschiedenen Versicherungszweigen, eventuell auch mal als Vertretung für den Bereich Kundenwerbung, das ist OK. Aber Mülleimer leeren - das geht gar nicht, insbesondere wenn mit dieser Anweisung ganz bewusst eine Herabsetzung in der Wertschätzung demonstriert werden soll. Wenn sich Maier also weigert und deswegen die fristlose Kündigung bekommt, so wird er sich in einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erfolgreich dagegen zur Wehr setzen können.

Doch in den allermeisten Fällen, bei denen um die Reichweite des Direktionsrechts gestritten wird, ist die Sachlage nicht ganz so eindeutig wie im Beispielfall. Muss der Außendienstvertreter es hinnehmen, in ein anderes Gebiet versetzt zu werden, das möglicherweise noch am anderen Ende der Republik liegt? Was ist mit dem Leiter des städtischen Hallenbads, der ab morgen zum Bleistiftspitzen in den Innendienst anrücken soll, nachdem seine Stelle an einen externen Dienstleister „outgesourct“ wurde? Oder der hilfsbereite Arbeitnehmer, der - zunächst vorübergehend - für den erkrankten Abteilungsleiter mit dessen Aufgaben betraut wird. Aber irgendwann steht fest: Der Abteilungsleiter kommt nicht mehr, aber seine Arbeit, die ist geblieben. Und nachdem die Firma gemerkt hat, dass es auch so geht, wird die Stelle des Abteilungsleiters erst gar nicht mehr neu besetzt.

In all diesen Konstellationen, wo es eher um eine Nuancierung in Detailfragen geht, hilft nur die zweite Grenze des Direktionsrechts, welche im Gesetz unter § 315 BGB ihre Ausprägung gefunden hat: In wunderbar althergebrachter Sprache heißt es dort: „Soll die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.“

Billiges Ermessen – Tor für Grundrechte

Billiges Ermessen, das bedeutet so viel wie angemessen, verhältnismäßig und noch viel mehr. Der Gesetzgeber hat mit solchen unbestimmten Rechtsbegriffen ganz bewusst ein Tor geschaffen, durch welches gesellschaftliche Werte mit Verfassungsrang – etwa die Würde des Menschen nach Art 1 GG – in das allgemeine Recht einfließen. Unter dieser Maßgabe wird eine arbeitsrechtliche Maßnahme unter ganz verschiedenen Aspekten zu bewerten sein: Wird der Arbeitnehmer hierdurch in seinem sozialen Status geschwächt? Wäre es dem Arbeitgeber im Falle der Versetzung an einen anderen Standort möglich gewesen, einen anderen Kollegen auszuwählen, den die Maßnahme viel weniger trifft. Oder hat sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers nach jahrzehntelanger Ausübung eines bestimmten Jobs derart verfestigt, dass ihm der Arbeitgeber gar nichts anderes mehr zuweisen darf?

Bevor man sich in diesen Fällen eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung einhandelt, sollte man die Frage des Vorgehens unbedingt mit einem Arbeitsrechtsanwalt besprechen. Denn das Risiko bleibt beim Arbeitnehmer: Weigert er sich zu Unrecht, dann ist der Arbeitgeber zu Abmahnung und Kündigung berechtigt. Eine gerichtliche Feststellung kann hier allen Parteien Klärung verschaffen.

RA Jens Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

kanzlei • müller • kochel

rechtsanwalt jens müller dipl.-forstwirt univ.
fachanwalt für arbeitsrecht

Arbeitsrecht • Verkehrsrecht • Vertragsrecht

Mittenwalder Str. 5 Tel: +49 (0)8851/614 796
82431 Kochel a. See Fax: +49 (0)8851/924 70 71
www.mueller-kochel.de kanzlei@mueller-kochel.de