

**Wilhelm Mestwerdt,
Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen**

**9. BMP Arbeitsrechtstag
Frankfurt 21. Februar 2019**

- „Das Direktionsrecht – Reichweite und vergütungsrechtliche Risiken “



Direktionsrecht des Arbeitgebers - Rechtsgrundlagen



- Weisungsrecht (§ 106 GewO)
 - Gesetzlich begründetes Recht
 - Umfassende Geltung, soweit keine Beschränkung durch Gesetz (z.B. ArbZG), TV, BV, AV
 - Inhalt, Ort, Zeit
 - Ausübung nur nach billigem Ermessen

Direktionsrecht des Arbeitgebers - Rechtsgrundlagen



- **Leistungsbestimmung (§ 315 BGB)**
 - Abgeleitetes Recht auf Grundlage TV, BV, AV
(Beispiel: variable Vergütung)
 - Ausübung nach billigem Ermessen
 - Leistungsbestimmung ist verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht (§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB)
 - Bei Unbilligkeit Leistungsbestimmung durch Urteil (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB)

Direktionsrecht: Änderung des Arbeitsorts



- BAG 30. November 2016 – 10 AZR 11/16 –
(Versetzung von Hamburg nach Frankfurt)

„Fehlt es an einer Festlegung des Inhalts oder des Ortes der Leistungspflicht im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106 GewO. Auf die Zulässigkeit eines darüber hinaus vereinbarten Versetzungsvorbehalts kommt es dann nicht an. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zu, unterliegt dies der Ausübungskontrolle gem. § 196 S. 1 GewO, 315 Abs. 3 BGB.“

„Ein Arbeitsvertrag hat sich im Hinblick auf den Einsatzort nicht dadurch konkretisiert, dass der Arbeitnehmer dort jahrelang tätig gewesen ist.“

Direktionsrecht: Änderung des Arbeitsorts



- BAG 30. November 2016 – 10 AZR 11/16 –

„Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt auch im Falle der Versetzung für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.“

Direktionsrecht: Änderung der geschuldeten Leistung



- BAG 28. Juni 2018 – 2 AZR 436/17 –
(„Versetzung ins Sterbezimmer“)
„Genügt der Arbeitgeber seinen Pflichten nach § 618 Abs. 1 BGB i.V.m. den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen nicht, kann die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes gleichwohl billigem Ermessen entsprechen, wenn es sich nur um geringfügige oder kurzzeitige Verstöße handelt, die keinen nachhaltigen Schaden bewirken können.“

Direktionsrecht und Nebenpflichten:



- BAG 2. November 2016 – 10 AZR 596/15 –
(Personalgespräch während Arbeitsunfähigkeit)

„Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur dann anweisen, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet, und die persönliche Anwesenheit im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann.“

Direktionsrecht und vorläufige Verbindlichkeit



alte Rechtsprechung:

BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11 –
(Der renitente Lehrer)

„Der Arbeitnehmer ist an eine Weisung des Arbeitgebers, die nicht aus sonstigen Gründen unwirksam ist, vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil gem. § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung festgestellt wird.“

Direktionsrecht und vorläufige Verbindlichkeit



- BAG 18. Oktober 2017 – 10 AZR 47/17 –

neue Rechtsprechung:

„Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht - auch nicht vorläufig - an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung).“

Direktionsrecht, Annahmeverzug und Schadensersatz



- BAG 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09 –

„Ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig beschrieben ist, kann den Arbeitgeber nur mit dem Angebot der zuletzt kraft Direktionsrecht wirksam zugewiesenen Tätigkeit in Annahmeverzug setzen, nicht aber mit einer anderen kraft Arbeitsvertrag auch möglichen „leidensgerechten“ Tätigkeit.“

Direktionsrecht, Annahmeverzug und Schadensersatz



- BAG 22. August 2018 – 5 AZR 592/17 –

„Ist der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, die zu bewirkende Arbeitsleistung zu erbringen, kann der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet sein, ihn auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umzusetzen. Kommt er dem Verlangen schuldhaft nicht nach, kann dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch wegen entgangener Vergütung aus § 280 Abs. 1 BGB zustehen. Dieser Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer im maßgeblichen Zeitraum für die beanspruchte andere Tätigkeit objektiv leistungsfähig war

Direktionsrecht und Vergütung: Der Grundsatz



Grundsatz: BAG 25. April 2018 – 5 AZR 424/17 -

„Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft nach § 611 Abs. 1 BGB an die Leistung der versprochenen Dienste an. Zu den „versprochenen Diensten“ zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Der Arbeitgeber verspricht die Vergütung für alle Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Weisungsrechts abverlangt. „Arbeit“ als Leistung der versprochenen Dienste iSd. § 611 Abs. 1 BGB ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient“

Direktionsrecht und Vergütung: Umkleidezeiten



- BAG 26. Oktober 2016 – 5 AZR 168/16 –

„Das Umkleiden ist Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten und ihm zu vergütenden Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss“

„Steht fest (§ 286 ZPO), dass Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderlichen Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nach § 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO schätzen.“

Direktionsrecht und Vergütung: Umkleidezeiten



- BAG 6. September 2017 – 5 AZR 382/16-

„Der Arbeitnehmer kann auffällige Dienstkleidung immer im Betrieb anlegen. Ist nichts anderes vereinbart, hat er insoweit Anspruch auf Vergütung für die aufgewendete Zeit.“

„Eine auffällige Dienstkleidung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Ausgestaltung in der Öffentlichkeit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann.“

Direktionsrecht und Vergütung: Umkleidezeiten



- BAG 25. April 2018 – 5 AZR 245/17 –
 - Ein schwarzes Poloshirt mit einem auf Vorder- und Rückseite in gelber Schrift aufgedruckten Firmenlogo ist eine „auffällige Dienstkleidung“
 - Sicherheitsschuhe sind gleichermaßen „auffällige Dienstkleidung“

Direktionsrecht und Vergütung: Reisezeiten zur ersten Montagestelle



- BAG 25. April 2018 – 5 AZR 424/17 –

„Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen, gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten.“

„Die Vergütung für Reisezeiten kann vertraglich ausgeschlossen werden, sofern damit nicht der für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit zustehende Anspruch auf Mindestlohn unterschritten wird.“

Direktionsrecht und Vergütung: Reisezeiten ins Ausland



- BAG 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17 –

„Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.“

„Neben den eigentlichen Beförderungszeiten gehört zur erforderlichen Reisezeit auch der mit der Beförderung zwingend einhergehende Zeitaufwand (Wegezeiten zum und vom Flughafen, Eincheckzeiten, Gepäckaufgabe)“

„Nicht zur erforderlichen Reisezeit gehört rein eigennützigter Zeitaufwand im Zusammenhang mit der Reise wie Kofferpacken.“

Direktionsrecht, Teilzeit und Mehrarbeit(szuschlag)



- BAG 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 –
aus der PM:

„Teilzeitbeschäftigte werden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der ab ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitsstundenzahl vermindert wird (Aufgabe!! von BAG 23. März 2017 – 10 AZR 589/15 -)“