

# Das Weisungsrecht des Arbeitgebers

## 1. Grundsatz

rahmenmäßig im Arbeitsvertrag

umschriebene Tätigkeit

(z. B. Produktionsmitarbeiter, Key-account-manager)



§ 106 S. 1 BGB

Arbeitgeber

konkretisiert die Arbeitspflicht. Ihm obliegt es,

- Inhalt,
- Ort und
- Zeit

der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen unter Beachtung ggf. anwendbarer Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge sowie der gesetzlichen Bestimmungen näher zu bestimmen.

(Direktions- oder Weisungsrecht des Arbeitgebers)

## 2. Reichweite des Weisungsrechts



abhängig von der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag. Je enger die vom Arbeitnehmer beschriebene Tätigkeit ist, um so kleiner ist die Reichweite des Weisungsrechts. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers muss immer im Rahmen der arbeitsvertraglichen Regelung bleiben und kann nicht darüber hinausgehen.

Beispiel: Produktionsmitarbeiter – Mitarbeiter in der Endmontage – Personalleiter

häufig in der Praxis:

Stichwort zur Tätigkeit + beispielhafte Aufzählung der zu erbringenden Tätigkeiten im Arbeitsvertrag oder in einer Tätigkeitsbeschreibung.

Erweiterung des Weisungsrechts durch eine Vertragsklausel:

Die Firma ist berechtigt, dem Mitarbeiter, bei Bedarf auch dauerhaft eine gleichwertige und gleichbezahlte Tätigkeit zuzuweisen, sofern dies unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters zumutbar ist.

### 3. Versetzung

Zulässigkeit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit gegenüber dem Arbeitnehmer



abhängig von der Reichweite des Weisungs-/Direktionsrechts



Kann zu einer Umgruppierung nach dem Vergütungssystem (z. B. Entgelttarifvertrag) führen

Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs,  
- die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder  
- die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (§ 95 III 1 BetrVG)



Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn



Zustimmung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG erforderlich

### 4. Versetzung und Umsetzung: Arbeitnehmer und Betriebsrat

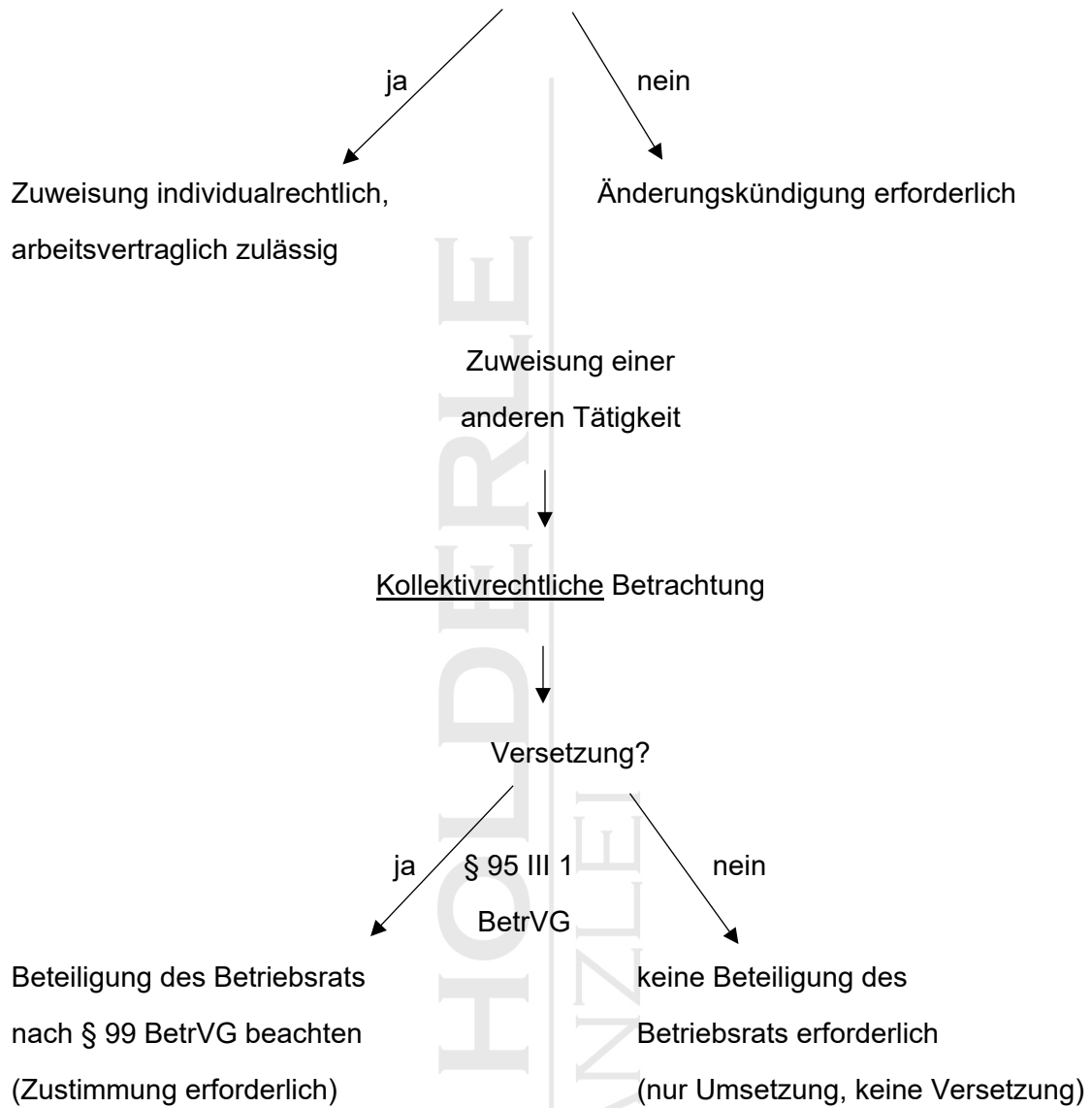
Zuweisung einer anderen Tätigkeit



Individualrechtliche Betrachtung



vom Weisungs-/Direktionsrecht gedeckt?



### Beispielfall

Ein Mitarbeiter ist laut Arbeitsvertrag als Staplerfahrer beschäftigt. Nach 3 Jahren entfällt seine Stelle infolge einer Umorganisation. Der Mitarbeiter soll als Maschinenführer in der gleichen Lohngruppe im gleichen Werk beschäftigt werden.

Vom Direktionsrecht  
gedeckt?

Arbeitsvertrag: Staplerfahrer ↔ Tätigkeit: Maschinenführer  
andere Tätigkeit: Antwort nein, nicht vom Direktionsrecht gedeckt

→ einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags oder Änderungskündigung erforderlich (mögliche Ausnahme: arbeitsvertraglich vorgesehene Erweiterung des

Direktionsrechts – „gleichwertige und zumutbare andere Tätigkeit“)

Versetzung i. S. v.  
§ 95 III 1 BetrVG



Zuweisung einer (inhaltlich) anderen Tätigkeit  
vorher: Staplerfahrer – jetzt: Maschinenführer  
(beide Alternativen von § 95 III 1 BetrVG erfüllt)

—▶ Zustimmung des Betriebsrats gem. § 99 I BetrVG erforderlich.