

Weisungsrecht im Job

Arbeitszuweisung, wie es dem Chef beliebt?

Muss ein Mitarbeiter eine neue Arbeitstätigkeit übernehmen, auch wenn er seit Jahren eine andere ausübt? Dieser Frage geht unsere Referentin Dietlinde-Bettina Peters nach.



Dietlinde-Bettina Peters

Richterin am Arbeitsgericht Brandenburg

Stand: 3.6.2019

Lesezeit: 04:00 min



© AdobeStock | 230174402 | Nusara

Die Anweisung des Vorgesetzten, nach einer sehr langen Zeit plötzlich eine neue Arbeit auszuführen, führt beim Betroffenen nicht selten zu einer großen Verunsicherung, wenn nicht gar zu einer Ablehnung.

„Das haben wir noch nie so gemacht!“

Auf dieses Abwehrargument Nummer eins beruft sich der Ablehnende. Entschieden weist er auf eine jahrelange Festschreibung seiner Arbeitstätigkeit hin, die auch als Konkretisierung bezeichnet wird. Er vertritt die Meinung, dass nach einer so langen Zeit eine Änderung nicht mehr erlaubt sei.

Vertrauensvoll wendet sich der Angewiesene an ein Betriebsratsmitglied mit der Frage, wie er sich verhalten soll. Im Betriebsratsgremium wird die gleiche Fragestellung immer wieder bei Beratungen über eine Zustimmung zu einer Versetzung diskutiert.

Konkretisierung nach langer Zeit?

Vom Arbeitsgericht wehrt sich eine Küchenhilfe dagegen, dass sie nach 10-jähriger Tätigkeit des Kaffeekochens von nun an für das Gemüseputzen und -schneiden zuständig sein soll. Sie meint, dass sich nach einer so langen Zeit ihr Arbeitsverhältnis auf das Kaffeekochen sozusagen konkretisiert hat, so dass sie nicht mehr verpflichtet werden kann, etwas anderes zu arbeiten.

Diese Meinung beruht auf einem der größten Irrtümer im Arbeitsrecht. Das Weisungsrecht besagt nach der gesetzlichen Regelung (§ 106 GewO), **dass allein der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitstätigkeit näher bestimmen darf**. Ihm soll so die Möglichkeit gegeben werden, dass er nach den betrieblichen Abläufen die Arbeitsaufgaben einteilen kann. Der Gesetzgeber wollte, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt ins Rentenalter flexibel gestaltet werden kann. Denn wenn eine Arbeitsaufgabe wegfällt, soll eine andere übertragen werden können. Kündigungen sollen so vermieden werden (LAG Schleswig-Holstein; 4 Sa 311/92).

Kein schützenswertes Vertrauen

Die Weisung gegenüber der Kaffeekocherin ist wirksam. Mit der vereinbarten Berufsbezeichnung Küchenhilfe hat sie sich verpflichtet, sämtliche Arbeiten in der Küche zu verrichten. Hierzu gehört auch das Putzen und Schneiden des Gemüses. Allein der Umstand, dass in den letzten Jahren keine Änderung der Küchenarbeit stattfand, ändert hieran nichts. Die Nichtausübung des Weisungsrechts führt nicht zu einem schützenswerten Vertrauen der Küchenhilfe.

Rücksicht auf persönliche Belange

Auf der anderen Seite muss der Vorgesetzte bei einer Weisung aber auch auf die persönlichen Belange des Mitarbeiters ausreichend Rücksicht nehmen. Dieses wird als billiges Ermessen im Gesetz bezeichnet (§ 106 GewO). Wäre die Küchenhilfe aufgrund einer körperlichen Einschränkung oder Allergie nicht in der Lage das Gemüse zu schneiden, müsste der Vorgesetzte dies berücksichtigen.

Ausnahmsweise darf sie die Anweisung verweigern, wenn tatsächlich eine sogenannte Konkretisierung eingetreten wäre. Erforderlich hierfür ist ein Zeit- und ein Umstandsmoment. Das Zeitmoment liegt fast immer vor, wenn die Tätigkeit jahrelang gleichbleibend ausgeübt wurde. Bei 10 Jahren ist dies zu bejahen. In der Praxis fehlt es hingegen fast immer am Umstandsmoment. Dieses liegt vor, wenn die Arbeitgeberseite einen Umstand gesetzt hat, aufgrund dessen der Mitarbeiter berechtigterweise vertrauen durfte zukünftig ausschließlich nur noch diese Arbeitstätigkeit verrichten zu müssen. Beispielsweise könnte sich der Geschäftsführer gegenüber dem Küchenpersonal immer wieder dahingehend verbindlich geäußert haben, dass die Kaffeekocher auf Dauer ausschließlich nur noch an den Kaffeemaschinen arbeiten sollen. Dieser Fall ist eine ganz seltene Ausnahme. Denn üblicherweise will der Vorgesetzte eine Weisung nur für eine vorübergehende Zeit aussprechen. Eine Bindungswirkung soll dabei gerade nicht eintreten. Denn der Küchenleiter hat ein berechtigtes Interesse daran, auch in den nächsten Jahren die betrieblichen Abläufe in der Küche neu organisieren zu können. Wird ein neuer, auf Knopfdruck arbeitender moderner Kaffeevollautomat angeschafft, fallen Arbeitstätigkeiten der Kaffeekocher weg. Um Kündigungen zu vermeiden, muss die Möglichkeit bestehen, diese Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in der Küche weiter zu beschäftigen.



Üblicherweise will der
Vorgesetzte eine Weisung
nur für eine vorübergehende
Zeit aussprechen.

Bestimmter Arbeitsort?

Genauso kann die Anweisung die Arbeitstätigkeit an einem bestimmten Arbeitsort aufzunehmen, wieder geändert werden. Dies gilt auch zum Nachteil des Mitarbeiters, wenn sich seine Fahrtzeit zum Arbeitsaufnahmeort verlängert. Normalerweise tritt auch hier nach Jahren keine Konkretisierung ein.

Seit über 14 Jahren beginnt ein Kontrollschaffner seine tägliche Arbeit an der von seiner Wohnung aus nächstgelegenen Busstation. Er steigt in das nächste Fahrzeug ein und nimmt die Kontrolltätigkeit auf. Später trifft er mit Kollegen zusammen, mit denen er von da an gemeinsam die Fahrkarten der Fahrgäste überprüft. Entsprechend wie beim Arbeitsbeginn wird auch zum Arbeitsende verfahren. Eines Tages ordnet die Vorgesetzte an, dass die Kontrolltätigkeit zukünftig nur noch in Gruppen erfolgen soll, da so höhere Einnahmen für Schwarzfahrten erzielt werden könnten. Als Ort des Arbeitsbeginns und -endes wird der Betriebshof festgelegt. Die Wegezeit zur Arbeit verlängert sich täglich um 55 Minuten (BAG – 6 AZR 444/99).

Die Anordnung des Arbeitsbeginns und -endes am Betriebshof ist wirksam. Bei einer solchen 14-jährigen Handhabung liegt unzweifelhaft das Zeitmoment vor. Es fehlt auch hier – wie in fast allen veröffentlichten Gerichtsentscheidungen – am Umstandsmoment. Der Kontrolleur konnte keinen Umstand benennen, warum er darauf vertrauen konnte, zukünftig seine Arbeitstätigkeit immer von Zuhause beginnen zu können. Der Arbeitgeber hat ein wirtschaftliches Interesse daran, höhere Einnahmen durch das gemeinsame Kontrollieren zu erzielen. Auch die persönlichen Belange des Kontrolleures wurden ausreichend berücksichtigt. Das Interesse des Kontrollschaffners, keine Zeit für seinen Arbeitsweg aufwenden zu müssen, muss demgegenüber zurücktreten. Dies gilt insbesondere deshalb, weil der Kontrolleur nicht davon ausgehen konnte, dass diese Regelung bis zu seinem Rentenalter fortgelten soll.



**Die betriebliche Übung
findet im Bereich des Weisungsrechts
grundsätzlich keine Anwendung.**

Keine betriebliche Übung

In den zuvor geschilderten Fällen kann sich die Küchenhilfe und der Kontrollschaffner auch nicht auf eine betriebliche Übung im Rahmen des Weisungsrechts berufen. Denn es fehlt an einer besonderen Vergünstigung. Auch wenn der Mitarbeiter die erfolgte Weisung als für ihn besonders günstig empfindet, will der Vorgesetzte ihn nicht auf Dauer besonders belohnen. Er will nur seine betrieblichen Abläufe optimal gestalten. Daher kann der Mitarbeiter nicht darauf vertrauen, dass diese Weisung später nicht wieder geändert wird. Grundsätzlich findet das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung im Bereich des Weisungsrechts keine Anwendung.



Buchtipp: Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

Wie weit reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers? Diese Frage taucht bei Betriebsräten und Arbeitnehmern immer wieder auf.

Einen sehr praxisnahen Überblick gibt Dietlinde-Bettina Peters in ihrem Buch „Das Weisungsrecht der Arbeitgeber“, das soeben im Verlag C. H. Beck erschienen ist.

Neben einem sehr ausführlichen Überblick über die Rechtslage sind es die zahlreichen praktischen Beispiele, die das Buch sehr lesenswert machen. Wie ist es zum Beispiel mit dem Verbot, kurze

Hosen zu tragen? Oder was ist mit einem Produktionsarbeiter, der sich schlechter gestellt fühlt, weil er immer zu unliebsamen Überstunden am Samstag herangezogen wird?

Auf die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, die häufig erste Ansprechpartner bei unliebsamen Weisungen sind, wird ausführlich eingegangen. Außerdem findet sich ein eigener Abschnitt zu der Frage, wie es sich mit Weisungen gegenüber dem Betriebsrat und innerhalb des Gremiums verhält. Das Buch sollte definitiv in keinem BR-Büro fehlen!

„Das Weisungsrecht der Arbeitgeber“ von Dietlinde-Bettina Peters können Sie bei [ifb medien bestellen!](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025