

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Ausübung des Direktionsrechts
3. Grundorientierung: billiges Ermessen
4. Prüfungsschema, Rang- oder Reihenfolge
5. Die Hierarchie der Grenzen des Direktionsrechts
 - 5.1 Erste Grenze: Gesetz
 - 5.2 Zweite Grenze: Tarifvertrag
 - 5.3 Dritte Grenze: Betriebsvereinbarung
 - 5.4 Vierte Grenze: Arbeitsvertrag
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Arbeitszeit
 - 6.2 Arbeitszeiterhöhung
 - 6.3 Gerichtliche Kontrolle
 - 6.4 Gestaltungsmissbrauch
 - 6.5 Leistungsinhalt
 - 6.6 Niedrigere Vergütungsgruppe
 - 6.7 Öffentlicher Dienst
 - 6.8 Sonn- und Feiertagsarbeit
 - 6.9 Tätigkeitszuweisung
 - 6.10 Überflüssige Kündigung
 - 6.11 Vergütung
 - 6.12 Versetzungsvorbehalt
 - 6.13 Wissenschaftsfreiheit
 - 6.14 Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber darf sein Direktionsrecht nur "*nach billigem Ermessen*" ausüben, sagt § 106 GewO . Die **Vorgabe des Gesetzes** geht aber noch weiter: Das Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers wird zudem durch den Arbeitsvertrag, kollektive Regelungen und die für alle geltenden Gesetze **eingeschränkt**. Was § 106 GewO vorgibt, ist nicht neu. Diese Grenzen hatte das BAG schon früher gezogen (u.a. in: BAG, 20.12.1984 - 2 AZR 436/83).

2. Ausübung des Direktionsrechts

Der Arbeitgeber kann nach § 106 GewO

- Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie
- die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb

näher bestimmen. § 106 GewO definiert die über das Direktionsrecht regelbaren Tatbestände als "**Arbeitsbedingungen**". Das Direktionsrecht erschließt - soweit anderweitig nichts geregelt ist - die Bedingungen, unter den Arbeitnehmer ihre Arbeit leisten. Die Ausübung des Direktionsrechts erfolgt durch

- mündliche oder schriftliche **individuelle Anweisung**
- mündliche oder schriftliche **kollektive Anweisung**
- **schlüssiges Verhalten** gegenüber einzelnen oder mehreren Arbeitnehmern

Nach den Vorgaben des § 106 GewO ist die Ausübung des Direktionsrechts an bestimmte **rechtliche Vorgaben** geknüpft.

3. Grundorientierung: billiges Ermessen

Über das von § 106 GewO verlangte billige Ermessen kommen die **Ermessenskriterien** in die Inhaltskontrolle, die nicht bereits an anderer Stelle hinterlegt sind.

Beispiel:

Arbeitgeber A weist seinen Fahrer F an, mit seinem Lkw innerorts 70 km/h zu fahren, weil er damit etwas von der Zeit, die er auf der Bundesstraße einbüßt, wieder aufholen kann. Bei der Beurteilung dieser Weisung kommt es nicht mehr zur Prüfung des billigen Ermessens. As Anweisung verstößt ganz klar gegen § 3 Abs. 3 Nr. 1 StVO . Danach beträgt die zulässige Höchstgeschwindigkeit *"auch unter günstigsten Umständen innerhalb geschlossener Ortschaften für alle Kraftfahrzeuge 50 km/h"*.

Billiges Ermessen ist gewahrt, wenn der Arbeitgeber **nicht ausschließlich seine eigenen Interessen** in den Vordergrund stellt, sondern alle **Umstände des Einzelfalls** mit in seine Entscheidung einfließen lässt und seine betrieblichen Interessen mit denen des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmer miteinander **abwägt** (zu den Einzelheiten s. Direktionsrecht - Billiges Ermessen).

4. Prüfungsschema, Rang- oder Reihenfolge

Der **Wortlaut** des § 106 GewO legt es nahe, bei der Inhaltskontrolle des Direktionsrechts die dort gewählte **Reihenfolge** einzuhalten:

- billiges Ermessen
- Arbeitsvertrag
- Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung
- Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrags
- gesetzliche Vorschriften

Die in § 106 GewO enthaltene Reihenfolge ist allerdings **nicht zwingend**.

Praxistipp:

Bei der Prüfung des Direktionsrechts sollte man sich gleich von praktischen Zweckmäßigkeitserwägungen leiten lassen: Gilt es, das Direktionsrecht durchzusetzen, sollte dafür die Ermächtigungsgrundlage ausgesucht werden, die zielsicher greift. Soll eine Anweisung angegriffen werden, gilt es, die Bestimmung anzuwenden, die dem Direktionsrecht Grenzen setzt. Das Direktionsrecht allein am billigen Ermessen scheitern zu lassen, ist - ähnlich wie beim Verstoß gegen § 242 BGB , Treu und Glauben - die schwächere Position.

Wenn man sich schon an einer **Prüfungsreihenfolge** orientieren möchte, dann sollte man in der **Hierarchie der Rechtsnormen** bleiben:

- Gesetz
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag

Eine Anweisung, die nach der anzuwendenden Rechtsquelle rechtmäßig ist, kann im Einzelfall gegen den Grundsatz billigen Ermessens verstoßen. *"Billiges Ermessen"* ist ein **unbestimmter Rechtsbegriff**. Er ist die Einbruchsstelle für die **mittelbare Drittwirkung der Grundrechte** und weiterer Prinzipien, die unsere Rechtsordnung prägen: Betriebliche Übung, Gleichbehandlung, Gleichberechtigung, Gleichheit, Selbstbindung des Arbeitgebers, Verhältnismäßigkeit, Willkürverbot etc.

5. Die Hierarchie der Grenzen des Direktionsrechts

Da § 106 GewO keine verbindliche Prüfungsordnung vorgibt, lassen sich die Grenzen des Direktionsrechts am besten an der Hierarchie der Rechtsnormen festmachen:

5.1 Erste Grenze: Gesetz

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein **Rechtsstaat** (Art. 20 , 28 GG). Der Bürger ist in die **verfassungsmäßige Ordnung** eingebunden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewegen sich im Geltungsbereich der für alle oder bestimmte Gruppen geltenden Gesetze. So darf ein Arbeitgeber sein Direktionsrecht nicht in einer Weise ausüben, die gegen das Gesetz verstößt.

Beispiel:

Arbeitgeber A weist seinen Meister M an, dem Auszubildenden bei seinem nächsten Fehler mal so richtig in den Hintern zu treten. *"Sonst lernt der's nicht!"* M würde mindestens eine Körperverletzung i.S.d. § 223 StGB begehen, wenn er As Weisung befolgte. M braucht As Anweisung daher nicht zu beachten.

"Festgelegt" i.S.d. § 106 GewO bedeutet nicht, dass Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung **positiv** durch "gesetzliche Vorschriften" **vorgegeben** sind und das Weisungsrecht deswegen ausgeschlossen ist.

Beispiel:

Arbeitgeber A weist Mitarbeiter M nach sechs Stunden Arbeit an, eine Pause zu machen. Würde man *"festgelegt"* i.S.d. § 106 GewO so verstehen, dass nur positive Regelungen das Direktionsrecht ausschließen, würde As Anweisung gegen § 106 GewO verstoßen. In § 4 Satz 3 ArbZG heißt es ja: *"Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden."*

"Festgelegt" i.S.d. § 106 GewO bedeutet daher auch, dass etwas durch "gesetzliche Vorschriften" **negativ geregelt**, d.h. verboten ist.

Beispiel:

Arbeitgeber A weist Mitarbeiter M an, nach sechs Stunden auf seine Pause zu verzichten, weil ein Neukunden-Auftrag unbedingt noch fertig gemacht werden müsse. § 4 Satz 3 ArbZG ist eindeutig: *"Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden."* As Weisung verstößt gegen das Gesetz.

Gesetz i.S.d. § 106 GewO ist jede Regelung, die vom Bund, von den Ländern und anderen Einrichtungen, die mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattet sind, erlassen werden. Es muss sich also nicht nur um ein formelles Gesetz handeln, es kommen auch Richtlinien, Satzungen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstige Bestimmungen in Betracht.

Die Ausübung des Direktionsrechts ist natürlich immer auch den Vorgaben des AGG zu messen, da sein § 1 die **Ungleichbehandlung** von Menschen aus den dort genannten Merkmalen - Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität - verbietet (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Stichwort Direktionsrecht - Billiges Ermessen , Gliederungspunkt 4.,

verwiesen).

5.2 Zweite Grenze: Tarifvertrag

Eine **Einschränkung** oder **Erweiterung** des Direktionsrechts ist auch durch Tarifverträge möglich. Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den **Inhalt**, den Abschluss und die Beendigung **von Arbeitsverhältnissen** sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können, § 1 Abs. 1 TVG . Es ist grundsätzlich statthaft, das **Leistungsbestimmungsrecht** des Arbeitgebers durch Tarifvertrag zu erweitern (BAG, 22.05.1985 - 4 AZR 427/83).

Beispiel:

Die X-Gewerkschaft hat mit dem Y-Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vereinbart. In § 5 Abs. 1 dieses Tarifvertrags heißt es: *"Der Mitarbeiter hat, soweit es die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses ermöglicht und eine Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse verhindert, jede ihm vom Arbeitgeber übertragene Arbeit - auch an einem anderen Arbeitsort und in anderen Betriebsabteilung - anzunehmen, die ihm nach seiner Ausbildung, Befähigung und körperlicher Leistung zugemutet werden kann, ohne dass damit der Arbeitsvertrag formell geändert wird. Die Tätigkeit in einer anderen Tarifgruppe wird dem tariflichen Entgeltschema entsprechend vergütet."* Will Arbeitgeber A seinen Kommissionierer K nun mit einfachen Lagerarbeiten weiter beschäftigen, dürfte Ks Versetzung im Wege des Direktionsrechts durch den Tarifvertrag gedeckt sein.

Der Einsatz auf einer qualifizierteren Stelle muss nicht immer gleich mit einer **Erhöhung des Entgelts** verbunden sein (BAG, 12.10.2005 - 10 AZR 605/04).

Beispiel:

Arbeitgeber A betreibt ein Spielkasino. Im anzuwendenden Tarifvertrag steht, dass ein zum Tischchef geeigneter Croupier auch als Tischchef eingesetzt werden kann. Für eine aushilfs- oder vertretungsweise Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit gibt es von Beginn der Tätigkeit an nach dem Tarif eine Zulage, wenn die Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als acht Wochen dauert. Dauert die Vertretungstätigkeit länger als 6 Monate, ist der Arbeitnehmer vom Beginn des darauf folgenden Monats in die entsprechend höhere Entgeltgruppe einzugruppieren. Hier erlaubt der Tarifvertrag, Croupiers bei Eignung als Tischchef einzusetzen. Der Einsatz kann durch Ausübung des Direktionsrechts erfolgen, ohne dass gleich der Arbeitsvertrag geändert wird. Liegt keine ununterbrochene Übernahme der höherwertigen Tätigkeit mit der tariflichen Mindestdauer vor, scheidet eine Höhervergütung aus.

Häufiger sind natürlich die Fälle, in denen das Direktionsrecht durch Tarifverträge **eingeschränkt** wird.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag schreibt vor: *"Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten."* Arbeitgeber A darf in diesem Fall keine Anweisung erteilen, mit der einem oder mehreren Arbeitnehmern eine Arbeitsleistung abverlangt, die die acht Stunden überschreitet.

Auch bei Tarifverträgen gilt der Grundsatz: Je weniger die Tarifvertragsparteien geregelt haben, desto größer ist der **Spielraum** für die Ausübung des Direktionsrechts.

5.3 Dritte Grenze: Betriebsvereinbarung

Da das **Direktionsrecht** des Arbeitgebers nur **nachrangig** ist, gehen auch Regelungen vor, die der Arbeitgeber bereits mit seinem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung getroffen wurden.

Beispiel:

Arbeitgeber A vereinbart mit seinem Betriebsrat ein 3-Schichten-System. Die Frühschicht soll ihre Arbeit um 07:00 Uhr aufnehmen und um 15:00 Uhr beenden. Die Spätschicht beginnt um 15:00 Uhr und hat ab 23:00 Uhr Feierabend. Die Nachtschicht fängt um 23:00 Uhr an und ist um 07:00 Uhr zu Ende. Die Betriebsvereinbarung ist nicht befristet. Weist A die Mitarbeiter der Schichten an, die Tätigkeit jeweils eine Stunde früher aufzunehmen und zu beenden als in der Betriebsvereinbarung vorgesehen, ist das ein Fall, in dem *"Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung"* der näheren Bestimmung der *"Zeit der Arbeitsleistung"* entgegenstehen.

Betriebsvereinbarungen schränken das Direktionsrecht in der Regel ein.

Beispiel:

§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG sagt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, *"die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen"*, als es § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG vorschreibt (*"Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen."*) Arbeitgeber A vereinbart mit seinem Betriebsrat in der Betriebsvereinbarung über die Arbeitnehmerpflichten bei Arbeitsversäumnis, dass er nur *"in begründeten Fällen, d.h. insbesondere beim Verdacht des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit"* berechtigt ist, ab dem ersten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen. Fordert A Mitarbeiter M aus Anlass einer Erkrankung auf, bereits für den ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest vorzulegen, ist das eine Anweisung, die an der Betriebsvereinbarung scheitert - es fehlt der begründete Fall.

Es kann aber auch Situationen geben, in denen eine Betriebsvereinbarung das Direktionsrecht erweitert:

Beispiel:

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen bei *"Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage"*. Arbeitgeber A schließt mit seinem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung *"Arbeitszeit vor und nach Wochenfeiertagen"*. Darin heißt es: *"An den Arbeitstagen vor und nach Wochenfeiertagen ist der Arbeitgeber berechtigt, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an die jeweils anfallenden betrieblichen Bedürfnisse anzupassen, ohne dass es einer gesonderten Anzeige an den Betriebsrat und einer Einigung bedarf. Der Arbeitsbeginn darf dabei um nicht mehr als zwei Stunden vorverlegt, das Arbeitsende um nicht mehr als zwei Stunden zurückverlegt werden."*

Betriebsvereinbarungen gelten nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar und zwingend. Die Erweiterung des Direktionsrechts durch Betriebsvereinbarung darf allerdings nicht dazu führen, dass zwingende **Arbeitnehmerschutzvorschriften** (z.B. das KSchG) umgangen werden. So kann beispielsweise auch eine durch Betriebsvereinbarung herbeigeführte Versetzung ein Fall sein, in dem eine tarifliche Verdienstsicherung - die sonst nur bei Änderungskündigungen greift - anwendbar ist (BAG, 06.02.1985 - 4 AZR 155/83 - Einführung von Akkordlohn).

5.4 Vierte Grenze: Arbeitsvertrag

Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen einen **zivilrechtlichen Vertrag** - den Arbeitsvertrag. Sie legen darin zunächst die **Hauptleistungspflichten** - Arbeit gegen Geld - fest. Danach vereinbaren sie andere **Arbeitsbedingungen**, die ihr vertragliches Miteinander gestalten sollen: z.B. Arbeitszeit, Freistellungsmodalitäten, Kündigungsfristen, Sonderzahlungen und Urlaub. Vieles bleibt allerdings auch unregelt; denn der Arbeitsvertrag hätte die Dicke eines Versandhauskatalogs, wollten die Parteien alles regeln. Und selbst dabei blieben einige Arbeitsbedingungen unvereinbar, weil das Leben immer unvorhersehbarer ist als das Recht.

Der Arbeitgeber hat mit seinem Direktionsrecht die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen zu gestalten, die der Arbeitsvertrag offen lässt.

Beispiel:

Arbeitgeber A vereinbart mit Arbeitnehmer N im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden. Wie diese 40 Wochenstunden auf die einzelnen Wochentage verteilt werden, bleibt offen. A kann die *"Zeit der Arbeitsleistung"* nach § 106 GewO näher bestimmen. Er kann Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festlegen und auch die an einzelnen Tagen zu leistende Arbeitsmenge. Was A nicht darf: Er darf die arbeitsvertraglich geschuldeten 40 Wochenstunden nicht im Wege des Direktionsrechts ändern. A darf zwar im zulässigen Rahmen- und Minderarbeit anordnen, er darf aber die 40 Stunden über § 106 GewO nicht dauerhaft senken oder anheben. Die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ist bereits *"durch den Arbeitsvertrag festgelegt"*.

Ist die **Lage der Arbeitszeit** im Arbeitsvertrag eindeutig festgelegt, scheidet eine einseitige Änderung aufgrund des Direktionsrechts aus (LAG Berlin, 26.07.1993 - 9 Sa 52/93). Für den *"Ort der Arbeitsleistung"* gilt das Gleiche.

Beispiel:

Arbeitgeber A vereinbart mit Arbeitnehmer N1 im Arbeitsvertrag: *"Der Arbeitnehmer wird seine vertraglich geschuldete Tätigkeit als Systemprogrammierer in der Niederlassung Castrop-Rauxel ausüben."* Im Arbeitsvertrag von N2 steht: *"Der Arbeitnehmer wird seine vertraglich geschuldete Tätigkeit als Disponent in der Niederlassung Jena ausüben. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereits jetzt bereit, auch in anderen Abteilungen und Niederlassungen des Arbeitgebers zu arbeiten."* Im ersten Fall ist A durch den Arbeitsvertrag gehindert, den Ort der Arbeitsleistung kraft Direktionsrecht zu ändern. Im zweiten Fall bietet die Regelung im Arbeitsvertrag die Möglichkeit, N2 auch außerhalb Jenas zu beschäftigen.

Der vereinbarte und vertraglich geschuldete *"Inhalt der Arbeitsleistung"* ist so ohne Weiteres ebenfalls nicht mehr für einseitige **Änderungen** im Wege des Direktionsrechts offen. Bloß allgemein beschriebene und unterschiedliche **Arbeitspflichten** können sich im Lauf der Zeit auf bestimmte, künftig als einzige geschuldete Tätigkeiten konkretisieren, wenn sie über einen längeren Zeitraum hinweg nur noch ausgeübt wurden. In diesem Fall wäre eine Änderung von Arbeitsaufgaben der einseitigen Weisung des Arbeitgebers entzogen. Aber: Der bloße Zeitablauf genügt für eine **Konkretisierung** nicht. Es müssen weitere Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer künftig nicht mehr in anderer Weise eingesetzt werden soll (BAG 29.09.2004 - 1 AZR 473/03 - mit Hinweis auf BAG, 07.12.2000 - 6 AZR 444/99 - und BAG, 24.04.1996 - 5 AZR 1032/94). Was das für **Umstände** sind, kann nicht generell gesagt werden - es kommt auf den Einzelfall an. Neben einer langjährigen Handhabung ist aus vorliegenden Tatsachen ein **schutzwürdiges Vertrauen** des Arbeitnehmers auf Beibehaltung des bisherigen Leistungsinhalts zu verlangen (BAG, 05.06.2003 - 6 AZR 237/02).

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Direktionsrecht - Inhaltskontrolle in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

6.1 Arbeitszeit

Gibt es keine individual- oder kollektivvertraglichen Regelungen, kann der Arbeitgeber die Zeit der Arbeitsleistung über § 106 GewO nach billigem Ermessen näher bestimmen. Dabei werden die Grenzen billigen Ermessens gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei der Anweisung nicht nur eigene, sondern auch berechnete Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt. Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber auf **schutzwürdige familiäre Belange** des Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen, soweit der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe oder berechnete Interessen anderer Mitarbeiter entgegenstehen (BAG, 23.09.2004 - 6 AZR 567/03).

6.2 Arbeitszeiterhöhung

Sieht der Arbeitsvertrag eines Lehrers vor, dass die Ausbildungsverpflichtung gemäß Erlass des Schulministeriums bei Vollzeitbeschäftigten 14 Wochenstunden, bezogen auf ein Ausbildungsjahr mit 40 Unterrichtswochen beträgt, kann das nicht dahingehend verstanden werden, der Arbeitgeber schreibe eine bestimmte **Erlasslage** verbindlich fest und verzichte für die Zukunft darauf, die Unterrichtsverpflichtung kraft Direktionsrecht den rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen (BAG, 14.10.2004 - 6 AZR 472/03).

6.3 Gerichtliche Kontrolle

"Ob eine **einseitige Leistungsfestsetzung** der Billigkeit entspricht, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB . [Die] .. Sachentscheidung ist wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls vorrangig den Tatsachengerichten vorbehalten" (s. dazu BAG, 19.03.2014 - 10 AZR 622/13). "Die **Darlegungs- und Beweislast** für die Einhaltung dieser Grenzen hat der Bestimmungsberechtigte. Maßgeblicher **Zeitpunkt** für die Ausübungskontrolle ist der Zeitpunkt, zu dem er die Ermessensentscheidung zu treffen hat" (BAG, 23.08.2017 - 10 AZR 376/16 - mit Hinweis auf BAG, 03.08.2016 - 10 AZR 710/14).

6.4 Gestaltungsmissbrauch

Wird der **Zweck** einer zwingenden Rechtsnorm dadurch vereitelt, dass andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten missbräuchlich genutzt werden, führt das zu einer unzulässigen Umgehung dieser Rechtsnorm. Weiter vorausgesetzt, es gibt für die Nutzung anderer Gestaltungsmöglichkeiten keinen "im Gefüge der einschlägigen Rechtsnorm sachlich rechtfertigenden Grund". Das Umgehungsverbot betrifft nicht nur das Ziel, sondern auch den Weg dahin. Entscheidend ist die **objektive Funktionswidrigkeit** des Rechtsgeschäfts - sodass es auf eine Umgehungsabsicht oder eine bewusste Missachtung der zwingenden Rechtsnormen nicht ankommt. Auch ein Rechtsgeschäft, das "einen verbotenen Erfolg durch **Verwendung von rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten** zu erreichen sucht, die scheinbar nicht von einer Verbotsnorm erfasst werden", ist verboten (BAG, 15.11.2018 - 6 AZR 522/17 - mit Hinweis auf BAG, 27.11.2008 - 6 AZR 632/08).

6.5 Leistungsinhalt

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer im Rahmen des Direktionsrechts alle Tätigkeiten zuweisen, zu deren Erbringung dieser sich arbeitsvertraglich verpflichtet hat. Auch wenn der Mitarbeiter einige Tätigkeiten über einen gewissen **Zeitraum** ausgeübt hat: Der bloße Zeitablauf genügt für eine Konkretisierung nicht (BAG, 29.09.2004 - 1 AZR 473/03).

6.6 Niedrigere Vergütungsgruppe

§ 27 Abs. 3 des Bundesmanteltarifvertrags für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen (BMT-G II), nach dem ein Arbeiter in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingewiesen werden kann, wenn betriebliche Gründe, Arbeitsmangel oder ein an anderer Stelle notwendiger Bedarf eine entsprechende Personalumsetzung vorübergehend erfordern, ist mit dem KSchG vereinbar. Der Arbeitgeber darf daher im Rahmen seines Direktionsrechts **vorübergehend** auch eine Tätigkeit anweisen, die zu einer niedrigeren Vergütungsgruppe gehört (BAG, 23.09.2004 - 6 AZR 442/03).

6.7 Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst erstreckt sich das Direktionsrecht, wenn der Tätigkeitsbereich eines Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag "*allein durch eine **allgemeine Tätigkeitsbezeichnung** und die Nennung der **Vergütungsgruppe***" beschrieben ist, "*auf die Tätigkeiten, die die **Merkmale der Vergütungsgruppe** erfüllen, in die der Mitarbeiter eingestuft ist. Zugewiesene Tätigkeiten müssen diesen Merkmalen entsprechen. Das heißt, das Direktionsrecht deckt weder die Anweisung, Tätigkeiten auszuüben, die geringere Qualifikationsmerkmale aufweisen, noch die Zuweisung einer Tätigkeit, die nur im Wege des **Bewährungsaufstiegs** die Eingruppierung in die ursprünglich maßgebende Vergütungsgruppe ermöglicht*" (BAG, 17.08.2011 - 10 AZR 322/10).

6.8 Sonn- und Feiertagsarbeit

"Wollen die Vertragsparteien das Weisungsrecht des Arbeitgebers für die **Arbeitszeitverteilung** durch eine konstitutive Regelung einschränken, müssen hierfür besondere Anhaltspunkte bestehen. Das gilt auch für den Ausschluss gesetzlich und kollektivrechtlich erlaubter Sonn- und Feiertagsarbeit" (BAG, 15.09.2009 - 9 AZR 757/08). Dabei kann eine **Vereinbarung**, an welchen Wochentagen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, ausdrücklich oder konkludent geschlossen werden. **Ohne eindeutige Festlegung** gehen die Vertragspartner von der Arbeitszeitverteilung aus, "die zur Zeit des Abschlusses des Arbeitsvertrags im Betrieb besteht" - wozu in einem Schichtbetrieb auch Sonn- und Feiertagsarbeit gehören kann.

6.9 Tätigkeitszuweisung

§ 13 Abs. 3 Tarifvertrag Nr. 444 der Deutschen Post AG (TV Nr. 444) enthält nach Anlass und Umfang die Voraussetzungen für die Ausübung des Direktionsrechts im **Einzelfall**. Nach § 1 Abs. 1 TV Nr. 444 findet dieser Tarifvertrag nur Anwendung, soweit bei der Ein- und Durchführung bestimmter, im Tarifvertrag aufgeführter Maßnahmen der Arbeitsplatz eines Arbeiters verlegt wird oder wegfällt oder sich die Tätigkeit des Arbeiters von ihrem Umfang oder Inhalt nach ändert (BAG, 16.12.2004 - 6 AZR 658/03).

6.10 Überflüssige Kündigung

"1. Unter 'geänderten Arbeitsbedingungen' i.S.v. § 2 Satz 1 , § 4 Satz 2 KSchG sind andere Vertragsbedingungen zu verstehen. Vom Arbeitgeber erstrebte Änderungen, die er durch Ausübung seines Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO bewirken kann, halten sich im Rahmen der schon bestehenden vertraglichen Vereinbarungen [Versetzung von Standort A nach Standort B]. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es keiner 'Änderung von Arbeitsbedingungen' nach § 2 Satz 1 KSchG . 2. Eine Klage nach § 4 Satz 2 KSchG ist angesichts ihres Streitgegenstands unbegründet, wenn der Arbeitgeber schon nach den bestehenden Vertragsbedingungen rechtlich in der Lage ist, die im 'Änderungsangebot' genannten Änderungen durchzusetzen. Darauf, ob er sein Direktionsrecht tatsächlich bereits (wirksam) ausgeübt hat, kommt es nicht an" (BAG, 26.01.2012 - 2 AZR 102/11).

6.11 Vergütung

Der Arbeitgeber kann die individual- und kollektivvertraglich festgelegten Leistungspflichten im Wege des Direktionsrechts konkretisieren. Wahrt er bei der **Übertragung von Aufgaben** nicht die Grenzen billigen Ermessens, ist seine Weisung bezüglich des Arbeitseinsatzes unwirksam. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Vergütung nach einer anderen Entgeltgruppe (BAG, 12.10.2005 - 10 AZR 605/04).

6.12 Versetzungsvorbehalt

Die Vertragsklausel "Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer - sofern Geschäftsnotwendigkeiten dies erfordern - anderweitig einzusetzen und zu versetzen" verstößt nicht gegen die AGB-Bestimmungen des BGB : "Ergibt die **Auslegung** eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltenen Versetzungsvorbehalts, dass diese Klausel inhaltlich der Regelung des § 106 Satz 1 GewO entspricht, so unterliegt sie keiner Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB . Die vertragliche Regelung muss die Beschränkung auf den materiellen Gehalt des § 106 GewO unter Berücksichtigung der für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsgrundsätze aus sich heraus erkennen lassen" (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).

6.13 Wissenschaftsfreiheit

Weist der Arbeitgeber einen wissenschaftlichen Mitarbeiter mit einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden an, statt bisher 14 zukünftig 18 Wochenstunden zu unterrichten, so ist das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit allenfalls dann betroffen, wenn die **Lehrverpflichtung** von 18 Wochenstunden auf die geschuldete Arbeitsleistung bezogen so umfangreich gewesen wäre, dass auf die Durchführung von Forschungsaufgaben keine nennenswerte Arbeitszeit mehr entfiel (BAG, 14.10.2004 - 6 AZR 482/03).

6.14 Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten

Auch wenn der Arbeitgeber mit seinem Direktionsrecht Art, Inhalt, Ort und Zeit der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit bestimmen kann: er muss sich bei der Ausübung seines Weisungsrechts u.a. an die getroffenen arbeitsvertraglichen **Vereinbarung** halten. Das heißt: sein Mitarbeiter hat einen Anspruch darauf, von ihm **vertragsgemäß beschäftigt** zu werden. Der Arbeitgeber darf seinen Leuten **keine vertragswidrigen Tätigkeiten** zuweisen. So ist die Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit selbst dann unzulässig, wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die bisherige Vergütung fortzahlt (BAG, 16.10.2013 - 10 AZR 9/13 - mit dem Hinweis, dass die kurzfristige Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten in Eil- und Ausnahmesituationen durchaus gerechtfertigt sein kann).