Direktionsrecht – was darauf der Arbeitgeber anweisen und was nicht?

„Ich kann in meinem Betrieb alles anweisen."

Diese Aussage ist so nicht ganz richtig. Gesetzlich geregelt ist das Weisungsrecht in § 106 GewO. Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag geregelt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Hinsichtlich der Leistung ist zunächst einmal im Arbeitsvertrag zu schauen, was der Arbeitnehmer leisten muss. Ist z.B. der Arbeitnehmer lediglich als kaufmännischer Angestellter tätig, muss er alle üblichen Arbeiten eines kaufmännischen Angestellten verrichten. Natürlich gehört dazu nicht, die Toiletten zu säubern. Wenn im Arbeitsvertrag allerdings bestimmt ist, welche konkreten Tätigkeiten er zu leisten hat, dann muss er eben nur diese konkrete Tätigkeiten und keine weiteren leisten.

Spannend ist das Direktionsrecht hinsichtlich des Verhaltens des Arbeitnehmers. Darf der Arbeitgeber z.B. einen bestimmten Dresscode, d. h. eine bestimmte Kleidung wie Anzug und Krawatte fordern und den Arbeitnehmer abmahnen, wenn er in zerrissenen Jeans kommt? Darf er ein allgemeines Rauchverbot aussprechen? Kann er dem Arbeitnehmer untersagen, über die Höhe seines Lohnes zu sprechen? Auch hier kommt es auf den Einzelfall an. Ein bestimmter Dresscode dürfte nur dann zulässig sein, wenn ein dringendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers besteht, etwa bei Großkanzleien oder bei Bankangestellten im Kundenverkehr. Ansonsten obliegt es dem Arbeitnehmer, welche Kleidung er anzieht. Hinsichtlich des Rauchverbotes geht ein Teil der Rechtsprechung tatsächlich davon aus, dass es kein Recht der Raucher auf Rauchen am Arbeitsplatz oder auf dem Betriebsgelände gibt. Allerdings ist dies nicht ganz unumstritten und dürfte tatsächlich nur wirksam sein, wenn ein betriebliches Erfordernis besteht. Der Genuss von legalen Tabakwaren (interessanterweise natürlich auch seit Neuestem Marihuana) gehört nämlich auch zur freien Entfaltungsmöglichkeit eines Menschen, d. h. ein Rauchverbot ohne jegliche betriebliche Notwendigkeit auszusprechen, ist problematisch. Die Ausübung sonstiger Direktionsrechte, die in die allgemeine Meinungsfreiheit und Informationsfreiheit des Menschen eingreifen, wie das Verbot, über die Höhe des Lohnes zu reden, sind dagegen problematisch. Ein solches Verbot würde direkt in die Informationsfreiheit eingreifen. Ein betrieblicher Belang dürfte hier nicht existieren, da der Arbeitgeber umgekehrt gesetzlich verpflichtet ist, gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu zahlen.

Oliver Bittmann

Fachanwalt für Arbeits-, Verwaltungs- und Strafrecht