

Weisungen folgen und Veränderung zulassen

Der Transformationsprozess in der Finanzbranche erfordert Flexibilität von Führungskräften und Mitarbeitern. Wer sich gegen neue Aufgaben sperrt, kann gesetzmäßig dazu gezwungen werden.

Hendrik Heitmann

Wenn Geldhäuser ihre Ablauforganisationen und Steuerungsmechanismen umstellen, ändern sich zwangsläufig die Anforderungen an die beteiligten Mitarbeiter. Sie müssen neue Verantwortung übernehmen und sich auf die Veränderungen einlassen. Neben sich wandelnden fachlichen Anforderungen gehört mittlerweile auch eine gewisse Flexibilität bei Arbeitszeit und Einsatzort zum Joballtag. Zudem stehen in einer agilen Organisation die Führungskräfte unter Zugzwang. Von ihnen wird erwartet, dass sie ihr Team wie Coaches begleiten und steuern. Sind Führungskräfte mit Mitarbeitern konfrontiert, die an den alten Zöpfen festhalten, können gesetzliche Vorgaben helfen.

Als arbeitsrechtlicher Dreh- und Angelpunkt dient das so genannte Weisungsrecht des Arbeitgebers. Es ermöglicht eine einseitige Leistungsbestimmung gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO). Das Weisungsrecht bezieht sich auf die Bestimmung von Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung. Es kann aber nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Das heißt, dass der Arbeitgeber sein eigenes Interesse an der Veränderung der Arbeitsleistung mit dem des Arbeitnehmers abwägen muss. Dieser Abwägungsprozess lässt in der Regel einen für den Arbeitgeber weiten Raum zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu. Lediglich in Situationen, in denen überhaupt kein Spielraum besteht und Unzumutbarkeitserwägungen für den Arbeitnehmer dem Arbeitgeberinteresse gegenüberstehen, kann eine entsprechende Regelung unwirksam sein. Einschränkungen erhält das Weisungsrecht durch bestehende, anderslautende arbeitsvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen, Regelungen eines anwendbaren Tarifvertrags und gesetzliche Vorschriften.

Der Inhalt der Arbeitsleistung ist im Regelfall arbeitsvertraglich nicht genau festgelegt. Definiert ist allenfalls die Art

der zu leistenden Arbeit, etwa als Anlageberater. Verändert sich diese Tätigkeit durch die Einführung von Robo Advice derart, dass sich seine Leistung nur noch auf das Erläutern eines automatisch erstellten Anlageergebnisses reduziert, kann der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Angestellten darauf reduzieren. Ähnliches gilt für einen Kreditsachbearbeiter, der künftig ausschließlich digital beantragte Darlehen bearbeiten soll und dazu per Webcam mit seinen Kunden verbunden ist. Hat der Mitarbeiter bislang die Anträge ohne direkten Kundenkontakt zum Beispiel unter Nutzung des Postident-Verfahrens bearbeitet, kann die Prozessänderung unter Einbindung der Webcam arbeitsrechtlich durch das Weisungsrecht begleitet werden. Hat ein Sachbearbeiter die Anträge bisher ausschließlich vor Ort in der Filiale aufgenommen sowie bearbeitet und soll dies künftig zentral in der Hauptverwaltung durchgeführt werden, wäre mit der neuen Tätigkeit auch eine Veränderung des Arbeitsorts verknüpft. In Ausübung des Weisungsrechts könnte auch dieser neue Arbeitsort dem betroffenen Kollegen zugewiesen werden.

Kompakt

- Digitalisierung und agile Bankorganisation fordern von Arbeitnehmern und Vorgesetzten ein neues Rollenverständnis.
- Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann als Führungsinstrument genutzt werden.
- Inhalt und Ort der Arbeit kann ein Unternehmen anpassen, bei neuen Arbeitszeitregelungen bestehen Schwierigkeiten.



Klage gegen Versetzung abgewiesen

Eine Arbeitnehmerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) gegen ihre Versetzung an einen anderen Arbeitsort und damit gegen die wirksame Ausübung des Weisungsrechts geklagt. In ihrem Arbeitsvertrag war zwar kein bestimmter Arbeitsort vereinbart worden. Sie war aber rund 15 Jahre an ihrem ursprünglichen Arbeitsort tätig gewesen und ging daher davon aus, dass sich ihr Arbeitsverhältnis dort konkretisiert hätte. Zudem hielt sie die verlängerte Fahrtzeit zu ihrem neuen Arbeitsort für unzumutbar. Dabei berief sie sich auf die für Arbeitslose geltenden Unzumutbarkeitsgrenzen des § 121 Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III). Das BAG erteilte der Argumentation der Klägerin in der Entscheidung vom 17. August 2011 (10 AZR 202/10) jedoch eine Absage: „(...) Die Nichtausübung des Weisungsrechts über einen längeren Zeitraum schafft regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand, dass der Arbeitgeber von diesem vertraglich und/oder gesetzlich eingeräumten Recht keinen Gebrauch mehr machen will. Die Nicht-

ausübung des Direktionsrechts hat keinen Erklärungswert. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Weisungsrechts kommen (...).“ Diese besonderen Umstände lagen nicht vor. Auch die Anwendung des § 121 SGB III lehnte das BAG ab: „(...) (Es) kann aus den sozialrechtlichen Regeln über die Zumutbarkeit einer Beschäftigung kein belastbarer Maßstab für die arbeitsrechtliche Beurteilung des Ermessensgebrauchs nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung bei einer Versetzung abgeleitet werden (...).“ Entgegen landläufigen Vorstellungen ist eine Konkretisierung der Arbeitsleistungspflicht, insbesondere auch auf einen anderen Arbeitsort, die absolute Ausnahme. Bei den Unzumutbarkeitserwägungen ist zudem immer auf den Einzelfall abzustellen. Der pauschale Verweis auf sozialrechtliche Parallelvorschriften greift nicht.

Sollte im Arbeitsvertrag dagegen ein konkreter Arbeitsort benannt sein, bedürfte es einer Änderungsvereinbarung mit dem Mitarbeiter oder des Ausspruchs einer Änderungskündigung. Wenn allerdings der vereinbarte Arbeitsort im Arbeitsvertrag mit einem Versetzungsvorbehalt kombiniert ist, wird eine vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Arbeitsort verhindert. Im Ergebnis führt dies dazu, dass nichts anderes gilt, als wenn kein Arbeitsort im Arbeitsvertrag genannt worden wäre.

Gesetze schränken Flexibilität ein

Problematischer als die Veränderung von Arbeitsleistung und -ort gestaltet sich die Vereinbarung einer neuen Arbeitszeit. Deren Dauer ist entweder im Arbeitsvertrag oder durch einen anwendbaren Tarifvertrag vorgegeben. Sind darin auch die Lage der Arbeitszeit, also die Verteilung auf die einzelnen Wochentage, sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag eindeutig bestimmt, ist es für den Arbeitgeber nicht zulässig, unter Berufung auf das Weisungsrecht eine Änderung herbeizuführen. Hinzu kommt, dass bei der Arbeitszeit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beachten ist. Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit, zum Home Office oder mobilen Arbeiten unterliegen demnach der Mitbestimmungspflicht. Wenn ein Kundenbe-

rater oder Vertriebsmitarbeiter auch außerhalb der Filiale unmittelbar für Kunden erreichbar sein soll, bedarf es jedoch einer Flexibilisierung der Arbeitszeit. Um das Servicelevel hoch zu halten, gilt dies zudem für operative Einheiten, die die Kontoeröffnung betreuen oder Kreditanträge bearbeiten beziehungsweise die Valutierung durchführen. Trotz des verständlichen Wunsches nach Flexibilität sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) weiterhin einzuhalten.

Der Inhalt der Arbeitsleistung lässt sich bei Mitarbeitern in Banken und Sparkassen, die sich beruflich von der Digitalisierung bedroht fühlen, im Sinne einer agilen Bankorganisation anpassen. Das gilt grundsätzlich für damit verbundene Ortsveränderungen. Führungskräfte können dann von ihrem Weisungsrecht Gebrauch machen, das sie unter Einbeziehung der Personalabteilung umsetzen können. Bei der Neugestaltung von Arbeitszeitmodellen sind Führungskräften hingegen weitgehend die Hände gebunden. Selbst wenn ein Mitarbeiter an einer einvernehmlichen Veränderung seiner Arbeitszeit interessiert sein sollte, sind die Regelungen des ArbZG und BetrVG sowie die eines anwendbaren Tarifvertrages zu beachten. ■



Autor: Hendrik Heitmann ist Anwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main sowie Lehrbeauftragter für Wirtschaftsprivatrecht an der Frankfurt School of Finance & Management.