

Aktenzeichen: 5 AZR 206/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 24. November 1993
- 5 AZR 206/93 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 13. Juli 1992
- 2 Ca 221/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 17. Februar 1993
- 5 Sa 1155/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Direktionsrecht - Einschränkung des Aufgabenbereichs

Gesetz:

BGB § 611 Direktionsrecht, § 315

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 206/93

5 Sa 1155/92 Niedersachsen

Verkündet am
24. November 1993

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1993 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Enck und Hecker für
Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
17. Februar 1993 - 5 Sa 1155/92 - wird zurück-
gewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land berech-
tigt war, die Arbeitsbedingungen des Klägers kraft Direktions-
rechts einseitig zu ändern.

Der am 26. September 1959 geborene Kläger wird aufgrund des
Arbeitsvertrages vom 22. Februar 1983 seit dem 1. März 1983 als
"Desinfektor" bei der Universität G - Verwaltung der Kli-
niken - weiterbeschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich
nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Der Kläger erhält
Bezüge nach der VergGr. VIII BAT. Bis Ende Juni 1989 gehörten zu
seinen Aufgaben die Durchführung von Zimmerdesinfektionen auf den
Dialyse-, Infektions-, Intensiv- und sonstigen Stationen und in
den Operationssälen mit einem zeitlichen Anteil von 70 % sowie
der Einsatz bei der Apparate-, Matratzen- und Utensiliendesinfek-
tion mit einem zeitlichen Anteil von 30 %. Der Kläger und drei
weitere Desinfektoren arbeiteten im Schichtdienst. Im Aufgabenbe-
reich Zimmerdesinfektion waren sie zur Teilnahme an der Rufbe-
reitschaft verpflichtet. Im Jahre 1988 hatte der Kläger insgesamt



1.524,6 Stunden Rufbereitschaftsdienst zu leisten und war während dieser Zeit 689,9 Stunden tatsächlich im Einsatz. Mit Schreiben vom 5. Januar 1989 wandten sich der Kläger und zwei weitere Desinfektoren an die Verwaltung der Kliniken und beantragten, um die Belastungen für ihr Privatleben zu vermindern, ein Funkgerät für den Rufbereitschaftsdienst. Mit Schreiben vom 5. Juni 1989 teilte das beklagte Land dem Kläger und den anderen Desinfektoren unter anderem folgendes mit:

"Um Ihre zusätzliche Belastung aus der Wahrnehmung von Desinfektorentätigkeiten außerhalb der Zentralsterilisation abzubauen, werden ab

01.07.89

diese Tätigkeiten anderweitig wahrgenommen.

Sie sind daher mit Wirkung zum 01.07.89 von diesen Tätigkeiten und der damit verbundenen Rufbereitschaft entbunden.

Ihre Aufgaben als Desinfektoren in der Zentralsterilisation sind davon nicht berührt. Die Personalverwaltung habe ich entsprechend unterrichtet.

...."

Der Kläger hat geltend gemacht, die Rücknahme der Anordnung des Rufbereitschaftsdienstes sei unzulässig. Sie überschreite die Grenzen billigen Ermessens und hätte allenfalls durch eine Änderungskündigung vorgenommen werden dürfen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe daher auf der Grundlage des Arbeitsvertrages aus dem Jahre 1983 unverändert fort. Das beklagte Land sei verpflichtet, ihm den durchschnittlich ermittelten Stundensatz auf der Grundlage der Rufbereitschaftsvergütung weiterzuzahlen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen,



- a) daß die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers durch die Weisung des beklagten Landes mit Schreiben vom 5. Juni 1989 unwirksam ist,
- b) daß das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger für die Zeit vom 1. Juli 1989 bis zum 5. Juli 1991 den durchschnittlich gemittelten Stundensatz auf der Basis der Rufbereitschaftsvergütung für das erste Halbjahr 1989 weiterzuzahlen mit der Maßgabe, daß im Kalendermonat nicht mehr als 12 Rufbereitschaften zu berücksichtigen sind und von den genannten Rufbereitschaftszeiten als Zeit tatsächlicher Inanspruchnahme allenfalls 25 % zugrunde zu legen sind.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Mit der Entpflichtung von der Teilnahme an der Rufbereitschaft habe es nicht in unzulässiger Weise in den Arbeitsvertrag eingegriffen. Die Teilnahme an der Rufbereitschaft sei kein Vertragsbestandteil gewesen. Entsprechend der tariflichen Regelung sei der Angestellte zwar verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen, der Arbeitgeber dürfe Rufbereitschaft aber nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfalle. Eine solche Ausnahmesituation habe für den Kläger und die anderen Desinfektoren jedoch nicht mehr bestanden. Bei dem Kläger und seinen Mitarbeitern habe sich die tatsächliche Arbeitsleistung pro eingeteilten Rufbereitschaftsdienst auf 47,8 % durchschnittlich belaufen. Dieser tarifwidrige Zustand habe geändert werden müssen. Das sei mit dem am 1. Juli 1989 in Kraft getretenen neuen Hygieneplan geschehen. Danach sei die bisher vom Kläger und den drei weiteren Desinfektoren erledigte Zimmerdesinfektion ("Vernebelungsdesinfektion") entfallen und durch die vom



Reinigungsdienst auszuführende Scheuer- und Wischdesinfektion ersetzt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit der der Kläger sein Klageziel weiterverfolgt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision bleibt ohne Erfolg. Der Kläger kann nicht verlangen, über den 30. Juni 1989 hinaus in bestimmtem Umfang mit Rufbereitschaft betraut zu werden; es steht ihm auch keine weitere Vergütung für Rufbereitschaft zu.

I. Das beklagte Land konnte grundsätzlich den Aufgabenbereich des Klägers in der geschehenen Weise kraft Direktionsrechts einseitig ändern und die Anordnung zur Rufbereitschaft zurücknehmen.

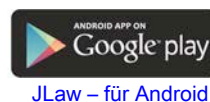
1. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht des Arbeitgebers ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Bei der Ausübung dieses Rechts steht dem Arbeitgeber regelmäßig ein weiter Raum zur einseitigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu (BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe). Es ermöglicht dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag meist nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen (BAGE 47, 314, 321 = AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969, zu II 3 b der



Gründe; BAGE 47, 363, 375 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu B III 2 c bb der Gründe). Dabei darf der Arbeitgeber auch einen Wechsel in der Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers herbeiführen (BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe).

Im öffentlichen Dienst erstreckt sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf alle Tätigkeiten, deren Merkmale in der Vergütungsgruppe aufgeführt sind, in die der Angestellte eingestuft ist. Danach kann dem Arbeitnehmer grundsätzlich jede Tätigkeit zugewiesen werden, die den Merkmalen seiner Vergütungsgruppe entspricht, sofern nicht ausnahmsweise Billigkeit Gesichtspunkte entgegenstehen (BAG Urteil vom 14. Dezember 1961 - 5 AZR 180/61 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu II 4 der Gründe; Urteil vom 12. April 1973 - 2 AZR 291/72 - AP Nr. 24 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu II der Gründe; Urteil vom 23. Oktober 1985 - 4 AZR 216/84 - AP Nr. 10 zu § 24 BAT). Diese Überlegung geht von dem Regelfall aus, daß der Arbeitnehmer nach den im öffentlichen Dienst üblichen Musterverträgen für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich (oder für eine allgemein umschriebene Tätigkeit) eingestellt wurde, in welchem lediglich die Vergütungsgruppe festgelegt ist.

2. So ist es auch im Fall des Klägers geschehen. Nach dem Arbeitsvertrag vom 22. Februar 1983 wird der Kläger als "Desinfektor" unter Einstufung in die VergGr. VIII BAT (weiter)beschäftigt. Der Kläger hat mithin Anspruch auf Zuweisung solcher Tätigkeiten, die den Merkmalen der vereinbarten Vergütungsgruppe entsprechen. Derartige Aufgaben hat der Kläger zunächst auch ver-



richtet. Soweit das beklagte Land seinen Tätigkeitsbereich mit Wirkung vom 1. Juli 1989 verändert hat (keine Zimmerdesinfektion mehr, sondern nur noch Einsatz im Bereich der Zentralsterilisation), hat es im Bereich des ihm zustehenden Direktionsrechts gehandelt. Denn die dem Kläger weiterhin zugewiesenen Tätigkeiten gehören, worüber zwischen den Parteien kein Streit herrscht, zu den vereinbarten Aufgaben eines Desinfektors mit der Wertigkeit nach VergGr. VIII BAT. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist durch die Verringerung des Umfanges der dem Kläger zugewiesenen Aufgaben nicht geändert worden. Die Weiterübertragung des begrenzten Aufgabenbereichs war vielmehr aufgrund einseitiger Weisung des beklagten Landes zulässig.

Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält keine Regelung darüber, daß der Kläger in einem bestimmten Umfang zur Rufbereitschaft verpflichtet ist. Die allgemeine Bezugnahme auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag bedeutet aber, daß die Sonderregelungen SR 2 a BAT als Vertragsbestandteil gelten. Nach deren Nr. 6 B Abs. 6 ist der Angestellte verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Die vertraglich (oder tarifvertraglich) eingeräumte Möglichkeit für den Arbeitgeber, Bereitschaftsdienst anzuordnen, enthält nicht gleichzeitig auch seine Pflicht, Bereitschaftsdienst anzuordnen (BAGE 58, 19, 28 = AP Nr. 11 zu § 15 BAT, zu II 3 b bb der Gründe). Daher kann der Arbeitnehmer, wenn dies nicht ausdrücklich vereinbart ist, auch nicht verlangen, in einem bestimmten Umfang Bereitschaftsdienst leisten zu können. Der Arbeitsvertrag der Parteien gesteht



dem Kläger keinen Anspruch auf Rufbereitschaft zu. Wenn eine auf einen bestimmten Zeitpunkt abstellende Arbeitsplatzbeschreibung auch die Tätigkeiten des Klägers im Bereich Zimmerdesinfektion aufführte, hat sich dadurch der Vertrag der Parteien inhaltlich nicht dahin geändert, daß für den Kläger nunmehr ein Rechtsanspruch auf Beschäftigung in diesem Bereich und in diesem Umfang entstanden wäre.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat sich auch nicht durch länger dauernde tatsächliche Handhabung in der Weise konkretisiert, daß der Kläger verlangen könnte, im bisherigen Umfang zur Rufbereitschaft herangezogen zu werden. Ein besonderer Vertrauensstatbestand auf Aufrechterhaltung des bisherigen Zustandes konnte sich für den Kläger nicht entwickeln, denn dazu hätte es über die tatsächliche Übung hinaus zusätzlicher konkreter Anhaltspunkte bedurft (vgl. statt vieler BAGE 49, 31, 38 = AP Nr. 19 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu 5 der Gründe). Diese fehlen jedoch.

II. Das beklagte Land hat durch seine Maßnahme die Grundsätze billigen Ermessens nicht verletzt.

1. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag eingeschränkt sein. Auch soweit es danach grundsätzlich ausgeübt werden kann, darf es nur nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB ausgeübt werden (BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe; BAGE 47, 314, 321 = AP



Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969, zu II 3 b der Gründe; BAGE 47, 363, 375 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu B III 2 c bb der Gründe; BAGE 61, 77, 83 = AP Nr. 4 zu § 2 BeSchFG 1985, zu B II 1 der Gründe; Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, 1966, S. 45). Die Grundsätze der Billigkeit sind gewahrt, wenn alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind (vgl. statt vieler nur BAG Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, m.w.N.). Das ist geschehen.

2. Nach Nr. 6 B Abs. 6 Satz 2 SR 2 a BAT darf der Arbeitgeber Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Der Kläger ist früher jedoch in ganz erheblichem Umfang zu Rufbereitschaft herangezogen worden. Fast die Hälfte seiner Rufbereitschaftszeit wandelte sich in tatsächliche Tätigkeit um. Das alles bedeutet eine Verletzung der tariflichen Vorschrift.

Wenn das beklagte Land durch entsprechende Umorganisation aufgrund eines neuen Hygienepans die Arbeit der Desinfektoren so verteilte, daß Rufbereitschaft jedenfalls nicht mehr in dem bisherigen Umfang anfiel, so beseitigte es damit einen tarifwidrigen Zustand. Dazu war es verpflichtet. Sein Vorgehen wahrte die Grundsätze der Billigkeit. Das Land hätte seine Fürsorgepflicht verletzt, wenn es den Kläger weiter in tarifwidriger Weise überbeschäftigt hätte. Soweit der Kläger an der Aufrechterhaltung von Rufbereitschaft aus finanziellen Gründen interessiert war, mußte



dieses Interesse aus Gründen seines eigenen Schutzes zurücktreten. Das beklagte Land war auch nicht verpflichtet, den Rufbereitschaftsdienst für den Kläger – etwa für eine Übergangszeit – zu verringern. Dies wäre schon aus organisatorischen Gründen nicht möglich gewesen.

Dr. Thomas

Enck

Dr. Gehring

Hecker

Dr. Reinecke



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)