

Unternehmer informieren sich aus erster Hand

Arbeitsrechtlicher Gedankenaustausch beim UVC

CUXHAVEN. „Darf und muss mein Mitarbeiter alles tun, was ich von ihm verlange?“ Dies war eine der interessanten Fragen, die bei einem Austausch auf Einladung des Unternehmensverbandes Cuxhaven dieser Tage besprochen wurden. Der Direktor und Vorsitzende Richter der zweiten Kammer des Arbeitsgerichts Stade, Timm Ole Trapp, sprach mit Personalverantwortlichen von Mitgliedsunternehmen des UVC über arbeitsrechtliche Themen.

Die Teilnehmer der Veranstaltung, zu der die Syndikusrechtsanwälte Markus Heinig und Jan Mittelstedt eingeladen hatten, erhielten von Richter Trapp aus erster Hand informative Einblicke in die Sicht- und Arbeitsweise eines erstinstanzlichen Arbeitsrichters.

Direktionsrecht im Fokus

Den Schwerpunkt des Seminars bildete ein Vortrag von Richter Trapp zu Umfang und Grenzen des Direktionsrechts von Arbeitgebern. Dabei ging der Fachmann insbesondere auf die Frage ein, inwiefern Arbeitnehmer zunächst auch unbillige Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen haben.



Stader Arbeitsgerichtsdirektor **Timm Ole Trapp**. Foto: UVC

Das Direktionsrecht legt die Rahmenbedingungen fest, unter denen der Arbeitgeber über den Rahmen des Arbeitsvertrags hinaus weitere Regelungen festlegen darf. Die Ausübung des Direktionsrechts muss jedoch „billigem Ermessen“ entsprechen. Dieses ist gewährt, „wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.“

Was heißt das?

Der Stader wies unter anderem auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 hin, wonach eine „unbillige Anweisung“ den Arbeitnehmer nicht von seiner Pflicht entbindet, sie zunächst zu befolgen. Selbst wenn die Parteien über die „Billigkeit“ der Weisung stritten, dürfe sich der Mitarbeiter nicht über sie hinwegsetzen – sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei. Wegen der Weisungsgebundenheit, die das Arbeitsverhältnis prägt, muss der Arbeitnehmer die Anweisung zunächst befolgen, bis ein rechtskräftiges Urteil das Gegenteil feststellt. Anderenfalls, so Trapp, riskiert ein Mitarbeiter arbeitsrechtliche Sanktionen.

Solange die Unbilligkeit einer im Streit stehenden Weisung nicht arbeitsgerichtlich festgestellt wurde, sei es für den Arbeitnehmer daher mit arbeitsrechtlichen Risiken verbunden, diese nicht zu befolgen.

Abschließend diskutierten die Teilnehmer mit dem Gast über weitere arbeitsrechtliche Themen wie zum Beispiel Fragen des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements. Besonders intensiv wurde die arbeitsrechtliche oder sogar kündigungrechtliche Relevanz von sogenannten extremen/radikalen Äußerungen (mit und ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis) in Social-Media-Foren diskutiert. (red)