

PersonalRAT

Weisungs- / Direktionsrecht

Beschäftigte unterliegen hinsichtlich der Bestimmung von Inhalt, Ort und Zeit der Erbringung ihrer Arbeitsleistung sowie hinsichtlich ihrer Ordnung und ihres Verhaltens in der Dienststelle nach billigem Ermessen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, soweit die individuellen Regelungen ihres Arbeitsvertrages, Dienstvereinbarungen, der TV-L und gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

Billiges Ermessen ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der im Einzelfall erfordert, betroffene Grundrechte von Beschäftigten und Arbeitgebern im Rahmen der beidseitigen Interessensabwägung zu berücksichtigen. Von billigem Ermessen ist dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber sein Weisungsrecht im Rahmen der Würdigung der Umstände des Einzelfalls verhältnismäßig, angemessen, zumutbar und entsprechend der Verkehrssitte ausübt. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Je detaillierter die Arbeitsaufgaben im Arbeitsvertrag beschrieben sind, desto eingeschränkter kann der Arbeitgeber durch Ausübung seines Weisungsrechts Art und Umfang der zu leistenden Arbeit festlegen. An der TU Dresden tritt infolge der Anwendung standardisierter Arbeitsverträge (individuell nicht auf eine bestimmte Tätigkeit begrenzte Arbeitspflicht) regelmäßig keine Konkretisierung auf eine bestimmte arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit ein. Folglich kann Beschäftigten des öffentlichen Dienstes jede Tätigkeit übertragen werden, die den Merkmalen ihrer Entgeltgruppe und ihren Kräften und Fähigkeiten entspricht, sofern ihnen die Tätigkeit auch billigerweise zugemutet werden kann. Auch die Veränderung des einmal zugewiesenen Tätigkeitsbereiches ist zulässig. Für verbeamtete Beschäftigte gilt die Weisungsgebundenheit gegenüber den Vorgesetzten gemäß Bundesbeamten- und Beamtenstatusgesetz.

Das Weisungsrecht umfasst nicht die Befugnis zur Umsetzung von Beschäftigten auf einen Arbeitsplatz mit geringerwertiger Tätigkeit. Geringerwertige Tätigkeiten müssen Beschäftigte nur in Notfällen bei unvorhersehbaren äußeren Ereignissen (z. B. Naturkatastrophen) verrichten. Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit kann nach billigem Ermessen vorübergehend (nicht dauerhaft) erfolgen. Auch zur Ausübung so genannter Nebenarbeiten sind Beschäftigte verpflichtet (z. B. Pflege von Arbeitsmitteln, dienstliche Besorgungen).

Im Arbeitsvertrag ist entsprechend dem Nachweisgesetz der Arbeitsort der Beschäftigten vereinbart. Dem entsprechend ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, innerhalb des vereinbarten Arbeitsortes Veränderungen des einmal zugewiesenen Tätigkeitsbereiches (anderer Arbeitsplatz) vorzunehmen.

PersonalRAT

Das Weisungs- bzw. Direktionsrecht zur Arbeitszeit wird an der TU Dresden aktuell durch das Rundschreiben D2/04/2000 ausgeübt. Regelungen zur Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates.

Dienstvorgesetzter gegenüber dem wissenschaftlichen Personal ist der Rektor und gegenüber dem nichtwissenschaftlichen Personal der Kanzler. In der Mehrzahl der Fälle wird an der TU Dresden das Weisungsrecht an die unmittelbaren Dienst- bzw. Fachvorgesetzten übertragen und ausgeübt.

Rechtsquellen:

§ 106 GewO	Weisungsrecht des Arbeitgebers
§ 315 BGB	Bestimmung der Leistung durch eine Partei
§ 78 (2) SächsHSFG	Gemeinsame Bestimmungen für das Hochschulpersonal (Dienstvorgesetzter)
§ 3 TV-L	Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 12 TV-L	Eingruppierung
§ 2 NachwG	Dienstort im Arbeitsvertrag
§ 62 BBG	Folgepflicht
§ 35 BeamStG	Weisungsgebundenheit