
vertragsrecht

Ausübung des Weisungsrechts

Bindet der Arbeitgeber sich bei der Ausübung seines Weisungsrechts dahingehend, den Arbeitnehmer bei Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen in bestimmter Weise einzusetzen, ist er nicht gehindert, von dem Einsatz abzusehen, falls der Betriebsrat formal wirksam seine erforderliche Zustimmung zu einer damit verbundenen Versetzung verweigert. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 16.03.2010
– 3 AZR 31/09**

Der Fall

Der Kläger arbeitet für die Beklagte als Hafentarbeiter. Er begehrt, bei der Beklagten eine Ausbildung zum Containerbrücken-Fahrer zu absolvieren und bei erfolgreichem Abschluss entsprechend beschäftigt zu werden.

Die Beklagte hatte dem Kläger angeboten, ihn zum Containerbrücken-Fahrer auszubilden. Dem stimmte der Kläger nach einigem hin und her zu, zumal dies mit dem Wechsel in ein anderes Schichtsystem verbunden gewesen wäre.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zu dieser Maßnahme. Be-

gründet wurde dies unter anderem mit dem Verhalten des Klägers innerhalb des Betriebs und seinen unkontrollierten Reaktionen in Stresssituationen.

Das nahm die Beklagte zum Anlass, von der Ausbildung sowie Versetzung des Klägers abzusehen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vorliegenden Klage. Er ist der Ansicht, dass die Beklagte aufgrund bindender Zusage verpflichtet sei, ihn auszubilden.

Die Entscheidung

Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht stellt in seiner Entscheidung zunächst fest, dass der Arbeitgeber das ihm zustehende Ermessen, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen, im Wege der Selbstbindung einschränken könne. Knüpft er etwa die Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit an bestimmte Voraussetzungen, verhalte er sich widersprüchlich, wenn er bei Vorliegen der Voraussetzungen grundlos von seiner ursprünglichen Entscheidung Abstand nehme.

In dem vorliegenden Fall habe sich die Beklagte dahingehend gebunden, den Kläger bei Vorliegen der fachlichen und persönlichen Voraussetzungen zum Containerbrücken-Fahrer auszubilden. Allerdings habe diese Selbstbindung unter dem stillschweigenden Vorbehalt der Zustimmung durch den Betriebsrat gestanden. In der Regel könne kein Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sich der Arbeitgeber hinsichtlich seines Verhaltens gegenüber dem Betriebsrat binden will. Etwas anderes könne nur dann gelten, wenn es besondere Anhaltspunkte dafür gibt.

■ Bedeutung für die Praxis

Die vorliegende Entscheidung verdeutlicht, wie wichtig eine transparente Kommunikationsstruktur im Betrieb ist. Hätte die Arbeitgeberin den Hafentarbeiter auf das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG hingewiesen, dann hätte der Arbeitnehmer sofort den Stellenwert der Zusage seiner Arbeitgeberin erkannt. Und hätte die Arbeitgeberin vor der Abgabe ihrer Zusage zunächst mit dem Betriebsrat gesprochen, dann wäre die

fragliche Zusage ohnehin nicht gemacht worden. Was bleibt, das ist die Erkenntnis, dass Zusagen des Arbeitgebers bisweilen nur einen beschränkten Wert haben. Der Betriebsrat ist gut beraten, darauf hinzuweisen. Denn ansonsten könnte er von dem Arbeitgeber bisweilen als „Buhmann“ hingestellt werden, der dafür verantwortlich ist, dass eine dem Arbeitnehmer gegebene Zusage nicht in die Tat umgesetzt werden kann.

Lars Althoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Remscheid
www.kanzleifuerbetriebsraete.de