

**LAG Baden-Württemberg: Zur Reichweite des Direktionsrechts des Arbeitgebers(hier: Beauftragung einer leitenden Röntgenfachkraft mit der Reinigung und Aufarbeitung von endoskopischen Geräten während des Bereitschaftsdienstes**

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.03.10 (Az. 11 Sa 70/09)

(...)

**Aus dem Sachverhalt:**

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin verpflichtet ist, während ihrer Bereitschaftsdienstzeiten für die Röntgenabteilung anweisungsgemäß endoskopische Geräte aufzuarbeiten und zu reinigen.

Die Klägerin, gelernte medizinisch-technische Assistentin für Radiologie (MTRA), wurde gemäß § 1 des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien vom 06.03.1991 mit Wirkung vom 01.04.1991 als Angestellte eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags richtete sich das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung. Nach § 4 des Vertrags wurde die Klägerin in Vergütungsgruppe IV b BAT eingruppiert. In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom 18.10.1999 verpflichtete sich die Klägerin, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Bereitschaftsdienst zu leisten. Nach Ziffer 4 der Nebenabrede sollte diese mit sofortiger Wirkung außer Kraft treten, wenn die Klägerin in einem anderen Aufgabenbereich arbeitete.

In einem Schreiben an das Personalamt vom 26.02.1991 bat die Verwaltung des Kreiskrankenhauses um Einholung der Genehmigung des zuständigen Gremiums zur Ernennung der Klägerin zur leitenden Röntgenfachkraft. **Seit ihrer Einstellung leitet die Klägerin die Röntgenabteilung im Klinikum K..**

Die Klägerin ist zuletzt eingruppiert in TV-Ü, Entgeltgruppe 9 Stufe 5 + und erhält ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von EUR 4.116,52. Der Beklagte beschäftigt ca. 280 Arbeitnehmer, der TVöD wird allgemein angewandt, es besteht ein Personalrat. Im Krankenhaus des Beklagten wird Bereitschaftsdienst ausschließlich in der Röntgenabteilung geleistet.

**Mit Schreiben des Chefarztes H. vom 06.08.2008 wurde die Klägerin und wurden auch die ihr unterstellten Mitarbeiterinnen aus der Röntgenabteilung gebeten, als feste Dienstaufgabe verpflichtend während der Bereitschaftsdienstzeiten der Röntgenabteilung künftig sonntags nach 16.00 Uhr zu freiwählbarer Zeit einen Routinegang durch die Endoskopie zu tätigen und gegebenenfalls dort im Spülbecken abgelegte endoskopische Geräte zu reinigen und aufzuarbeiten.** Eine Einarbeitung in diese Aufgabe sollte im Verlauf des Monats August geschehen. Gegen diese Bitte wandte sich die Klägerin mit Schreiben vom 15.08.2008. Der Chefarzt bestand aber auf seiner Anweisung. Mit weiterem Schreiben vom 12.09.2008 teilte die Klägerin nach Rücksprache mit ihrem Berufsverband dvta mit, dass es sich bei den Reinigungsarbeiten nicht um arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeiten handle und auch keine Notfalleinsätze vorlägen. Mit Schreiben vom 14.10.2008 erteilte der Verwaltungsleiter des Beklagten der Klägerin die dienstliche Anweisung, spätestens ab 01.11.2008 während des Bereitschaftsdienstes die im Spülwaschbecken der Endoskopie befindlichen Geräte zu reinigen. Dem widersprachen die Klägerin wie auch die ihr nachgeordneten weiteren

Mitarbeiterinnen in der Röntgenabteilung mit Schreiben vom 17.10.2008 und teilten mit, sie würden der Dienstanweisung nur unter Vorbehalt nachkommen. Der Personalratsvorsitzende des Beklagten wies den Verwaltungsdirektor des Beklagten mit Schreiben vom 13.11.2008 darauf hin, dass seiner Meinung nach der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 9 TVöD Voraussetzung für eine Diensterteilung sei. Eine Beteiligung des Personalrats fand unstreitig nicht statt.

**Die Klägerin hat die Meinung vertreten, bei den angeordneten Reinigungsarbeiten handle es sich um einfache Tätigkeiten, die keine besonderen Fachkenntnisse erforderten. Sie stünden auch in keinerlei Zusammenhang mit den Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter der Röntgenabteilung. Allenfalls lägen Zusammenhangstätigkeiten mit den Arbeitsaufgaben der Krankenpflegekräfte in der Endoskopieabteilung vor.** Diese seien jedoch durchwegs als Krankenschwestern eingruppiert und hätten nicht im Bereitschaftsdienst zu arbeiten. Es sei kein Grund ersichtlich, weshalb die Reinigungsarbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden könnten, beispielsweise am Montag früh. Die Dienstanweisung sei nicht durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, weil die Tätigkeiten arbeitsvertraglich nicht geschuldet seien. Die Klägerin schulde verantwortungsvolle Tätigkeiten mit gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen und selbständige Leistungen sowie Zusammenhangstätigkeiten allenfalls aus der Röntgenabteilung. **Die Aufgabenzuweisung sei auch mangels Personalratsbeteiligung unwirksam. Insoweit bestehe ein Mitbestimmungsrecht nach §§ 79 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 9 Abs. 3 Nr. 11 und 80 Abs. 1 Nr. 8 a LPVGBW.** Des Weiteren liege ein Verstoß gegen § 10 Abs. 1 ArbZG vor, weil die Reinigungstätigkeiten auch an Werktagen vorgenommen werden könnten. Letztendlich verstoße die Dienstanweisung auch

gegen Ziffer 4 der Nebenabrede, weil sie eine Tätigkeit aus einem anderen Arbeitsbereich zum Inhalt habe.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, die Beschäftigung der Klägerin während ihrer Bereitschaftsdienstzeiten für die Röntgenabteilung an Samstagen und Sonntagen gemäß der Anweisung durch den Chefarzt des Klinikums K., Herrn H. vom 06.08.2008 und den Verwaltungsdirektor des Klinikums K., Herrn K. vom 14.10.2008 bezüglich der Aufarbeitung und Reinigung endoskopischer Geräten zu unterlassen.

Der Beklagte hat

Klagabweisung beantragt.

Er hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 79 Abs. 1 Nr. 1 LPVGBW bestritten, weil weder Arbeitszeiten noch Zeiten der Bereitschaftsdienste verändert würden. Auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 79 Abs. 1 Nr. 9 LPVGBW sei nicht gegeben, weil sich die Arbeitsleistung der Mitarbeiterin nur marginal verändere. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 79 Abs. 3 Nr. 11 LPVGBW sei nicht ersichtlich, weil es sich nur um einfache Reinigungsarbeiten handle. Schließlich verändere sich die originäre Tätigkeit der Klägerin nicht durch die Dienstanweisung, deshalb sei auch § 80 Abs. 1 Nr. 8 a LPVGBW nicht einschlägig. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers decke die Dienstanweisung. Da in der Endoskopie ein Wochenendbereitschaftsdienst nicht eingerichtet sei, müssten die Röntgenmitarbeiterinnen während ihres Bereitschaftsdienstes die Reinigungsarbeiten in der Endoskopie verrichten. Nur dies garantiere den nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten notwendigerweise organisierten Betriebsablauf. Ein Verstoß gegen § 10 Abs. 1 ArbZG sei nicht gegeben. § 4 der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sei nicht

tangiert, weil die Klägerin nach wie vor in ihrem Aufgabenbereich Röntgenabteilung eingesetzt sei.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Parteinvorbringens erster Instanz wird auf die dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

**Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und ausgeführt, die einseitige Zuweisung der Reinigung endoskopischer Geräte während der Bereitschaftsdienstzeiten für die Röntgenabteilung am Sonntag sei vom Weisungsrecht des Beklagten nicht gedeckt.** Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstrecke sich nur auf Tätigkeiten, die den Merkmalen der Vergütungsgruppe entsprächen. Dies sei vorliegend nicht gegeben. Die Tätigkeit der in der Röntgenabteilung als leitende Röntgenfachkraft tätigen und eingruppierten Klägerin entspreche nicht der Tätigkeit der Mitarbeiterinnen in der Endoskopie. Dies gelte sowohl für den Inhalt der Tätigkeit als auch deren Bezahlung im Hinblick auf die Vergütungsgruppe. Durch die Anweisung des Beklagten an die Klägerin, Tätigkeiten der Mitarbeiter in der Endoskopie vorzunehmen weise er der Klägerin eine Tätigkeit zu, die einer anderen Vergütungsgruppe als der der Klägerin entspreche. Der Beklagte könne der Klägerin nicht mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit Arbeitsvorgänge im Bereich der Röntgenabteilung übertragen und ihr im Übrigen Endoskopiereinigungsarbeiten zuweisen unabhängig davon, wie diese für sich genommen zu vergüten wären, unabhängig davon, ob dies noch eine vertragsgemäße Beschäftigung darstelle. Weil bereits die Zuweisung nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt sei und deshalb die Beschäftigung der Klägerin mit den in den Schreiben vom 06.08. und 14.10.2008 genannten Tätigkeiten zu unterbleiben haben, erübrige sich ein Eingehen auf die weiteren mit der Klage aufgeworfenen Problem-

punkte einer möglichen Unwirksamkeit der Zuweisung wegen Nichtbeteiligung des Personalrats bzw. wegen Verstoßes gegen § 10 Abs. 1 ArbZG.

Gegen das ihm am 12.08.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Beklagte am 31.08.2009 Berufung eingelegt und diese am 08.10.2009 begründet. Der Beklagte verfolge sein Begehren auf Klageabweisung weiter und wirft dem Urteil des Arbeitsgerichts fehlerhafte Rechtsanwendung vor. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die streitbefangene Anweisung des Beklagten von seinem Direktionsrecht gedeckt. Im öffentlichen Dienst erstrecke sich das Direktionsrecht im Arbeitsverhältnis zwar grundsätzlich nur auf Tätigkeiten, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft sei. Das bedeute aber nicht, dass jeder einzelne Arbeitsvorgang, der dem Arbeitnehmer zugewiesen werde, den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen müsse. Dies habe das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 10.03.2004 - 7 AZR 397/03 - ausdrücklich betont, daran habe sich auch nach Einführung des TVöD nichts Grundlegendes geändert, wie sich aus § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ (VKA) ergebe. Dementsprechend habe auch die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 17.01.2008 - 3 Sa 40/07 - betont, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jede Tätigkeit zuweisen könne, soweit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfielen, die für sich genommen den Tätigkeitsmerkmalen der einschlägigen Vergütungsgruppe entsprechen. Die Klägerin habe aber nicht vorgetragen, dass die ihr übertragenen zusätzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der Reinigung der Endoskopiegeräte ihre tarifliche Eingruppierung verändern würden. Dies könne schon deshalb ausgeschlossen werden, weil der zeitliche Umfang der streitbefangenen Tätigkeiten verschwindend gering sei. Die Auffassung der Klägerin sei jedenfalls

rechtsirrig, wonach sie als Mitarbeiterin der Röntgenabteilung nicht mit Tätigkeiten aus anderen Abteilungen betraut werden dürfe.

Der *Beklagte* stellt die Anträge:

1. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg - Kammern Offenburg - vom 23. Juli 2009 - 15 Ca 25/09 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die *Klägerin* beantragt,

die Berufung zurückzuweisen und dem Beklagten die Kosten der Berufungsinstanz aufzuerlegen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts, verweist auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit als medizinisch-technische Röntgenassistentin und besteht auf einer bereits hierdurch erfolgten Beschränkung des Direktionsrechts auf Tätigkeiten in der entsprechenden Abteilung und solche, die im Zusammenhang damit stünden. Darüber hinaus wiederholt sie die ihrer Auffassung nach bestehenden weiteren Gründe für die Unwirksamkeit der Dienstanweisung, nämlich die nicht erfolgte Beteiligung des Personalrats gemäß § 79 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 9, Abs. 3 Nr. 11 und 80 Abs. 1 Nr. 8 a LPVGBW, den Verstoß gegen § 10 Abs. 1 ArbZG wegen unzulässigem Sonntagsarbeitseinsatz für Arbeiten, die auch an Werktagen vorgenommen werden könnten, den Verstoß gegen Ziffer 4 der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom 18.10.1999 und den Verstoß gegen § 106 GewO i. V. m. § 315 Abs. 3 BGB, da die Zuweisung der weit unterwertigen, mit der vertraglichen Tätigkeit der Klägerin in keinerlei Zusammenhang stehenden Reinigungstätigkeiten an Sonntagen jedenfalls in Abwägung mit den berechtigten Inter-

sen der Klägerin nicht durch billiges Ermessen gerechtfertigt sei.

Bezüglich weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens in der Berufung wird auf deren Begründung sowie die Berufungsbeantwortung verwiesen und auch auf den nachgereichten Schriftsatz des Beklagten vom 11.03.2010, den die Kammer zur Kenntnis genommen hat.

#### **Aus den Entscheidungsgründen:**

**Die angesichts der Höhe der Beschwer statthafte, form- und fristgerecht eingereichte und ausgeführte, damit also insgesamt zulässige Berufung des Beklagten ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Rechtsstreit schlussendlich zutreffend entschieden als es zum Ergebnis kam, die Weisungen des Beklagten an die Klägerin, während ihres Bereitschaftsdienstes in der Röntgenabteilung von der Endoskopieabteilung benutzte endoskopische Geräte an Sonntagen zu reinigen seien vom Direktionsrecht des Beklagten nicht gedeckt und deshalb unverbindlich, weshalb dieser Weisung entsprechende Anordnungen des Beklagten zu unterlassen sind.** Dem folgt auch das Berufungsgericht im Ergebnis, wenn auch nicht im Kern der Begründung.

**1. Soweit das Arbeitsgericht seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründete, die Weisungen des Beklagten seien von dessen Weisungsrecht schon deshalb nicht gedeckt, weil die Reinigungstätigkeiten an Endoskopiegeräten als geringerwertig einzustufen seien, als die Tätigkeit der Klägerin als leitende Fachkraft in der Röntgenabteilung, kann dem nicht gefolgt werden.**

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss vom 21.05.2008, in dem es die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision im Urteil des Landesarbeitsge-

richts Baden-Württemberg vom 17.01.2008 - 3 Sa 40/07 - zurückgewiesen hat (5 AZN 183/08), zwar wiederholend betont, dass sich das Direktionsrecht im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes nur auf Tätigkeiten erstreckt, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist, weshalb dem Arbeitnehmer neue Tätigkeiten nur zugewiesen werden können, soweit sie den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen. Es hat aber auch ausgeführt, dass das nicht bedeutet, dass jeder einzelne Arbeitsvorgang, der dem Arbeitnehmer zugewiesen wird, den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen müsse. Unter Geltung des § 22 BAT könne der öffentliche Arbeitgeber jede Gesamttätigkeit zuweisen, bei der zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen den Tätigkeitsmerkmalen der geltenden Vergütungsgruppe entsprechen. Somit reiche es aus, wenn zur Hälfte der Arbeitszeit Arbeitsvorgänge übertragen werden, die den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen und im Übrigen andere Tätigkeiten zugewiesen werden.<sup>1</sup>

Auch wenn das Berufungsgericht demzufolge sich die Ansicht des Bundesarbeitsgericht zu eigen macht mit der Folge, dass die Anweisungen des Beklagten nicht wegen der Zuweisung geringererwertiger Tätigkeiten unwirksam und rechtswidrig sind, ist dennoch festzustellen, dass die Anweisungen der Beklagten, die Klägerin habe während ihres Bereitschaftsdienstes an Sonntagen nach 16.00 Uhr während des Wochenenddienstes genutzte Endoskopiegeräte zu reinigen und aufzubereiten, aus anderen Gründen ungerechtfertigt sind. **Die Weisungen sind nicht von § 106 Satz 1 GewO und dem dort geregelten Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.**

2. Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeits-

leistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht des Arbeitgebers ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Es ermöglicht dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen.<sup>2</sup> Durch die Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert der Arbeitgeber die Pflicht zur Arbeitsleistung hinsichtlich Art der Tätigkeit, Ort und Zeit und füllt den arbeitsvertraglichen Rahmen aus.<sup>3</sup> Bei der Ausübung des Weisungsrechts hat der Arbeitgeber die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, das anzuwendende Kollektivarbeitsrecht und das Gesetz zu beachten. Insoweit kommt § 106 Satz 1 GewO nur klarstellende Bedeutung zu.<sup>4</sup>

**Die mit der Klägerin zumindest konkludent zustande gekommene Vereinbarung über ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit steht der Zuweisung von Reinigungsaufgaben für die Endoskopieabteilung entgegen, weil diese nicht der Art der zwischen den Parteien vereinbarten Tätigkeit entsprechen.**

a) Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers beruht ausschließlich auf dem Arbeitsvertrag. Dieser bestimmt, wie der Hinweis auf die versprochenen Dienste in § 611 BGB zeigt, prinzipiell auch ihren Inhalt, d. h. die Arbeitspflicht geht nie über die Grenzen des Arbeitsvertrags hinaus. Diese können auch nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag erweitert werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitskraft für die versprochenen Dienste zu bestimmten Zei-

<sup>1</sup> BAG 10.03.2004 - 7 AZR 397/03 - AP Nr. 257 zu § 620 BGB - Befristeter Arbeitsvertrag

<sup>2</sup> vgl. BAG 11.04.2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 16, BAGE 118, 22

<sup>3</sup> HWK Lemke, 3. Aufl., § 106 GewO Rz. 5

<sup>4</sup> vgl. ErfKomm/Preis, 10. Aufl., § 106 GewO Rn. 4

ten zur Verfügung zu stellen. Die versprochenen Dienste sind im Arbeitsvertrag im allgemeinen nur rahmenmäßig festgelegt, die Ausfüllung des Rahmens geschieht entsprechend den Anforderungen des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Verkehrs-sitte, wobei häufig die Branche, die Berufsbezeichnung, der Betrieb und der Ort von Bedeutung sind. Die weitere inhaltliche Konkretisierung in Bezug auf Art, Umfang, Ort und Zeit erfolgt durch Weisungen des Arbeitgebers und der dazu ermächtigten Vorgesetzten. Das Recht des Arbeitgebers, die Arbeitspflicht inhaltlich durch Weisungen zu konkretisieren beruht zwar unmittelbar auf dem Arbeitsvertrag, ist aber mehrfach beschränkt. Weisungen können nur insofern erfolgen, als sie von der vertraglichen Arbeitspflicht inhaltlich gedeckt sind.

**Unter der Art der Arbeitsleistung ist in der Regel die Fachrichtung zu verstehen (was ist zu arbeiten?).** Sie muss im Arbeitsvertrag zumindest grob umrissen festgelegt sein, so dass sie nach allgemeinen Grundsätzen bestimmt werden kann. Die bei Vertragsbeginn erforderliche ausdrückliche arbeitsvertragliche, d. h. einvernehmliche Bestimmung der fachlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers kann von der inhaltsleeren Rahmenbezeichnung bis zur detaillierten Stellenbeschreibung eines hoch qualifizierten Angestellten reichen. Mangels konkreter Regelung bedarf der Arbeitsvertrag der Auslegung. Entscheidende Hinweise geben hergebrachte Berufsbilder und die tarifvertragliche Eingruppierung nach Lohn- und Gehaltsgruppen mit den zugehörigen Tätigkeitsmerkmalen. **Dabei kommt es letztlich auf die Üblichkeit in Branche, Beruf, Betrieb und am Ort an. Maßgeblich sein können auch Arbeits- und Stellenbeschreibungen sowie generelle Dienstanweisungen und Organisationspläne, die dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluss ausgehändigt werden.**

Entsprechendes gilt für die Frage, ob der Arbeitnehmer zu bestimmten einzelnen Tätigkeiten verpflichtet ist.<sup>5</sup> Je ungenauer die vertragliche Festschreibung der auszuübenden Tätigkeit ist, desto größer wird, insbesondere bei Arbeitsaufgaben die keine größeren Erfahrungen oder Kenntnisse voraussetzen, der Zuweisungsspielraum für den Arbeitgeber und die daraus folgende organisatorische Abhängigkeit des Arbeitnehmers. **Die Festlegung der Art der Tätigkeit kann auch konkludent geschehen, etwa durch faktische Arbeitsplatzzuweisung. Die Befolgung durch den Arbeitnehmer lässt auf Einverständnis schließen; mangels anderweitiger Abreden liegt hierin die vertragliche Konkretisierung.**

Dabei handelt es sich nicht um die Ausübung des Weisungs- oder Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dieses ist nämlich seinerseits erst Ausfluss der vertraglich vereinbarten Tätigkeit; es geht nicht soweit, die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers in das Belieben des Arbeitgebers zu stellen.<sup>6</sup> Rechtliche inhaltliche Grenzen ergeben sich aus höherrangigem Recht, also auch bereits aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer kann nur zu Tätigkeiten angehalten werden, die vertraglich vorgesehen sind („versprochene Dienste“). Jede vom Vertrag abweichende Weisung unterliegt als Änderungskündigung dem Kündigungsschutz, ist also gegen einseitige Arbeitgeberweisung immun.<sup>7</sup>

**b) Unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze sind die Weisungen des Beklagten, die Klägerin habe ebenso wie ihre Kolleginnen in der Röntgenabteilung während des vereinbarten und angeordneten Bereitschaftsdienstes an**

<sup>5</sup> vgl. Münchner Handbuch Arbeitsrecht, § 46 Rz. 19 und 20

<sup>6</sup> Münchner Handbuch Arbeitsrecht, Blomeyer § 46 Rz. 22

<sup>7</sup> BAG 10.11.1955 - AP Nr. 2 zu 2 zu § 611 BGB - Beschäftigungspflicht

**Wochenenden jeweils sonntags ab 16.00 Uhr während des Wochenendes in der Endoskopieabteilung notfallmäßig benutzte Endoskopiegeräte zu waschen und aufzubereiten, nicht vom Direktionsrecht des Beklagten gedeckt.**

Die Klägerin, ausgebildete medizinisch-technische Angestellte des Fachbereichs Radiologie, wurde vom Beklagten unstreitig mit Wirkung ab 01.04.1991 als leitende Röntgenfachkraft eingestellt und ist seither und bis heute als Leiterin der Röntgenabteilung im Klinikum K. beschäftigt. Auch wenn die Voraussetzungen hierfür, nämlich die Ernennung zur leitenden Röntgenfachkraft, nur im Zusammenhang mit der erbetenen Genehmigung des zuständigen Gremiums im Schreiben vom 26.02.1991 schriftlich niedergelegt ist und im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 06.03.1991 nicht ausdrücklich aufgeführt wurde, ist die von der Klägerin geschuldete Tätigkeit durch die offensichtlich erfolgte Ernennung zur leitenden Röntgenfachkraft konkret beschrieben und vereinbart. Als medizinisch-technische Röntgenangestellte, die die Klägerin von ihrem Berufsbild her ist, und als Leiterin der Röntgenabteilung, hat die Klägerin die Arbeiten zu verrichten, die herkömmlich in der Röntgenabteilung anfallen und von Röntgenassistentinnen zu übernehmen sind. Dazu zählen nicht nur Arbeiten mit und am Röntgengerät, sondern auch Zusammenhangstätigkeiten wie Reinigungsarbeiten, die üblicherweise in der Röntgenabteilung anfallen können. Hinzu kommt die Ausübung der Leitungsfunktion in der Röntgenabteilung, d. h. die Wahrnehmung als Vorgesetzte und Organisationsaufgaben. Abgesehen von Notfällen zählen hierzu aber nicht Ursprungs- oder Zusammenhangstätigkeiten beispielsweise einer Krankenschwester, die in der Endoskopieabteilung eingesetzt ist oder mangels einer solchen Abteilung im Zusammenhang mit dem Endoskopieren anfallen. Ebenso wenig werden beispielsweise Tätigkeiten im Labor zu den von

einer Röntgenassistentin oder leitenden Röntgenfachkraft geschuldeten Arbeitsaufgaben zählen.

Davon scheint auch der Beklagte auszugehen. **Zu keiner Zeit wurden der Klägerin oder den ihr nachgeordneten Fachkolleginnen aus der Röntgenabteilung während ihrer normalen Arbeitszeit Reinigungsarbeiten an Endoskopiegeräten zugewiesen. Bereits dies spricht dafür, dass auch der Beklagte insoweit Mitarbeiter anderer Abteilungen namentlich der endoskopischen für zuständig hält.** Lediglich deshalb, weil die Klägerin mit der Röntgenabteilung am Wochenende Bereitschaftsdienste wahrzunehmen hat, die Endoskopieabteilung einen solchen Bereitschaftsdienst aber nicht anbietet, ist er der Meinung, der Klägerin nunmehr diese Arbeiten zuweisen zu müssen, für die *expressis verbis* und ausdrücklich sogar spezielle Einweisungen erforderlich sind, eben gerade, weil sie nicht zum Aufgabebereich der medizinisch-technischen Röntgenassistenten zählen. Die Weisungen des Beklagten mögen dabei betriebswirtschaftliche sinnvoll und organisatorisch nachvollziehbar sein, dies ändert aber nichts daran, dass sie angesichts der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit der Klägerin nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt sind.

Daran ändert auch nichts, dass die Parteien im Arbeitsvertrag vom 06.03.1991 nicht ausdrücklich aufgeführt haben, dass die Klägerin als leitende Röntgenfachkraft beschäftigt wird, sondern lediglich eine Einstellung als Angestellte vereinbart wurde, die Anwendbarkeit des Bundesangestelltentarifvertrages und die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV b BAT. Richtig ist zwar, dass grundsätzlich immer dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien des öffentlichen Dienstes lediglich den im öffentlichen Dienst üblichen schriftlichen Formulararbeitsvertrag geschlossen haben, in den nur aufgenommen ist, dass der Be-

werber vom öffentlichen Arbeitgeber als Angestellter mit einer in diesem schriftlichen Arbeitsvertrag gemäß § 22 BAT niedergelegten Vergütungsgruppe eingestellt wird, davon ausgegangen werden kann, dass sich das individualrechtliche Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers auf alle Tätigkeiten erstreckt, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Angestellte im schriftlichen Formulararbeitsvertrag eingestuft ist und dass bei einer solchen Vertragsgestaltung dem Angestellten grundsätzlich alle neuen Tätigkeiten zugewiesen werden können, soweit sie den Merkmalen der vereinbarten Vergütungsgruppe entsprechen. Diese Annahme aber würde den Vertragsbeziehungen zwischen den Parteien trotz des Inhalts des zwischen den Parteien schriftlich niedergelegten Arbeitsvertrags vom 06.03.1991 nicht gerecht.

**Zwischen den Parteien bestand zu keiner Zeit und besteht auch heute nicht Zweifel über die Art der vereinbarten Tätigkeit. Diese wurde nicht erst im Verlaufe des Beschäftigungsverhältnisses, sondern bereits mit seinem Beginn konkretisiert auf die von der Klägerin geschuldete und vom Beklagten zugesprochene Tätigkeit der leitenden Röntgenfachkraft.** Der Beklagte sah sich ausweislich des Schreibens vom 26.02.1991 sogar gehalten, die Klägerin, damit sie die vereinbarte Art der Tätigkeit übernehmen konnte, zur leitenden Röntgenfachkraft ernennen zu müssen. Hierzu bedurfte es sogar der Einholung erforderlicher Genehmigungen des zuständigen Gremiums des Beklagten. Mit dem Akt der Ernennung der Klägerin zur leitenden Röntgenfachkraft war ihr nicht nur die Tätigkeit in der Röntgenabteilung, sondern darüber hinaus auch die leitende Funktion vertraglich zugebilligt. **Der schriftlichen Niederlegung im Arbeitsvertrag bedurfte es hierzu nicht, weil die Festlegung der Art der Tätigkeit auch konkludent geschehen kann, etwa durch faktische Arbeits-**

**platzzuweisung, deren Befolgung durch den Arbeitnehmer auf das Einverständnis schließen lässt und mangels anderweitiger Abreden, die jedenfalls im Arbeitsvertrag nicht ersichtlich sind, die vertragliche Konkretisierung bedeutet.** Die Einwendungen des Beklagten im nachgereichten Schriftsatz vom 11.03.2010 stehen dem nicht entgegen. Die Bedenken des Beklagten, wonach strenge Anforderungen an den Tatbestand der Konkretisierung zu stellen seien und ein Zeit- und Umstandsmoment erforderlich sei, wobei für Letzteres die Klägerin nichts vorgetragen habe, berücksichtigen nicht, dass die Konkretisierung der vertraglich geschuldeten Art der Tätigkeit im vorliegenden Falle nicht etwa durch langjährige Ausübung einer bestimmten Tätigkeit entgegen den ursprünglichen Regelungen im Arbeitsvertrag eingetreten ist, sondern bereits bei Vertragsschluss erfolgte, als die Klägerin zur leitenden Röntgenfachkraft ernannt wurde, wobei es nicht darauf ankommt, ob die Ernennung in einem Formalakt erfolgte oder wiederum konkludent in der vom Beklagten dokumentierten Absicht der Ernennung durch die bloße Zuweisung der entsprechenden Tätigkeit.

**Da sich das Arbeitsverhältnis der Klägerin folglich mit seinem Beginn auf die Tätigkeit der leitenden Röntgenfachkraft konkretisiert hat, kann der Beklagte sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum erweiterten Direktionsrecht, soweit lediglich die Vergütungsgruppe nicht verändert wird, nicht berufen.**

**Nur zur Klarstellung ist darauf hinzuweisen, dass die Klägerin in Notfällen auch fachfremde Aufgaben zu übernehmen hat, wozu auch die Reinigung von Endoskopiegeräten zählen kann, wenn beispielsweise während des Bereitschaftsdienstes das letztverfügbare Gerät benutzt wurde, weitere Endoskopien**

**anstehen und keine anderweitige Fachkraft zur Verfügung steht.**

3. Da die Weisungen des Beklagten bereits daran scheitern, da sie nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO gedeckt sind, kommt es in der Tat auf die weiteren von der Klägerin geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe nicht an, die Weisungen des Beklagten waren unabhängig davon rechtswidrig und unbeachtlich, der Beklagte hatte es deshalb, wie vom Arbeitsgericht bereits erstinstanzlich angeordnet, zu unterlassen, die Klägerin entsprechend der Weisungen des Chefarztes und des Verwaltungsdirektors während des wochenendlichen Bereitschaftsdienstes mit Reinigungstätigkeiten an Endoskopiegeräten zu beschäftigen.

Da der Beklagte mit seiner Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg - Kn. Offenburg - erfolglos blieb, hatte er nach § 97 ZPO deren Kosten zu tragen.

(...)

© IQB – Lutz Barth 2010  
>>> Impressum/Haftungsausschluss <<<  
Für Anregungen und Kritik ist der Verfasser  
verbunden.  
Web: <http://www.iqb-info.de>  
E-mail: [webmaster@iqb-info.de](mailto:webmaster@iqb-info.de)