

Ist Schneeräumen Pflicht für Erzieherinnen?

1. Allgemeines

Aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages ergibt sich die Art der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit. Im Rahmen dieses Arbeitsvertrages kann dem Arbeitnehmer aufgrund des Direktionsrechtes des Arbeitgebers diese Arbeit zugewiesen werden.

2. Zuweisung von Tätigkeiten

Wenn im Arbeitsvertrag eine bestimmte Tätigkeit vereinbart worden ist, wie z. B. die eines Erziehers, besteht das Weisungsrecht nur in einer Konkretisierung dieses Tätigkeitsbereichs. Der Arbeitgeber kann sämtliche Arbeiten zuweisen, die sich innerhalb des vereinbarten Berufsbildes des Erziehers halten.

Wäre die zu leistende Arbeit nur sehr global umschrieben worden (wird eingestellt als Angestellter), muss der Arbeitnehmer jede Arbeit verrichten, die billigem Ermessen entspricht und bei Vertragsabschluss voraussehbar war.

Eine über die vertraglichen Grenzen hinaus erfolgende Arbeitszuweisung kann nicht im Wege des Direktionsrechts erfolgen; erforderlich wäre dann eine Änderungskündigung.

3. Ausdehnung des Direktionsrechts

Durch Tarifverträge kann u. U. das Direktionsrecht des Arbeitgebers erweitert werden. Dabei sind andere gesetzliche Einschränkungen zu beachten. Die KAVO ist kein Tarifvertrag.

4. Nebenarbeiten

Vom Arbeitnehmer sind Nebenarbeiten dann zu verrichten, wenn deren Übernahme dem Arbeitsvertrag entspricht. Orientieren kann man sich an Stellenbeschreibungen sowie am „üblichen Berufsbild.“ Nebenarbeiten sind z. B. das Aufräumen und Säubern des Arbeitsplatzes, Pflege der Ware, das Heranschaffen von Material. Umstritten und in jedem Einzelfall neu zu prüfen ist die Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorübergehend andersartige Tätigkeit übertragen darf, wenn sich diese Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsvertrages bewegen. In besonderen Notfällen müssen Arbeitnehmer aufgrund ihrer vertraglichen Nebenpflicht, Schaden vom Arbeitgeber abzuwehren, auf Verlangen vorübergehend auch solche Arbeiten übernehmen, die nicht in den eigentlichen Tätigkeitsbereich fallen. Allerdings ist nicht jede im Betrieb auftretende Schwierigkeit als außergewöhnlicher Notfall anzusehen.

„Außergewöhnliche Fälle sind unvorhergesehene, durch rechtzeitige Personalplanung nicht behebbare Personalengpässe. Notfälle sind die in § 14 Arbeitszeitgesetz beschriebenen unvorhergesehene Ereignisse, also Fälle, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind.“ (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch)

Nach § 14 Arbeitszeitgesetz werden damit Fälle gemeint, bei denen Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Außerdem dann, wenn eine verhältnismäßige geringere Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeit beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden

oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde. Des Weiteren bei Pflege und Betreuung von Personen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

5. Billiges Ermessen

Die dem Arbeitgeber eingeräumte Befugnis muss billigem Ermessen (§ 315 BGB) entsprechen. Die Anweisung darf nicht rechtsmissbräuchlich zur bewussten oder unbewussten Umgehung von arbeitsvertraglichen Bedingungen benutzt werden.

6. Wertung

Vermehrter Schneefall im Winter ist nach allgemeiner Lebenserfahrung kein unvorhergesehenes Ereignis. Der Arbeitgeber hat dafür Vorkehrungen zu treffen. In der Regel sind dafür die Hausmeister der Kirchengemeinde zuständig. Im Falle einer Erkrankung des Hausmeisters, hat der Arbeitgeber auch dafür eine Vorkehrung zu treffen. Er kann, z. B., betriebsexterne Hausmeisterdienste mit der Räumung des Schnees beauftragen.

Erst wenn alle vorgenannten Maßnahmen erfolglos geblieben sind, kann man von einer Notsituation sprechen, die dazu führt, dass der Arbeitgeber sein Direktionsrecht auf diesen Notfall erweitern kann. Zur Abwehr von größeren Gefahren für die Einrichtung und die dort zu betreuenden Personen darf der Arbeitgeber dann auch Erzieher und Erzieherinnen mit dem Schneeräumen beauftragen. Dies darf aber keine Regelmäßigkeit beinhalten, denn dann würde das Direktionsrecht zu Unrecht ausgeweitet.

Berufsverband der KAB:

Martin Peters

Johannes Schulte

Ulrich Richartz

2010-02-18