

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Wirksame Ausübung Direktionsrecht gegenüber Lehrkraft

GewO § 106; PersVG M-V §§ 62 I, 70 I Nr. 7

Es entspricht billigem Ermessen iSd § 106 GewO, wenn der Arbeitgeber einer Lehrkraft eine Mentorentätigkeit für einen Referendar überträgt und bei der Auswahl unter den fachlich in Betracht kommenden Lehrkräften deren jeweilige Sonderfunktionen berücksichtigt und zusätzliche Aufgaben soweit möglich gleichmäßig verteilt. (red. Leitsatz)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7.3.2023 – 5 Sa 61/22 (ArbG Schwerin 2.3.2022 – 1 Ca 1198/21), BeckRS 2023, 6664

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Übertragung einer Aufgabe.

Die teilzeitbeschäftigte Klägerin ist als Lehrerin an einem Gymnasium tätig. Sie unterrichtet Biologie und Chemie. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung. An dem Gymnasium sind zwei weitere Lehrkräfte in den Fächern Biologie und Chemie tätig. Beide waren im Schuljahr 2021/2022 als Klassenleitungen eingesetzt. Eine hatte bereits früher einmal einen Referendar betreut. Der Schulleiter wies die Klägerin an, ab 1.10.2021 einen Referendar im Fach Chemie als Mentorin zu betreuen. Hierfür erhielt die Klägerin eine Stundenreduzierung um zwei Unterrichtsstunden. Die Klägerin übernahm zwar die Mentorentätigkeit, forderte den Schulleiter jedoch auf, die Anordnung zurückzunehmen. Zur Begründung verwies sie auf ihren gesundheitlichen Zustand. Sie befürchte eine Überlastung. Mit der Mentorentätigkeit sei ein durch die Unterrichtsreduzierung nicht ausgeglichener zusätzlicher Zeitaufwand verbunden.

Nachdem die Schulleitung ihrer Aufforderung nicht nachgekommen war, erhob sie Klage und beantragte festzustellen, dass die Anordnung des Schulleiters unwirksam sei. Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Berufung der Klägerin hatte keinen Erfolg.

Die Anordnung ist auch nach Auffassung des LAG wirksam. Sie verstößt nicht gegen § 106 S. 1 GewO. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 S. 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 S. 1 GewO, § 315 I BGB verbleibt für die Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum.

Die Mentorentätigkeit ist ein typischer Bestandteil des Aufgabenspektrums einer Lehrkraft. Der Klägerin durfte diese Tätigkeit übertragen werden. Das beklagte Land hat ein schützenswertes Interesse daran, Referendare erfolgreich auszubilden. Bei der Entscheidung, ihr die Ausbildung des Referendars zu übertragen, hat das

beklagte Land auch die Interessen der Klägerin ausreichend berücksichtigt. Um den Vorbereitungsdienst des Referendars im Fach Chemie sicherzustellen, musste die Betreuung einer der drei Chemielehrerinnen übertragen werden. Bei der Auswahlentscheidung musste das beklagte Land auch den Grundsatz der Gleichbehandlung und die Interessen der anderen Lehrerinnen berücksichtigen. Das gebietet es, Sonderfunktionen oder zusätzliche Aufgaben im Rahmen der betrieblichen Belange soweit wie möglich gleichmäßig zu verteilen und eine einseitige, wiederholte Inanspruchnahme einzelner Lehrkräfte zu vermeiden. So war hier der Einsatz der anderen Lehrerinnen als Klassenleitungen zu berücksichtigen. Zudem war die Klägerin bislang noch nicht als Mentorin tätig geworden.

Soweit sich die Klägerin auf gesundheitliche Gründe berufen hat, fehle es an greifbaren Tatsachen, die einer Übertragung der Mentorentätigkeit entgegenstehen.

Die Zuweisung der Mentorentätigkeit bedurfte auch nicht der Zustimmung des Personalrats nach § 62 I, § 70 I Nr. 7 PersVG M-V. Die Anweisung enthielt nicht zugleich eine Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit. Der Beklagte übertrug der Klägerin zwar eine neue Arbeitsaufgabe, verringerte jedoch zugleich an anderer Stelle die zu erbringende Arbeitsleistung. Die von der Schulleitung vorgenommene Stundenreduzierung entsprach der anwendbaren Landesverordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an staatlichen Schulen (LehrArbzLVO M-V).

Praxishinweis

Die Entscheidung zeigt, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung des Direktionsrechts, die eine Auswahlentscheidung beinhaltet, die Interessen aller in Frage kommenden Beschäftigten berücksichtigen muss. Um dies im Streitfall auch darlegen zu können, ist für den Arbeitgeber eine Dokumentation der zugrundeliegenden Erwägungen von großer Bedeutung.

Die Entscheidung des LAG macht zudem deutlich, dass bei der Verteilung von Sonderaufgaben im Rahmen der Gleichbehandlung alle Beschäftigten irgendwann „an der Reihe“ sein können.

Zudem zeigt die Entscheidung, dass ein bloß pauschaler Hinweis auf gesundheitliche Gründe nicht ausreichend sein kann, um eine Unwirksamkeit der Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts begründen zu können. Dass die Klägerin hier nach einer längeren Erkrankung ihre Arbeitszeit reduziert hatte, genügte dem LAG zurecht nicht.

*RA, FAArbR Michael Geißler,
rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*