

SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriftenverlag GmbH, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.bvpta.de.

DER CHEF HAT EIN DIREKTIONSRECHT. WAS BEDEUTET DAS KONKRET?

Es geht dabei um die Pflichten des Arbeitnehmers und die Weisungen des Arbeitgebers, mit denen er die Arbeitsinhalte näher bestimmt. Was kann der Chef verlangen und wo sind Grenzen gesetzt?

Das Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt, hat den Hintergrund, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, Zeit, Ort und Inhalt des Arbeitsverhältnisses näher zu bestimmen. Dies ergibt sich aus der Gewerbeordnung (GewO) in §106 und dem §315 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Damit erhält der Arbeitgeber überhaupt erst die Möglichkeit den Arbeitnehmer entsprechend seinen betrieblichen Erfordernissen einzusetzen. Dazu benötigt er auch kein Einverständnis des Arbeitnehmers, es ist rechtlich nicht erforderlich. Konkret bedeutet das: Wird das Direktionsrecht im Rahmen seiner Grenzen ausgeübt, muss der Arbeitnehmer den Weisungen seines Arbeitgebers Folge leisten. Überschreitet der Arbeitgeber hingegen diese Grenzen, ist man zur Verweigerung der zugewiesenen Arbeit berechtigt. Die Grenzen des Direktionsrechts sind ganz klar: Diese bilden unter anderem Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, vor allem aber der Arbeitsvertrag. Einfach ausgedrückt: Die Weisung des Arbeitgebers darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. Durch den Arbeitsvertrag wird das Arbeitsverhältnis bereits grob umrissen. Je eindeutiger der Arbeitsvertrag geschrieben ist, desto weniger Weisungsmöglichkeiten hat ein Arbeitgeber. Zum Beispiel bei der Arbeitszeit: Ist diese im Arbeitsvertrag präzise festgelegt, kann der Arbeitgeber nur innerhalb dieser festgeschriebenen Zeiten handeln. Zu Überstunden ist der Arbeitnehmer also nur verpflichtet, wenn im Arbeitsvertrag eine Überstundenklausel verankert wurde. Andernfalls sind Überstunden nur dann zu leisten, wenn in absoluten Notfällen im Rahmen der Treuepflicht Mehrarbeit erforderlich ist. Das gleiche gilt beim Arbeitsinhalt: Je konkreter die Aufgaben beschrieben sind, desto enger ist die Grenze. Dabei darf jedoch keine minderwertige Tätigkeit zugewiesen werden. Existiert beim Arbeitsort keine feste Betriebsstätte, kann der Arbeitgeber verlangen, dass man auch an einer anderen Betriebsstätte eingesetzt wird. Wenn in einer anderen Filiale ausgeholfen werden muss, kann das auch längerfristig verlangt werden. Allerdings ist hierbei die familiäre und private Situation des Arbeitnehmers mit zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob andere Kollegen dafür eher infrage kommen.

Ein weiterer Teil des Direktionsrechts sind Anweisungen zur Ordnung und zum Verhalten im Betrieb. Dazu kann dann beispielsweise auch das Erscheinungsbild zählen. Der Arbeitgeber kann somit das Tragen von bestimmter Kleidung, wie zum Beispiel eines Kittels, vorschreiben. Bei der Ausübung des Direktionsrechts muss der Arbeitgeber immer nach billigem Ermessen handeln (also fair sein) und dabei die individuellen Umstände und die Interessen des Mitarbeiters berücksichtigen. Tut er das nicht, muss man einer solchen Weisung nicht nachkommen. Ganz wichtig: Als Arbeitnehmer kann man durch das Direktionsrecht auch nie dazu verpflichtet werden, gesetzlich verbotene oder sittenwidrige Arbeiten durchzuführen. Eine solche Weigerung kann auch nicht als Kündigungsgrund von Seiten des Arbeitgebers genutzt werden. Kein Arbeitgeber kann verlangen, dass man sich strafbar macht. ■



Bettina Schwarz
BVpta,
Geschäftsführerin