

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

herzlich willkommen zur Lektüre unseres nunmehr 15. MAV-Rundbriefes, in dem wir diesmal den Fokus auf Interessantes aus dem Arbeitsrecht legen wollen.

Zulagen für Heilig Abend (und Silvester ?)

Es ist ein bekanntes Problem, dass es für die den meisten MitarbeiterInnen sehr wichtige Tage Heilig Abend und Silvester keine Zuschläge gibt. Gemeinsam mit der Dienststellenleitung sind wir zu der Überzeugung gekommen, dies in einer Dienstvereinbarung zukünftig anders zu regeln. Ursprünglich für beide Tage vorgesehen, haben wir in der MAV- und betriebsinternen Diskussion festgestellt, dass der Silvester-Abend doch gar kein so großes Problem darstellt, der Heilig Abend dafür aber um so mehr.

Auch wenn die Diskussion noch nicht völlig abgeschlossen ist und wir dem Ergebnis nicht vorweg greifen wollen, wird es wohl darauf hinauslaufen, dass wir zu Gunsten eines recht großzügigen Nachteilsausgleichs für den Heilig Abend auf einen für Silvester verzichten werden. Angedacht ist ein Mix aus Geldzuschlag und Stundenguthaben.

BEM

Mit der neuen Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hatten wir bereits auch deren Evaluierung vorgesehen. Dafür haben wir nun einen Termin festgelegt, nämlich Mittwoch, den 28. Oktober 14:30 Uhr. Beteiligt ist die „große Runde“ aus MAV, Dienststellenleitung und BEM. Wir nehmen gerne Vorschläge und Anregungen entgegen, was beim BEM noch verbessert werden könnte.

Für die MAV ist bereits klar, dass wir für den Vertreter der MAV im BEM () einen Stellvertreter einführen möchten. Dieser soll seine Tätigkeit, dann und auch nur dann aufnehmen, wenn mit einem längeren Ausfall von zu rechnen ist.

Direktionsrecht

Auf Grundlage einer Fortbildung von Carsten im Oktober des letzten Jahres haben wir uns in den vergangenen Monaten mehrfach mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers beschäftigt. Im betrieblichen Alltag wird das auch Weisungsrecht genannte Direktionsrecht durch eine Fülle von Anweisungen durch die Leitung gelebt, die oft zur ganz simplen und konfliktbeladenen Frage führt: „Dürfen die das ?“ Wir wollen daher das Direktionsrecht in diesem Rundbrief einmal etwas ausführlicher beleuchten.

Das Direktionsrecht des Arbeitgeber ist geregelt im § 106 der Gewerbeordnung. Dort heißt es:

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“

Der Arbeitgeber bestimmt demnach

- Inhalt der Arbeitsleistung
- Ort der Arbeitsleistung und
- Zeit der Arbeitsleistung

soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch

- den Arbeitsvertrag
- Regelungen einer Betriebsvereinbarung
- einen Tarifvertrag oder
- gesetzliche Vorschriften

festgelegt sind.

Der unbestimmte Rechtsbegriff „billiges Ermessen“ meint, dass es bei den Weisungen des Arbeitgeber fair, anständig

und angemessen zugehen muss.

Kommt nun also im Zusammenhang mit einer Leitungsanweisung die Frage „Dürfen die das?“ auf, ist zunächst einmal ein Blick in den Dienstvertrag zu werfen, ob dort eine anderweitige Regelung getroffen wurde. Hier ist z.B. denkbar, dass MitarbeiterInnen während der Einstellung ganz bestimmte Arbeitszeiten verhandelt haben.

Als nächstes sollte der Blick in die Stellenbeschreibung folgen. Hier ist weitgehend der Inhalt der Arbeitsleistung beschrieben. Leistungen, die hier nicht erfasst sind, müssen demnach auch nicht erbracht werden.

Danach sollten die AVR zu Rate gezogen werden, die durch Erwähnung im Dienstvertrag zum Bestandteil des Dienstvertrages geworden sind. *(Anmerkung: Die AVR sind kein Tarifvertrag, wenngleich diese faktisch so wirken.)* Hier ist vieles geregelt, was das Direktionsrecht des Arbeitgebers weiter einschränkt. So finden wir hier zahlreiche Bestimmungen zur zeitlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zu guter Letzt haben wir Gesetze und Verordnungen des Bundes und des Landes, in denen beispielsweise die ganze Palette des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt ist.

Wenn bis hierher zu einer Anweisung des Arbeitgebers nichts Gegenteiliges gefunden wurde, ist anzunehmen, dass diese auch rechtmäßig ist. So gibt es nirgendwo Regelungen über Bekleidungsvorschriften (ausgenommen Arbeitsschutzkleidung), so dass es z.B. grundsätzlich denkbar wäre, in Betrieben wie unserem eine einheitliche Dienstbekleidung einzuführen. *(Anmerkung: Das ist weder geplant, noch diskutiert. Das dient nur der Veranschaulichung)*

Ganz am Ende der rechtlichen Beurteilung einer Leistungsanweisung bleibt noch die Frage, ob diese auch dem „billigen Ermessen“ entspricht. Um beim Beispiel

der fiktiven Dienstbekleidung zu bleiben: Es würde dem „billigen Ermessen“ nicht entsprechen, alle MitarbeiterInnen im Sandmännchen-Kostüm arbeiten zu lassen.

Aus der Rechtsprechung

Ein Arbeitnehmer ist während der Pause nur dann gesetzlich unfallversichert, wenn er in der Pause mit der Motivation zur Nahrungsaufnahme unterwegs gewesen ist; wird dieser Weg wegen anderer privater Angelegenheiten unterbrochen, entfällt der Versicherungsschutz. Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Darmstadt entschieden (Az.: L 3 U 225/10).

In dem verhandelten Fall stürzte eine 52-jährige Sekretärin in der Mittagspause auf einer Treppe an der Hauptwache in Frankfurt am Main. Dabei zog sich die Frau eine Halsmarkquetschung zu. Die Berufungsgenossenschaft lehnte die daraufhin geforderte Entschädigung mit der Begründung ab, dass sich die Verletzte zum Unfallzeitpunkt auf dem Weg zu einer Reinigung befunden habe, um dort Kleidungsstücke abzuholen. Diese private Verrichtung habe während der Mittagspause im Vordergrund gestanden, so dass die verunglückte Frau zum Unfallzeitpunkt keiner versicherten Tätigkeit nachgegangen sei. Dies ergebe sich aus den Angaben der verletzten Frau gegenüber einer Mitarbeiterin der Berufungsgenossenschaft wenige Tage nach dem Unfall.

Die Frau hatte bei ihrer Klage argumentiert, dass sie sich auf die entsprechende Treppe in eine andere Etage begeben hatte, um in einem neben der Reinigung gelegenen Fastfood-Restaurant zu essen. (Quelle n-tv.de)

