

Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

Bearbeitet von
Von Dietlinde-Bettina Peters, Richterin am Arbeitsgericht

1. Auflage 2019. Buch. XVII, 218 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 73798 5
Format (B x L): 14,1 x 22,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Leseprobe](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Peters
Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, lowercase, orange sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three orange dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, uppercase, orange sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

Von

Dietlinde-Bettina Peters

Richterin am Arbeitsgericht Brandenburg

2019


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG





beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 73798 5

© 2019 Verlag C.H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck: Druckhaus Nomos,
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Satz: Textservice Zink, 74869 Schwarzach

Umschlaggestaltung: Druckerei C.H. Beck Nördlingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort

Das Herzstück des Arbeitsrechts ist das Weisungsrecht. Es ist das besondere, aber auch typische Merkmal eines Arbeitsvertrages.

Immer wieder kommt es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter, ob die Weisung befolgt werden muss. Auf die Frage, ob die Anweisung rechtmäßig ist, kann – auch mit Google – nicht immer die richtige Antwort einfach gefunden werden. Die eindeutig vielversprechende Antwort eines Juristen lautet hierzu: „Es kommt drauf an!“ Worauf es nun tatsächlich ankommt, wird in diesem Buch anhand von Fällen aus der Praxis für die Praxis beantwortet. Nicht die gängigen Weisungen, die tagtäglich erteilt und auch problemlos befolgt werden, stehen hier im Vordergrund. Es sind die spannenden Fälle, die in der Vergangenheit zu Konflikten im Arbeitsverhältnis führten und vor den Arbeitsgerichten in allen Instanzen ausgetragen wurden. Austragungsort einer Reihe von hier geschilderten Fällen war auch mein Gerichtssaal.

Die Idee, dieses Buch zu schreiben, entstand auf einem Führungskräfte-seminar in Berlin. Ich stellte fest, dass zum Thema Weisungsrecht so gut wie keine Kenntnisse vorhanden waren. Zu diesem Themenkomplex gab es auf dem Markt kein Buch. Auch mir war schon häufiger bei der Vorbereitung von Gerichtsakten aufgefallen, dass eine systematische Darstellung der Rechtsprechung zum Weisungsrecht nicht zu finden war. Auffindbar sind juristische Aufsätze, die sich aber nur ausführlich mit einzelnen Aspekten des Weisungsrechts beschäftigen. Bei der Eingabe des Begriffs „Weisungsrecht“ in die einschlägigen Suchmaschinen für Gerichtsentscheidungen werden nur relativ wenige Entscheidungen aufgelistet, in denen vorrangig über die Wirksamkeit von Weisungen gestritten wird. Es gibt aber weitaus mehr Entscheidungen, in denen sich die Gerichte als Vorfrage im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses oder einer Gehaltszahlungsklage mit allen Facetten des Weisungsrechts beschäftigt haben. Von diesem Tag an begann ich Gerichtsentscheidungen zu sammeln und hielt ab dem Jahr 2015 eine Reihe von Seminaren zum Thema Weisungsrecht für Betriebsräte, Mitarbeiter von Personalabteilungen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Die Antworten auf die praxisbezogenen Fragen der Teilnehmer wurden inhaltlich in diesem Buch aufgegriffen.

Wer mit der Erwartungshaltung an dieses Buch herangeht, eine Auflistung aller denkbaren Weisungen mit einer juristisch korrekten Lösung zu finden, wird enttäuscht sein. Eine solche Auflistung wäre aufgrund der unendlichen Anzahl von Weisungsalternativen nicht in einem einzigen Buch darstellbar.

Eine Lösung für einen konkreten Fall kann aber einfach durch die Zuordnung der Weisung zu einer Fallgruppe gefunden werden. In der jeweiligen Fallgruppe wird anhand der von der Rechtsprechung entwickelten

Grundsätze erklärt, worauf es bei einer rechtmäßigen Weisung ankommt. Typische Beispiele aus der Praxis veranschaulichen den Lösungsweg. Vor den geschilderten Fällen aus den Gerichtssälen werden die aus diesen Urteilen zu entnehmenden Grundsätze zunächst dargestellt, die sodann auf den konkreten Fall angewendet werden. Insoweit eignet sich das Buch auch besonders als Nachschlagewerk für konkrete Fragestellungen zum Weisungsrecht. Ein unmittelbarer Einstieg kann daher auch direkt nach den Grundbegriffen ab II. 2. (→ Rn. 170 ff.) gefunden werden.

Im Gerichtssaal sind die Parteien häufig überrascht, dass die Lösung eines weisungsrechtlichen Konflikts einfach durch einen Blick in den Arbeitsvertrag gefunden werden kann. Ein zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses in einem Arbeitsvertragsformular eher zufällig aufgenommenes Wort entscheidet darüber, wie weit das Weisungsrecht in den nächsten Jahren oder sogar Jahrzehnten gehen wird. Daher werden in diesem Werk auch typische arbeitsvertragliche Regelungen erklärt, die unmittelbare Auswirkungen auf die Weisungen des Vorgesetzten haben.

Dieses Buch richtet sich einerseits an die Fachvorgesetzten und Mitarbeiter der Personalabteilung, die Weisungen erteilen. Andererseits will der einzelne Mitarbeiter wissen, ob er eine Weisung befolgen muss. Auch ein Mitglied des Betriebsrats oder einer anderen Arbeitnehmervertretung wird häufig als erster Ansprechpartner des Vertrauens von einem unzufriedenen Mitarbeiter angesprochen und gefragt, ob er der Weisung Folge zu leisten hat.

Bei einer mitbestimmungspflichtigen Weisung muss der Betriebsrat zuvor seine Zustimmung gegenüber der Arbeitgeberin erteilen, wie beispielsweise bei einer Versetzung oder einer Änderung der Arbeitszeit. Eine solche Zustimmung setzt voraus, dass das Gremium zuvor prüfen muss, ob die Weisung gegenüber dem Kollegen überhaupt rechtmäßig wäre. Für eine solche Überprüfung werden Kenntnisse über den Inhalt des Arbeitsvertrages des Betroffenen benötigt, über die der Betriebsrat in der Praxis häufig nicht verfügt.

Auf die zu beachtenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wird bei den unterschiedlichen Arten von Weisungen hingewiesen. Hingegen konnte auf die Mitbestimmungsrechte des Personalrats und der Mitarbeitervertretung aus Platzgründen nicht näher eingegangen werden, da deren Rechte in unzähligen Tarifverträgen bzw. Richtlinien normiert sind.

Auch ohne Kenntnisse über die Rechtmäßigkeit einer Weisung werden täglich Konflikte in Arbeitsverhältnissen ausdiskutiert. Entweder setzt sich der Vorgesetzte oder der Mitarbeiter durch. Hin und wieder wird auch eine Lösung zwischen den beiden Standpunkten gefunden. Die Akzeptanz einer Weisung des Vorgesetzten erhöht sich, wenn diese der Rechtslage entspricht, und trägt somit zur Befriedung in Konfliktfällen bei.

Nicht zu unterschätzen ist die emotionale Auswirkung des Betroffenen bei einer nicht akzeptierten Weisung. In eine aus Sicht des Mitarbeiters nicht geliebte Abteilung ungerechtfertigterweise versetzt zu werden, kann neben einer langandauernden tiefen Unzufriedenheit auch zu einem Aus-

Vorwort

spruch einer sogenannten inneren Kündigung führen. Es wird von diesem Zeitpunkt an nur noch Dienst nach Vorschrift gemacht. Burn-out-Symptome treten nicht selten in diesem Zusammenhang auf. Um diese emotionale Betroffenheit möglichst gering zu halten, ist es für den Mitarbeiter wichtig, weitergehende Kenntnisse über die betriebliche Notwendigkeit der erteilten Weisung zu erhalten. Je ausführlicher die Begründung des Vorgesetzten ist, umso eher kann die Notwendigkeit von Änderungsprozessen akzeptiert werden.

Für dieses Buch scheint mir der Begriff des „Weisungsrechts“ der passendere gegenüber dem „Direktionsrecht“ zu sein, wobei beide Wörter die gleiche Bedeutung haben. Heutzutage ist eine moderne Personalführung darauf bedacht, den Mitarbeiter insoweit anzuweisen, als er in seine Arbeitstätigkeit eingewiesen wird. Die früher von der Direktion als Leitung des Unternehmens ausgehende Befehlsgewalt und die damit verbundene Gehorsamspflicht des Arbeiters gehören der Vergangenheit an. Soziologisch betrachtet spiegelt sich im Weisungsrecht des Arbeitsverhältnisses das erwartete Unterordnungsverhältnis des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin der jeweiligen Zeit wider.

Das heutige deutsche Arbeitsrecht ist ein Arbeitnehmerschutzrecht, das das Weisungsrecht durch eine Reihe von gesetzlichen Normen zugunsten des Mitarbeiters beschränkt. In jedem Einzelfall muss eine Interessenabwägung vorgenommen werden, wodurch nicht nur die betrieblichen, sondern auch die Belange des Betroffenen zu berücksichtigen sind.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Doppelbenennung, wie Arbeitgeberin und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, verzichtet. Da in Arbeitsgerichtsverfahren die Arbeitgeberseite häufiger in der Organisationsform einer GmbH, Kommanditgesellschaft, Aktiengesellschaft oder einer Stadt auftritt und sie somit in Urteilen überwiegend in der weiblichen Form erwähnt wird, ist hier die Bezeichnung „Arbeitgeberin“ gewählt worden. Demgegenüber wird auf der Arbeitnehmerseite die männliche Form verwandt.

Beelitz, im März 2019

Dietlinde-Bettina Peters

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
I. Grundbegriffe zum Weisungsrecht	1
1. Begriff der Weisung	1
a) Unterschiedliche Möglichkeiten der Erteilung einer Weisung	1
b) Unklare Weisung	2
c) Keine Weisung gegenüber Selbständigen	3
d) Detaillierte Vorgaben zur Arbeitstätigkeit	4
e) Festlegungen der Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag	4
aa) Enge Beschreibung	6
bb) Weite Beschreibung	8
2. Personen, die Weisungen erteilen	8
a) Fachliche und disziplinarische Weisung	9
b) Mehrere gleichberechtigte Weisungsberechtigte	9
3. Stufenprüfung der Rechtmäßigkeit einer Weisung	10
a) 1. Stufe: Arbeitsrechtlich erlaubt	11
b) 2. Stufe: Interessenabwägung – billiges Ermessen	11
c) 3. Stufe: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	11
4. Grenzen des Weisungsrechts durch höherrangiges Recht	12
a) Rangfolge	12
b) Normenpyramide des Arbeitsrechts	12
aa) Rangprinzip	12
bb) Ausnahme: Günstigkeitsprinzip	13
5. Interessenabwägung – billiges Ermessen	14
a) Zugunsten des Arbeitnehmers	15
b) Zugunsten der Arbeitgeberin	17
c) Abwägungsprozess	18
aa) Grundrechte	19
bb) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	19
d) Auswahlentscheidung zwischen mehreren Beschäftigten	21
aa) Soziale Belange	21
bb) Abgrenzung zur Sozialauswahl	23
e) Mehrere richtige Entscheidungsmöglichkeiten	24
f) Maßgeblicher Zeitpunkt für die Rechtmäßigkeit der Weisung	25
6. Einschränkung des Weisungsrechts durch vorheriges Verhalten	26
a) Betriebliche Übung	26
b) Konkretisierung der Leistungsbestimmung durch Zeitablauf	27
c) Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	29
d) Selbstbindung	30
7. Kein Weisungsrecht bezüglich Hauptleistungspflichten	31
a) Änderungsvertrag	32
b) Änderungskündigung	33
aa) Fristgerechte Änderungskündigung	33
bb) Fristlose Änderungskündigung	34

Inhaltsverzeichnis

II. Inhaltliche Durchführung der Arbeitstätigkeit	37
1. Klauseln im Arbeitsvertrag bezüglich der Berufstätigkeit	37
a) Enge und weite Beschreibung der Berufstätigkeit	37
b) Erweitertes Weisungsrecht – Gleichwertige Berufstätigkeit	38
c) Arbeitsplatzbeschreibung	39
2. Arbeitsaufgaben entsprechend dem Berufsbild	40
a) Unterschiedliche Berufsbilder	40
aa) Chefsekretärin – Kaffee kochen und ausschenken	40
bb) Bäckereiverkäuferin – Bedienen einer automatischen Brötchenbackanlage	41
cc) Fahrer eines Müllladers – Übernahme der Ladetätigkeit	42
dd) Übernahme der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter	42
ee) Schlagzeuger – Bedienen eines Regenmachers	43
ff) Private Besorgungen für den Vorgesetzten	43
b) Vor- und Nacharbeiten als Nebenarbeiten	44
c) Anziehen der Arbeitskleidung als Nebenarbeit	44
d) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Umkleidezeiten	46
3. Fortbildungsveranstaltung und Schulung	46
a) Pflicht zur Teilnahme	47
b) Auswahl zwischen Mitarbeitern	48
c) Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung	49
4. Dienstreise	49
a) Dienstreise gehört zum Berufsbild	49
b) Dienstreise ins Ausland	50
c) Reisezeit innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit	51
d) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Reisezeiten	52
e) Festlegung des Verkehrsmittels für die Dienstreise	52
f) Dienstreise mit einem Dienstwagen	53
g) Dienstreise mit dem eigenen Pkw	53
5. Privatnutzung des Dienstwagens	55
a) Herausgabeverlangen des Dienstwagens	55
b) Bei langandauernder Krankheit	56
c) Während der Mutterschutzfrist und eines Beschäftigungsverbots	57
6. Auskunftsperson gegenüber dem Betriebsrat	57
7. Pflicht, für eine andere Arbeitgeberin zu arbeiten	58
8. Arbeitstätigkeiten, die strafbar sind	58
9. Verpflichtung zur Mitteilung von beobachteten Straftaten der Kollegen	59
10. Sinnlose Arbeitstätigkeit	60
11. Keine Arbeitstätigkeit	61
a) Im ungekündigten Arbeitsverhältnis	61
b) Innerhalb der Kündigungsfrist	62
12. Qualität der Arbeitsleistung	62
13. Arbeitsmenge verkleinern oder vergrößern	65
14. Im Notfall geänderte Arbeitsaufgabe	66
15. Niedriger oder höher bewertete Arbeitstätigkeiten	67
a) Niedrigere Tätigkeit bei geringerem Gehalt	68
b) Niedrigere Tätigkeit bei gleichem Gehalt	68
aa) Führt zu einem niedrigeren Sozialbild	68
bb) Niedriger eingestufte Nebenarbeiten	69
cc) Niedriger eingestufte weitere eigenständige Arbeitsaufgaben	70
c) Wegfall von Zulagen, Zuschlägen und Provisionen	70

Inhaltsverzeichnis

aa) Änderung der Arbeitszeit	71
bb) Änderung der Arbeitstätigkeit	73
d) Anspruch auf höherwertige Tätigkeit auf Dauer	74
aa) Arbeitnehmer will keine höherwertige Tätigkeit ausüben	74
bb) Arbeitnehmer will höherwertige Tätigkeit ausüben	75
e) Befristete höherwertige Arbeitstätigkeit	77
f) Krankheits- und Urlaubsvertretung	78
16. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung der Arbeitstätigkeit	79

III. Zeit der Arbeitsleistung	81
1. Lage der Arbeitszeit	81
a) Gestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung eines Zeitraums für die Stundenanzahl	82
b) Arbeitszeitkonto	83
c) Grenzen der Arbeitszeitgestaltung	83
d) Ankündigungsfrist für die Festlegung der Arbeitszeit	84
e) Änderung der bereits festgelegten Arbeitszeit	84
f) Weisungen außerhalb der Arbeitszeit	85
aa) Verpflichtung zur Übernahme eines unentgeltlichen Ehrenamtes	86
bb) Erreichbarkeit nach Feierabend als Arbeitszeit	86
2. Umfang der Arbeitszeit – Anzahl der Arbeitsstunden	87
a) Arbeitsverhältnis auf Abruf	87
b) Keine Vereinbarung über die Arbeitszeit	90
c) Anordnung von Überstunden	90
aa) Pflicht, Überstunden zu leisten	92
bb) Anweisung, zukünftig keine Überstunden mehr leisten zu dürfen	93
cc) Abbau von Überstunden durch Freizeitausgleich	93
dd) Anordnung des Zeitpunktes des Überstundenabbaus	94
ee) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Zeitpunkt des Überstundenabbaus	96
d) Im Notfall verlängerte Arbeitszeit	96
e) Kurzarbeit	98
3. Pausen	98
a) Im Voraus feststehende Pausen	99
b) Länge der Pause	99
c) Keine Arbeitsbereitschaft während der Pause	100
4. Verbot einer beruflichen Nebentätigkeit	101
a) Verbote, die in jedem Arbeitsverhältnis bestehen	101
aa) Ausübung der Nebentätigkeit während der Haupttätigkeit	101
bb) Ausübung der Nebentätigkeit außerhalb der Arbeitszeit der Haupttätigkeit	101
cc) Überschreitung der Höchstarbeitszeit – Nebentätigkeit als Arbeitnehmer	102
dd) Keine Überschreitung der Höchstarbeitszeit – Nebentätigkeit als Selbständiger	102
ee) Nebentätigkeit bei der Konkurrenz	103
ff) Nebentätigkeit untergeordneter einfacher Art bei der Konkurrenz	103
gg) Überarbeitung durch die Nebentätigkeit	104

Inhaltsverzeichnis

hh) Nebentätigkeit trotz Erkrankung – Gesundungsprozess verzögert sich	104
ii) Nebentätigkeit trotz Erkrankung – keine Verzögerung des Gesundungsprozesses	104
jj) Arbeitstätigkeit während des Urlaubs	105
kk) Vor dem Urlaub ausgeübte Nebentätigkeit	105
b) Verbot von bestimmten Nebentätigkeiten	106
c) Nebentätigkeit als Schriftsteller – Veröffentlichung eines Büroromans	107
5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Arbeitszeit	109
IV. Ort der Arbeitsleistung	111
1. Arbeitstätigkeiten mit Ortswechsel	111
2. Kein Arbeitsort vereinbart	112
3. Arbeitsort vereinbart	112
a) Konkrete Angabe	112
b) Klauseln im Arbeitsvertrag	113
aa) Arbeitsortwechsel	113
bb) Arbeitsort für den Beginn des Arbeitsverhältnisses	114
cc) Bestimmter Arbeitsort unter der Einbeziehung eines Tarifvertrages mit Versetzungsmöglichkeit	115
dd) Zumutbarkeit der versetzungsbedingten Verlängerung der Fahrtzeiten zur Arbeitsstelle	116
ee) Kostenerstattung für den versetzungsbedingten Umzug an die neue Arbeitsstätte	117
ff) Ankündigungsfrist bei einer Versetzung in eine andere Stadt	118
4. Streit zwischen Kollegen	119
a) Normaler Streit	119
b) Mobbing	120
5. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Wechsel des Ortes	122
V. Generelle Anordnung zum Ordnungsverhalten im Betrieb	123
1. Äußeres Erscheinungsbild	123
a) Kleidungsstil und einheitliche Dienstkleidung	124
aa) Kittel als Verkäuferin	125
bb) Tragen von Unterwäsche	126
cc) Verbot, kurze Hosen zu tragen	126
dd) Cockpit-Mützen	127
ee) Schwarzer Anzug und gleichfarbige Schuhe	128
b) Beschaffen der Kleidungsstücke	128
c) Reinigung der Dienstkleidung	129
d) Kosten für die Arbeitskleidung	129
e) Religiöse Kleidung	130
f) Länge und Farbe der Fingernägel	131
g) Haare, Bart und Toupets	132
h) Ablegen von Schmuck	133
i) Piercing und Tattoo	133
2. Formales Auftreten nach außen	134
a) Verpflichtung zur Bekanntgabe des eigenen Vor- und Nachnamens	135
b) Einheitliche Begrüßungs- und Verabschiedungsformel	136
3. Rauchen	137
a) Rauchverbot	137

Inhaltsverzeichnis

aa) Generelles Rauchverbot in den Betriebsräumen	137
bb) Einrichtung eines Raucherzimmers	138
cc) Rauchverbot im Freien	138
b) Zukünftiges Verbot, während der Arbeitszeit zu rauchen	139
4. Alkohol- und Drogenverbot	140
5. Private Internet- und Handynutzung	141
6. Radiohören und Fernsehen	143
7. Stromanschluss mitgebrachter elektrischer Geräte	144
8. Verbot, Tiere zur Arbeit mitzubringen	144
9. Torkontrollen	146
10. Untersagung einer Liebesbeziehung	148
11. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen zum Ordnungsverhalten	149

VI. Einschränkung und Erweiterung des Weisungsrechts bei besonderen

Personengruppen	153
1. Schwangere und stillende Mütter	153
2. Behinderte	154
a) Ermessenseinschränkung bei Behinderung	155
b) Ermessenseinschränkung bei Schwerbehinderung	156
3. Kranke	157
a) Arbeitsunfähig krank	157
b) Zuweisung einer anderen nicht geschuldeten Berufstätigkeit	158
c) Teilweise Arbeitsunfähigkeit	158
d) Rücksichtnahme bei bestimmten Arbeitstätigkeiten und Arbeitszeiten	160
e) Stufenweise Wiedereingliederung nach dem „Hamburger Modell“	161
4. Jugendliche	162
5. Auszubildende	162
a) Ausbildungsziel förderliche Arbeitsaufgaben	162
b) Vermittlung von theoretischen Kenntnissen im Ausbildungsbetrieb	164
6. Betriebsratsmitglieder	164
a) Nichtfreigestellte	165
aa) Arbeiten statt Betriebsratsarbeit	165
bb) Stundenkontingent für die Gremienarbeit	167
cc) Abmeldung zur Betriebsratsarbeit	167
b) Freigestellte	168
c) Betriebsratsarbeit während der regulären Arbeitszeit	169
aa) Keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes	169
bb) Verschiebung der regulären Arbeitszeit	170
d) Benachteiligung	172
7. Loyalitätspflicht von Mitarbeitern im öffentlichen Dienst	173
a) Kritik am Staat	173
b) Kritik am Dienstherrn	173
c) Politische Meinung	174
8. Loyalitätspflicht von Mitarbeitern in Tendenzunternehmen	174
a) Tendenzspezifische Erweiterung des Weisungsrechts	175
b) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Tendenzunternehmen	176

VII. Handlungsalternativen für die Arbeitgeberin bei Nichtbefolgung

der Weisung	177
1. Pflicht zur Teilnahme am Personalgespräch	177

Inhaltsverzeichnis

a) Erklärung der Arbeitsabläufe	177
b) Kritikgespräch	177
aa) Anwesenheit eines Rechtsanwaltes	178
bb) Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds	179
c) Während einer Krankschreibung	180
d) Änderung der Hauptleistungspflichten	181
e) Kontrollbesprechung	181
2. Dokumentationspflicht	182
a) Arbeitstätigkeit unter Zeitangabe	182
b) Arbeitsbereitschaft	183
3. Anordnung einer ärztlichen Untersuchung	184
a) Ärztliche Eignungsuntersuchung	184
aa) Vor der Begründung eines Arbeitsverhältnisses	184
bb) Im laufenden Arbeitsverhältnis	185
cc) Routinemäßige Blutentnahme zur Überprüfung auf Alkohol- und Drogenabhängigkeit	187
b) Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	188
c) Schwangerschafts- und mutterschaftsveranlasste Vorsorgeuntersuchung	188
d) Arbeitsunfähigkeit zweifelhaft – Überprüfung des Medizinischen Dienstes	189
e) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag der Erkrankung	190
4. Einleitung eines bEM-Verfahrens	191
5. Ermahnung	193
6. Abmahnung	193
a) Abmahnung vor einer Weisung	196
b) Abmahnung vor einer Änderungskündigung	197
7. Kündigung	197
8. Kürzung des Gehaltes	198
9. Gerichtsverfahren	199
10. Darlegungs- und Beweislast vor Gericht	199

VIII. Handlungsalternativen für den Arbeitnehmer bei einer

unwirksamen Weisung	203
1. Einverständnis mit unwirksamer Weisung	203
2. Annahme unter Vorbehalt	203
3. Annahme unter Fristsetzung	204
4. Nichtbefolgung der Weisung	204
5. Angebot der bisherigen Arbeitstätigkeit	204
a) Tatsächliches Angebot	204
b) Wörtliches Angebot	205
6. Beschwerde	205
a) Einreichen bei der Arbeitgeberin	205
b) Einreichen beim Betriebsrat	206
7. Normales Klageverfahren	207
a) Klageanträge bei einer unwirksamen Weisung	207
b) Weisung und zeitgleich vorsorgliche Änderungskündigung	207
8. Eilverfahren vor Gericht	209

Sachverzeichnis	211
-----------------	-----