

# Das Weisungsrecht der Arbeitgeber

Peters

2. Auflage 2021  
ISBN 978-3-406-76352-6  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

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,  
z.Zt. als Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
abgeordnet an das Bundesarbeitsgericht

2. Auflage 2021  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG



Zitiervorschlag:  
Peters WeisungsR Rn. ...

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 76352 6

© 2021 Verlag C.H. Beck oHG  
Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck: Druckerei C.H. Beck, Nördlingen  
(Adresse wie Verlag)

Satz: Textservice Zink, 74869 Schwarzach

Umschlaggestaltung: Maria Seidel, atelier-seidel.de



[chbeck.de/nachhaltig](http://chbeck.de/nachhaltig)

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

## Vorwort zur 2. Auflage

Es sind nicht unbedingt die großen Naturkatastrophen, sondern durchaus auch die äußerst winzigen Dinge im Leben, die die ganze Welt plötzlich auf den Kopf stellen. Das Coronavirus SARS-CoV-2 ist so klein, dass es nicht einmal unter einem normalen Mikroskop erkennbar ist. Mit dem Shutdown hat sich schlagartig das gesamte Arbeitsleben verändert. Noch niemals dagewesene ganz neuartige Weisungen sollen befolgt werden, die mitunter in die Grundrechte der Arbeitnehmer eingreifen. Maskentragen wird angeordnet. Es soll im Homeoffice gearbeitet werden, obwohl man immer gern zur Arbeit gegangen ist. Und dann folgt noch die Anweisung vom Vorgesetzten, die Corona-App aufs Handy herunterzuladen. Diese Corona-bedingten Weisungen werden in dieser Auflage auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft.

Wer die erste Auflage kennt, wird feststellen, dass viele neue Fälle in fast allen Bereichen hinzugekommen sind. Erstmals werden das Thema der Schadensberechnung bei einer rechtswidrigen Weisung und das aufgespaltene Weisungsrecht bei Leiharbeitnehmern aufgegriffen. Ein Dank geht an die Teilnehmer meiner Seminare mit Fragen aus der Praxis und den von Lesern gefertigten Zuschriften zur ersten Auflage. Mit den Antworten konnte ich dieses Buch bereichern.

Zu der Fragestellung: „Muss die Weisung des Vorgesetzten befolgt werden?“ oder umgekehrt: „Ist der Vorgesetzte verpflichtet, die Weisung zu erteilen?“ gibt es einen unerschöpflichen Fundus an Gerichtsentscheidungen. In dieser Vorfrage steckt häufig der Schlüssel, der zur Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung oder des Bestehens eines Entgeltanspruchs benötigt wird. Der jeweilige Zeitgeist entscheidet wesentlich über die Rechtmäßigkeit einer Weisung. Wurde in den 1960er Jahren einem Jungwerker bei der Bahn verboten, eine Beatlesfrisur zu tragen, so trägt der junge Mann heutzutage einen Dutt. Das Weisungsrecht ist ständig in Bewegung und wird auch in der Zukunft für eine sich weiterentwickelnde Rechtsprechung sorgen.

Beelitz, im März 2021

*Dietlinde-Bettina Peters*

## Vorwort zur 1. Auflage

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. 195 ff. [2. Aufl.]) 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-

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 Gehorsampflicht 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*

## Inhaltsverzeichnis

|                              |      |
|------------------------------|------|
| Vorwort zur 2. Auflage ..... | V    |
| Vorwort zur 1. Auflage ..... | VI   |
| Abkürzungsverzeichnis .....  | XVII |

|                                                                                   |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>I. Grundbegriffe zum Weisungsrecht .....</b>                                   | <b>1</b> |
| 1. Begriff der Weisung .....                                                      | 1        |
| a) Unterschiedliche Möglichkeiten der Erteilung einer Weisung .....               | 2        |
| b) Unklare Weisung .....                                                          | 2        |
| c) Keine Weisung gegenüber Selbständigen .....                                    | 3        |
| d) Wenige oder detaillierte Vorgaben zur jeweiligen Arbeitstätigkeit ..           | 4        |
| 2. Festlegungen der Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag .....                    | 5        |
| a) Im Rahmen des Arbeitsvertrages .....                                           | 5        |
| b) Enger und weiter Handlungsspielraum .....                                      | 6        |
| aa) Weitgefaste Beschreibung im Arbeitsvertrag .....                              | 7        |
| bb) Detaillierte Beschreibung im Arbeitsvertrag .....                             | 8        |
| 3. Personen, die Weisungen erteilen .....                                         | 9        |
| a) Fachliche und disziplinarische Weisung .....                                   | 9        |
| b) Mehrere gleichberechtigte Weisungsberechtigte .....                            | 10       |
| 4. Stufenprüfung der Rechtmäßigkeit einer Weisung .....                           | 11       |
| a) 1. Stufe: Weisungsrecht betroffen .....                                        | 12       |
| b) 2. Stufe: Arbeitsrechtlich erlaubt .....                                       | 12       |
| c) 3. Stufe: Interessenabwägung – billiges Ermessen .....                         | 12       |
| d) 4. Stufe: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats .....                           | 12       |
| 5. Grenzen des Weisungsrechts durch höherrangiges Recht .....                     | 13       |
| a) Rangfolge .....                                                                | 13       |
| b) Normenpyramide des Arbeitsrechts .....                                         | 13       |
| aa) Rangprinzip .....                                                             | 14       |
| bb) Ausnahme: Günstigkeitsprinzip .....                                           | 15       |
| 6. Interessenabwägung – billiges Ermessen .....                                   | 15       |
| a) Zugunsten des Arbeitnehmers .....                                              | 16       |
| b) Zugunsten der Arbeitgeberin .....                                              | 19       |
| c) Abwägungsprozess .....                                                         | 20       |
| aa) Grundrechte .....                                                             | 20       |
| bb) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz .....                                           | 21       |
| d) Auswahlentscheidung zwischen mehreren Beschäftigten .....                      | 22       |
| aa) Soziale Belange .....                                                         | 23       |
| bb) Abgrenzung zur Sozialauswahl .....                                            | 25       |
| e) Keine Kenntnis von den Abwägungsgründen – objektive Lage .....                 | 27       |
| f) Anhörung des Betroffenen vor einer Weisung .....                               | 27       |
| g) Verpflichtung zur Anhörung des Betroffenen vor einer Weisung ..                | 28       |
| h) Mehrere richtige Entscheidungsmöglichkeiten .....                              | 29       |
| i) Überprüfung einer früheren Weisung bei später eintretenden<br>Änderungen ..... | 30       |
| 7. Einschränkung des Weisungsrechts durch vorheriges Verhalten .....              | 30       |
| a) Betriebliche Übung .....                                                       | 30       |
| b) Konkretisierung der Leistungsbestimmung durch Zeitablauf .....                 | 32       |
| c) Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz .....                            | 33       |

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| d) Selbstbindung .....                                                             | 35        |
| 8. Kein Weisungsrecht bezüglich Hauptleistungspflichten .....                      | 36        |
| a) Änderungsvertrag .....                                                          | 37        |
| b) Änderungskündigung .....                                                        | 38        |
| aa) Fristgerechte Änderungskündigung .....                                         | 38        |
| bb) Fristlose Änderungskündigung .....                                             | 40        |
| <b>II. Inhaltliche Durchführung der Arbeitstätigkeit .....</b>                     | <b>41</b> |
| 1. Klauseln im Arbeitsvertrag bezüglich der Berufstätigkeit .....                  | 41        |
| a) Detaillierte oder weitgefasste Beschreibung der Berufstätigkeit .....           | 41        |
| b) Erweitertes Weisungsrecht – Gleichwertige Berufstätigkeit .....                 | 42        |
| c) Arbeitsplatzbeschreibung .....                                                  | 44        |
| 2. Arbeitsaufgaben entsprechend dem Berufsbild .....                               | 44        |
| a) Unterschiedliche Berufsbilder .....                                             | 44        |
| aa) Chefsekretärin – Kaffee kochen und ausschenken .....                           | 44        |
| bb) Bäckereiverkäuferin – Bedienen einer automatischen<br>Brötchenbackanlage ..... | 46        |
| cc) Fahrer eines Müllladers – Übernahme der Ladetätigkeit .....                    | 46        |
| dd) Übernahme der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter .....                      | 46        |
| ee) Schlagzeuger – Bedienen eines Regenmachers .....                               | 47        |
| ff) Private Besorgungen für den Vorgesetzten .....                                 | 48        |
| b) Vor- und Nacharbeiten als Nebenarbeiten .....                                   | 48        |
| aa) Anziehen der Arbeitskleidung .....                                             | 49        |
| bb) Weg zur Arbeit in Dienstkleidung .....                                         | 51        |
| cc) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Umkleidezeiten .....                  | 52        |
| 3. Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltung .....                             | 52        |
| a) Pflicht zur Teilnahme .....                                                     | 53        |
| b) Auswahl zwischen Mitarbeitern .....                                             | 54        |
| c) Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung .....                 | 55        |
| 4. Dienstreise .....                                                               | 55        |
| a) Dienstreise gehört zum Berufsbild .....                                         | 55        |
| b) Dienstreise ins Ausland .....                                                   | 56        |
| c) Reisezeit innerhalb und außerhalb der regulären Arbeitszeit .....               | 57        |
| d) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Reisezeiten .....                            | 59        |
| e) Festlegung des Verkehrsmittels für die Dienstreise .....                        | 59        |
| f) Dienstreise mit einem Dienstwagen .....                                         | 59        |
| g) Dienstreise mit dem eigenen Pkw .....                                           | 60        |
| 5. Privatnutzung des Dienstwagens .....                                            | 61        |
| a) Herausgabeverlangen des Dienstwagens .....                                      | 62        |
| b) Bei langandauernder Krankheit .....                                             | 63        |
| c) Während der Mutterschutzfrist und eines Beschäftigungsverbots .....             | 63        |
| 6. Auskunftsperson gegenüber dem Betriebsrat .....                                 | 64        |
| 7. Pflicht, für eine andere Arbeitgeberin zu arbeiten .....                        | 64        |
| 8. Arbeitstätigkeiten, die strafbar sind .....                                     | 65        |
| 9. Verpflichtung zur Mitteilung von beobachteten Straftaten<br>der Kollegen .....  | 66        |
| 10. Arbeitsmenge verkleinern oder vergrößern .....                                 | 67        |
| 11. Keine Arbeitstätigkeit .....                                                   | 69        |
| a) Im ungekündigten Arbeitsverhältnis .....                                        | 69        |
| b) Innerhalb der Kündigungsfrist .....                                             | 70        |
| 12. Sinnlose Arbeitstätigkeit .....                                                | 70        |
| 13. Qualität der Arbeitsleistung .....                                             | 71        |
| 14. Im Notfall geänderte Arbeitsaufgabe .....                                      | 73        |

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 15. Niedriger oder höher bewertete Arbeitstätigkeiten                                | 75        |
| a) Niedrigere Tätigkeit bei geringerem Gehalt                                        | 75        |
| b) Niedrigere Tätigkeit bei gleichem Gehalt                                          | 76        |
| aa) Führt zu einem niedrigeren Sozialbild                                            | 76        |
| bb) Niedriger eingestufte Nebenarbeiten                                              | 77        |
| cc) Weitere niedriger eingestufte eigenständige Arbeitsaufgaben                      | 77        |
| c) Wegfall von Zulagen, Zuschlägen und Provisionen                                   | 78        |
| aa) Änderung der Arbeitszeit                                                         | 79        |
| bb) Änderung der Arbeitstätigkeit                                                    | 81        |
| d) Anspruch auf höherwertige Tätigkeit auf Dauer                                     | 83        |
| aa) Arbeitnehmer will keine höherwertige Tätigkeit ausüben                           | 83        |
| bb) Arbeitnehmer will höherwertige Tätigkeit ausüben                                 | 84        |
| e) Befristete höherwertige Arbeitstätigkeit                                          | 86        |
| f) Krankheits- und Urlaubsvertretung                                                 | 88        |
| 16. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung der Arbeitstätigkeit       | 88        |
| <b>III. Zeit der Arbeitsleistung</b>                                                 | <b>91</b> |
| 1. Lage der Arbeitszeit                                                              | 91        |
| a) Gestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung eines Zeitraums für die Stundenanzahl | 92        |
| b) Arbeitszeitkonto                                                                  | 93        |
| c) Grenzen der Arbeitszeitgestaltung                                                 | 93        |
| d) Ankündigungsfrist für die Festlegung der Arbeitszeit                              | 94        |
| e) Änderung der bereits festgelegten Arbeitszeit                                     | 94        |
| f) Weisungen außerhalb der Arbeitszeit                                               | 95        |
| aa) Verpflichtung zur Übernahme eines unentgeltlichen Ehrenamtes                     | 96        |
| bb) Erreichbarkeit nach Feierabend als Arbeitszeit                                   | 96        |
| 2. Umfang der Arbeitszeit – Anzahl der Arbeitsstunden                                | 98        |
| a) Arbeitsverhältnis auf Abruf                                                       | 98        |
| b) Keine Vereinbarung über die Arbeitszeit                                           | 100       |
| c) Anordnung von Überstunden                                                         | 101       |
| aa) Pflicht, Überstunden zu leisten                                                  | 102       |
| bb) Anweisung, zukünftig keine Überstunden mehr leisten zu dürfen                    | 103       |
| cc) Abbau von Überstunden durch Freizeitausgleich                                    | 104       |
| dd) Anordnung des Zeitpunktes des Überstundenabbaus                                  | 105       |
| ee) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Zeitpunkt des Überstundenabbaus        | 106       |
| d) Im Notfall verlängerte Arbeitszeit                                                | 107       |
| e) Kurzarbeit                                                                        | 109       |
| 3. Pausen                                                                            | 110       |
| a) Im Voraus feststehende Pausen                                                     | 110       |
| b) Länge der Pause                                                                   | 111       |
| c) Keine Arbeitsbereitschaft während der Pause                                       | 111       |
| 4. Ruhezeit                                                                          | 113       |
| a) Rufbereitschaft                                                                   | 113       |
| b) Bereitschaftszeit                                                                 | 113       |
| c) Arbeitsbereitschaft                                                               | 114       |
| 5. Verbot einer beruflichen Nebentätigkeit                                           | 115       |
| a) Verbote, die in jedem Arbeitsverhältnis bestehen                                  | 115       |
| aa) Ausübung der Nebentätigkeit während der Haupttätigkeit                           | 115       |

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| bb) Ausübung der Nebentätigkeit außerhalb der Arbeitszeit der Haupttätigkeit                     | 115 |
| cc) Überschreitung der Höchstarbeitszeit – Nebentätigkeit als Arbeitnehmer                       | 116 |
| dd) Keine Überschreitung der Höchstarbeitszeit – Nebentätigkeit als Selbständiger                | 116 |
| ee) Nebentätigkeit bei der Konkurrenz                                                            | 117 |
| ff) Nebentätigkeit untergeordneter einfacher Art bei der Konkurrenz                              | 117 |
| gg) Überarbeitung durch die Nebentätigkeit                                                       | 118 |
| hh) Nebentätigkeit trotz Erkrankung – Gesundungsprozess verzögert sich                           | 119 |
| ii) Nebentätigkeit trotz Erkrankung – keine Verzögerung des Gesundungsprozesses                  | 119 |
| jj) Arbeitstätigkeit während des Urlaubs                                                         | 119 |
| kk) Vor dem Urlaub ausgeübte Nebentätigkeit                                                      | 119 |
| b) Verbot von bestimmten Nebentätigkeiten                                                        | 120 |
| aa) Negative Wahrnehmung in der Öffentlichkeit                                                   | 120 |
| bb) Fehlende Überprüfungs- und Kontrollmöglichkeit                                               | 121 |
| c) Nebentätigkeit als Schriftsteller – Veröffentlichung eines Büroromans                         | 121 |
| 6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Arbeitszeit                                     | 123 |
| <b>IV. Ort der Arbeitsleistung</b>                                                               | 127 |
| 1. Arbeitstätigkeiten mit Ortswechsel                                                            | 127 |
| 2. Kein Arbeitsort vereinbart                                                                    | 128 |
| 3. Arbeitsort vereinbart                                                                         | 128 |
| a) Konkrete Angabe                                                                               | 128 |
| b) Klauseln im Arbeitsvertrag                                                                    | 129 |
| aa) Arbeitsortwechsel                                                                            | 129 |
| bb) Arbeitsort für den Beginn des Arbeitsverhältnisses                                           | 130 |
| cc) Bestimmter Arbeitsort unter der Einbeziehung eines Tarifvertrages mit Versetzungsmöglichkeit | 131 |
| 4. Arbeitsortwechsel wegen mangelhafter Arbeitsschutzmaßnahmen                                   | 133 |
| 5. Zumutbarkeit der versetzungsbedingten Verlängerung der Fahrtzeiten zur Arbeitsstelle          | 133 |
| 6. Kostenerstattung für den versetzungsbedingten Umzug an die neue Arbeitsstätte                 | 135 |
| 7. Ankündigungsfrist bei einer Versetzung in eine andere Stadt                                   | 135 |
| 8. Homeoffice                                                                                    | 136 |
| 9. Streit zwischen Kollegen                                                                      | 138 |
| a) Normaler Streit                                                                               | 138 |
| b) Mobbing                                                                                       | 140 |
| 10. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Wechsel des Ortes                                  | 142 |
| <b>V. Generelle Anordnung zum Ordnungsverhalten im Betrieb</b>                                   | 143 |
| 1. Äußeres Erscheinungsbild                                                                      | 143 |
| a) Kleidungsstil und einheitliche Dienstkleidung                                                 | 144 |
| aa) Kittel einer Verkäuferin                                                                     | 145 |
| bb) Tragen von Unterwäsche                                                                       | 146 |
| cc) Verbot, kurze Hosen zu tragen                                                                | 146 |
| dd) Cockpit-Mütze                                                                                | 147 |
| ee) Schwarzer Anzug und gleichfarbige Schuhe                                                     | 148 |

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| b) Maske als Schutzbekleidung                                                | 148 |
| c) Beschaffen der Kleidungsstücke                                            | 149 |
| d) Reinigung der Dienstkleidung                                              | 150 |
| e) Kosten für die Arbeitskleidung                                            | 150 |
| f) Religiöse Kleidung                                                        | 151 |
| g) Länge und Farbe der Fingernägel                                           | 152 |
| h) Gelnägel                                                                  | 153 |
| i) Gepflegte Haare und Bart sowie das Tragen eines Toupets                   | 153 |
| j) Länge der Haare                                                           | 154 |
| k) Ablegen von Schmuck                                                       | 155 |
| l) Piercing und Tattoo                                                       | 155 |
| 2. Formales Auftreten nach außen                                             | 156 |
| a) Verpflichtung zur Bekanntgabe des eigenen Vor- und Nachnamens             | 157 |
| b) Einheitliche Begrüßungs- und Verabschiedungsformel                        | 158 |
| c) Siezen statt Duzen                                                        | 159 |
| d) Nichtgrüßen des Vorgesetzten                                              | 159 |
| 3. Verbote im Ordnungsverhalten                                              | 160 |
| a) Alkohol- und Drogenkonsumverbot                                           | 161 |
| b) Rauchen                                                                   | 163 |
| aa) Rauchverbot am Arbeitsplatz                                              | 163 |
| bb) Generelles Rauchverbot in den Betriebsräumen                             | 163 |
| cc) Einrichtung eines Raucherzimmers                                         | 164 |
| dd) Rauchverbot im Freien                                                    | 164 |
| ee) Zukünftiges Verbot, während der Arbeitszeit zu rauchen                   | 164 |
| 4. Private Internet- und Handynutzung                                        | 166 |
| 5. Radiohören und Fernsehen                                                  | 168 |
| 6. Stromanschluss mitgebrachter elektrischer Geräte                          | 170 |
| 7. Verbot, Tiere zur Arbeit mitzubringen                                     | 170 |
| 8. Torkontrollen                                                             | 172 |
| 9. Untersagung einer Liebesbeziehung                                         | 174 |
| 10. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen zum Ordnungsverhalten | 175 |

## VI. Einschränkung und Erweiterung des Weisungsrechts bei besonderen

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Personengruppen</b>                                                                       | 179 |
| 1. Schwangere und stillende Mütter                                                           | 179 |
| 2. Behinderte                                                                                | 180 |
| a) Ermessenseinschränkung bei Behinderung                                                    | 181 |
| b) Ermessenseinschränkung bei Schwerbehinderung und Gleichstellung                           | 182 |
| 3. Kranke                                                                                    | 183 |
| a) Arbeitsunfähig krank                                                                      | 183 |
| aa) Weisung andere nicht geschuldete Arbeitstätigkeit                                        | 184 |
| bb) Weisung andere geschuldete Arbeitstätigkeit                                              | 184 |
| b) Teilweise Arbeitsunfähigkeit                                                              | 185 |
| aa) Keine Arbeitsfähigkeit                                                                   | 185 |
| bb) Weisung führt zur Arbeitsfähigkeit                                                       | 186 |
| c) Arbeitnehmer verlangt während der Arbeitsunfähigkeit Zuweisung einer neuen Arbeitsaufgabe | 187 |
| d) Mitteilung der Art der Erkrankung                                                         | 188 |
| e) Verdacht einer ansteckenden Krankheit                                                     | 188 |

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| f) Stufenweise Wiedereingliederung eines Erkrankten nach dem „Hamburger Modell“ .....        | 188 |
| g) Stufenweise Wiedereingliederung eines Schwerbehinderten nach dem „Hamburger Modell“ ..... | 190 |
| 4. Jugendliche .....                                                                         | 190 |
| 5. Auszubildende .....                                                                       | 191 |
| a) Ausbildungsziel förderliche Arbeitsaufgaben .....                                         | 191 |
| b) Vermittlung von theoretischen Kenntnissen im Ausbildungsbetrieb .....                     | 192 |
| 6. Betriebsratsmitglieder .....                                                              | 193 |
| a) Nichtfreigestellte .....                                                                  | 193 |
| aa) Arbeiten statt Betriebsratsarbeit .....                                                  | 193 |
| bb) Stundenkontingent für die Gremienarbeit .....                                            | 195 |
| cc) Abmeldung zur Betriebsratsarbeit .....                                                   | 196 |
| b) Freigestellte .....                                                                       | 196 |
| c) Betriebsratsarbeit während der regulären Arbeitszeit .....                                | 197 |
| aa) Keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes .....                                 | 198 |
| bb) Verschiebung der regulären Arbeitszeit .....                                             | 198 |
| d) Benachteiligung .....                                                                     | 200 |
| 7. Leiharbeitnehmer .....                                                                    | 201 |
| 8. Loyalitätspflicht von Mitarbeitern im öffentlichen Dienst .....                           | 203 |
| a) Kritik am Staat .....                                                                     | 203 |
| b) Kritik am Dienstherrn .....                                                               | 203 |
| c) Politische Meinung äußern .....                                                           | 204 |
| 9. Loyalitätspflicht von Mitarbeitern in Tendenzunternehmen .....                            | 204 |
| a) Tendenzspezifische Erweiterung des Weisungsrechts .....                                   | 205 |
| b) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Tendenzunternehmen .....                          | 207 |
| <b>VII. Handlungsalternativen für die Arbeitgeberin bei Nichtbefolgung der Weisung</b> ..... | 209 |
| 1. Pflicht zur Teilnahme am Personalgespräch .....                                           | 209 |
| a) Erklärung der Arbeitsabläufe .....                                                        | 209 |
| b) Mitarbeitergespräch .....                                                                 | 210 |
| c) Kritikgespräch .....                                                                      | 210 |
| aa) Anwesenheit eines Rechtsanwaltes .....                                                   | 210 |
| bb) Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds .....                                            | 211 |
| d) Während einer arbeitsunfähigkeitsbedingten Krankschreibung .....                          | 212 |
| e) Änderung der Hauptleistungspflichten .....                                                | 213 |
| f) Kontrollbesprechung .....                                                                 | 214 |
| 2. Dokumentationspflicht .....                                                               | 214 |
| a) Arbeitstätigkeit unter Zeitangabe .....                                                   | 215 |
| b) Arbeitsbereitschaft .....                                                                 | 215 |
| 3. Anordnung einer ärztlichen Untersuchung .....                                             | 216 |
| a) Ärztliche Eignungsuntersuchung .....                                                      | 216 |
| aa) Vor der Begründung eines Arbeitsverhältnisses .....                                      | 217 |
| bb) Im laufenden Arbeitsverhältnis .....                                                     | 217 |
| cc) Routinemäßige Blutentnahme zur Überprüfung auf Alkohol- und Drogenabhängigkeit .....     | 219 |
| b) Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung .....                                            | 220 |
| c) Schwangerschafts- und mutterschaftsveranlasste Vorsorgeuntersuchung .....                 | 221 |
| d) Arbeitsunfähigkeit zweifelhaft – Überprüfung des Medizinischen Dienstes .....             | 221 |

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| e) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag<br>der Erkrankung ..... | 222 |
| 4. Einleitung eines bEM-Verfahrens .....                                      | 223 |
| 5. Ermahnung .....                                                            | 226 |
| 6. Abmahnung .....                                                            | 226 |
| a) Abmahnung vor einer Versetzung .....                                       | 228 |
| b) Abmahnung vor einer Kündigung .....                                        | 230 |
| 7. Kündigung .....                                                            | 230 |
| 8. Kürzung des Gehaltes .....                                                 | 231 |
| 9. Gerichtsverfahren .....                                                    | 232 |
| 10. Darlegungs- und Beweislast vor Gericht .....                              | 232 |

### VIII. Handlungsalternativen für den Arbeitnehmer bei einer unwirksamen

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Weisung</b> .....                                            | 235 |
| 1. Einverständnis mit unwirksamer Weisung .....                 | 235 |
| 2. Annahme unter Vorbehalt .....                                | 235 |
| 3. Annahme unter Fristsetzung .....                             | 236 |
| 4. Nichtbefolgung der Weisung .....                             | 236 |
| 5. Angebot der bisherigen Arbeitstätigkeit .....                | 236 |
| a) Tatsächliches Angebot .....                                  | 237 |
| b) Wörtliches Angebot .....                                     | 237 |
| 6. Beschwerde .....                                             | 237 |
| a) Einreichen bei der Arbeitgeberin .....                       | 238 |
| b) Einreichen beim Betriebsrat .....                            | 238 |
| 7. Schadensersatz bei einer unwirksamen Weisung .....           | 239 |
| 8. Arbeitsgerichtliches Klageverfahren .....                    | 241 |
| a) Klageanträge bei einer unwirksamen Weisung .....             | 241 |
| b) Weisung und zeitgleich vorsorgliche Änderungskündigung ..... | 241 |
| 9. Eilverfahren vor Gericht .....                               | 243 |
| Sachverzeichnis .....                                           | 245 |