

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

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

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

I. Grundbegriffe zum Weisungsrecht	1
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) Weitgefasste 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 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
II. Inhaltliche Durchführung der Arbeitstätigkeit	41
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 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 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
III. Zeit der Arbeitsleistung	91
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
IV. Ort der Arbeitsleistung	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
V. Generelle Anordnung zum Ordnungsverhalten im Betrieb	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

Personengruppen	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
VII. Handlungsalternativen für die Arbeitgeberin bei Nichtbefolgung der Weisung	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 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

Weisung	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