

## Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers</b> .....	5
1	Allgemeines.....	5
2	Hauptpflichten .....	5
2.1	Die Hauptpflicht auf Arbeitgeberseite besteht darin, die nach dem Vertrag geschuldete Vergütung (Arbeitsentgelt) zu zahlen. ....	5
2.2	Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Arbeitspflicht, welche folgende Rechtsgrundlage hat .....	7
3	Nebenflichten .....	7
3.1	Nebenflichten des Arbeitnehmers.....	7
3.2	Nebenflichten des Arbeitgebers.....	7
3.2.1	Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.....	8
3.2.2	Schutzpflichten .....	8
3.2.3	Sorgfaltspflichten .....	9
3.2.4	Auskunfts- und Hinweispflichten.....	9
4	Die Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer.....	9
4.1	Arbeitspflichtverletzungen .....	9
4.2	Nebenflichtverletzungen .....	9
4.3	Verschuldensmaßstab und Haftungsprivileg im Arbeitsverhältnis..	10
4.4	Haftung für Personenschäden .....	11
5	Direktionsrecht .....	11
6	Krankheit .....	15
6.1	Die Anzeige- und Nachweispflicht .....	16
6.2	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	18
6.3	Beschäftigung während der Arbeitsunfähigkeit .....	18
7	Behinderung .....	19
8	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	20
8.1	Das betriebliche Eingliederungsmanagement.....	20
8.2	Tatbestandsvoraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX.....	22
8.3	Am BEM beteiligte Personen und Stellen.....	23
8.3.1	Die Rolle des Arbeitgebers .....	23
8.3.2	Die Rolle des betroffenen Beschäftigten .....	26
8.3.3	Die Rolle der Interessenvertretung.....	27
8.3.4	Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung .....	28
8.3.5	Die Rolle der Mediziner.....	29
8.3.6	Die Rolle des Integrationsamts .....	29
8.3.7	Die Rolle der Rehabilitationsträger .....	30
8.3.8	Maßnahmen innerhalb des BEM .....	30
8.3.9	Datenschutzrechtliche Aspekte des BEM.....	31
8.4	Rechtsfolgen der fehlerhaften Durchführung oder der Unterlassung eines BEM.....	32
8.5	Prämien und Boni gem. § 84 Abs. 3 SGB IX.....	34

9	Datenschutz.....	35
9.1	Einführung.....	35
9.2	Allgemeines.....	36
9.3	Überwachung der Arbeitnehmer .....	38
9.3.1	Internet.....	38
9.3.2	E-Mail.....	42
9.3.3	Telefon .....	44
9.3.4	Kontrollen im Bereich der Suchtmittel und Krankheit.....	48
9.3.4.1	Rauchverbot.....	48
9.3.4.2	Torkontrollen.....	49
9.3.4.3	Einsatz von Detektiven.....	50
9.3.5	Einsatz von Videoüberwachung.....	51
<b>B</b>	<b>Fallbeispiele und Lösungen .....</b>	<b>53</b>
1	Fallbeispiele .....	53
2	Lösungen der Fallbeispiele .....	54

## A Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers

### 1 Allgemeines

Im Vordergrund stehen bei den Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer die wechselseitigen Hauptpflichten. Dies sind die Pflichten, die unmittelbar die nach dem Arbeitsvertrag im Austauschverhältnis stehenden Leistungen betreffen. Daneben ergibt sich aber aus der Tatsache, dass die Parteien in einer Dauerrechtsbeziehung stehen, eine ganze Reihe von Nebenpflichten.

### 2 Hauptpflichten

Je nachdem, wie konkret eine bestimmte Tätigkeit/Funktion nach Inhalt, Zeit und Ort vertraglich vereinbart ist, verbleibt ein mehr oder minder weiter Spielraum, den der Arbeitgeber durch die Zuweisung eines konkreten Arbeitsplatzes mit konkreten Arbeiten gestalten kann und muss. Diese Konkretisierung hat im Einzelfall durch Ausübung des sog. Direktionsrechtes bzw. Weisungsrechtes des Arbeitgebers zu geschehen, welches seine gesetzliche Verankerung in § 106 Gewerbeordnung (GewO) sowie in § 315 BGB findet.

#### 2.1 Die Hauptpflicht auf Arbeitgeberseite besteht darin, die nach dem Vertrag geschuldete Vergütung (Arbeitsentgelt) zu zahlen.



#### Hinweis

Seit 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn. Dieser beträgt ab dem 1. Januar 2017 pro Zeitstunde 8,84 EUR und muss grundsätzlich allen in Deutschland tätigen volljährigen Beschäftigten gezahlt werden. Selbst geringfügige Arbeitsverhältnisse – die sog. Minijobs – sind in vollem Umfang vom Mindestlohngesetz erfasst. Dies gilt auch für alle Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Der Mindestlohn ist vom Arbeitgeber nach § 2 MiLoG wie folgt zu zahlen:

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
- spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

→ Hinweis

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 13.5.2015 – 10 AZR 191/14 ) ist Mindestlohn nicht nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und für Zeiten des Urlaubs zu zahlen, sondern auch an Feiertagen sowie im Falle einer Arbeitsunfähigkeit. Gleiches gilt für Zeiten eines Bereitschaftsdienstes ( Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.06.2016 – 5 AZR 716/15).

Keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben

- Auszubildende,
- Praktikanten unter den Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 MiLoG,
- Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind und über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen sowie
- ehrenamtlich Tätige.

→ Hinweis

Für Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeit-arbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt eine Besonderheit: Diese erhalten den gesetzlichen Mindestlohn erst, wenn das Beschäftigungsverhältnis sechs Monate bestanden hat.

Nach § 17 MiLoG müssen Arbeitgeber bei Minijobbern sowie von bestimmten Branchen, die hier nicht einschlägig sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bis spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen. Diese Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt werden.

→ Hinweis

Der Zoll kontrolliert die Einhaltung der Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht. Bei einem Verstoß hiergegen drohen Bußgelder in empfindlicher Höhe. Hierbei überprüft der Zoll auch, ob die höchst zulässige Arbeitszeit eingehalten wurde.

**Bußgeld für Arbeitgeber?**

Das MiLoG beinhaltet in § 21 diverse Bußgeldvorschriften. Eine solches fällt z. B. an,

- wenn Mindestlohn nicht spätestens am letzten Bankarbeitstag ( Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, bezahlt wird;



- Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG ( Aufzeichnungspflicht betreffend Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit) verletzt werden;
- die aufgezeichneten Unterlagen nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt.

### 2.2 Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Arbeitspflicht, welche folgende Rechtsgrundlage hat:

- Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Direktionsrecht

## 3 Nebenpflichten

### 3.1 Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Als zentrale Nebenpflicht auf Arbeitnehmerseite ist die sog. Treuepflicht zu nennen. Des Weiteren zählen u. a. zu den Nebenpflichten: die Pflicht zum sorgsamem Umgang mit dem Eigentum des Arbeitgebers, die Verschwiegenheitspflicht im Hinblick auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und das Wettbewerbsverbot.

### 3.2 Nebenpflichten des Arbeitgebers

Die Nebenpflichten auf Arbeitgeberseite sind die Gleichbehandlungspflicht, die Beschäftigungspflicht und die Fürsorgepflicht.

#### → Hinweis

Die Nebenpflichten von Arbeitgeber und -nehmer lassen sich klassifizieren.

Auf **Arbeitnehmerseite** sind folgende Nebenpflichten zu erfüllen:

- Treuepflicht
- Handlungspflichten:  
Mitteilungs- und Anzeigepflichten bei Mängeln der Betriebsmittel oder der Betriebsorganisation
- Unterlassungspflichten:  
Geheimhaltungspflichten  
Unternehmensschädigende Äußerungen (Social Media)  
Grds. Verzicht auf Anzeige von Straftaten (Whistleblowing)

Die Nebenpflichten auf **Arbeitgeberseite** sind wie folgt:

- Beschäftigungspflicht
- Fürsorgepflicht
- Schutzpflichten:  
§ 618 BGB, um öffentlich-rechtliche Vorschriften des Arbeitsschutzes ergänzt (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Nichtraucherschutz, Gefahrstoffverordnung, Gerätesicherheitsgesetz etc.)
- Auskunfts- und Hinweispflichten

### 3.2.1 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht, so kommen verschiedene Rechtsfolgen in Betracht:

- Vornahme oder Unterlassung einer bestimmten Handlung, notfalls durch Zwangsmittel durchsetzbar
- Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers (Verweigerung einer geschuldeten Leistung)
- Schadensersatzanspruch

### 3.2.2 Schutzpflichten

Abgeleitet aus seiner Fürsorgepflicht trifft den Arbeitgeber insbesondere eine Reihe von Schutzpflichten, so z. B. hinsichtlich:

- Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, § 618 BGB, ergänzt um öffentlich-rechtliche Vorschriften des Arbeitsschutzes (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung, Gerätesicherheitsgesetz etc.)
- eingebrachter Sachen des Arbeitnehmers. Als Ausfluss der Fürsorgepflicht trifft den Arbeitgeber die Verpflichtung, Vorsorgemaßnahmen zum Schutz der von dem Arbeitnehmer in den Betrieb mitgebrachten Sachen zu treffen.
- Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. So gehören in diesen Bereich bspw. der Umgang des Arbeitgebers mit der Personalakte und z. B. das Recht des Arbeitnehmers, in diese Unterlagen Einsicht nehmen zu können. Bedeutung hat der Persönlichkeitsschutz auch bei der Erteilung von Auskünften an Dritte während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlangt.

### 3.2.3 Sorgfaltspflichten

Der Arbeitgeber ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus Fürsorgegesichtspunkten verpflichtet, die Lohnabzüge richtig zu berechnen und abzuführen.

### 3.2.4 Auskunfts- und Hinweispflichten

Das Bundesarbeitsgericht hat darauf erkannt, dass bei einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses je nach Lage des Einzelfalls eine Pflicht zur Aufklärung des Arbeitnehmers über die Auswirkungen der Vertragsbeendigung auf den Arbeitslosengeldanspruch bestehen kann.

## 4 Die Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer

### 4.1 Arbeitspflichtverletzungen

Da das Arbeitsvertragsrecht im Gegensatz zum Werkvertragsrecht keine Gewährleistungsvorschriften kennt und der Arbeitnehmer nur seine Dienste, nicht einen konkreten Erfolg schuldet, ist es ausgeschlossen, im Hinblick auf eine Schlecht- oder Minderleistung das Arbeitsentgelt zu kürzen.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer wegen der aus einer mangelhaften Arbeitsleistung erwachsenden weiteren Schäden in Anspruch nehmen. Darüber hinaus kann er das schadensverursachende Fehlverhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand einer Abmahnung machen und ggf. im Wiederholungsfall auch die Kündigung aussprechen.

### 4.2 Nebenpflichtverletzungen

Neben dieser Erfüllungspflicht können sich im Einzelfall für den Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Nebenpflichten wie Obhuts- und Bewahrungspflichten, besondere Auskunfts-, Überwachungs- sowie Rechnungslegungspflichten ergeben, z. B. die Einhaltung der einschlägigen Straßenverkehrsvorschriften durch einen Kraftfahrer.

### 4.3 Verschuldensmaßstab und Haftungsprivileg im Arbeitsverhältnis

Die Rechtsprechung hat Haftungserleichterungen entwickelt. Nach der Rechtsprechung greift die arbeitsrechtliche Haftungsmilderung bei jeder Art von betrieblich veranlasster Tätigkeit. Die Haftung des Arbeitnehmers bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens bei der Herbeiführung des Schadens.

Vorsatz setzt das Wissen und Wollen des Schadens voraus; der Arbeitnehmer haftet in diesem Fall voll.

Grobe Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in solch schwerem Maße verletzt worden ist, dass sich der Arbeitnehmer – auch unter Berücksichtigung seiner persönlichen Umstände und Fähigkeiten – den Vorwurf gefallen lassen muss, selbst einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt und selbst das nicht beachtet zu haben, was im gegebenen Fall jedem ohne Weiteres hätte einleuchten müssen. Bei grober Fahrlässigkeit handelt es sich um eine Sorgfaltspflichtverletzung in ungewöhnlich hohem Maße.

Auch bei grober Fahrlässigkeit sind Haftungserleichterungen nicht generell ausgeschlossen. Grundsätzlich haftet bei grober Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer.

Die Entscheidung ist jedoch nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu treffen, wobei es entscheidend darauf ankommen kann, dass der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht, sodass die Existenz des Arbeitnehmers bei voller Inanspruchnahme bedroht ist. Im Einzelfall kann nur eine Quote gebildet werden.

Mit der sog. mittleren Fahrlässigkeit ist das weite Feld zwischen leichtester und grober Fahrlässigkeit angesprochen. In diesem Bereich erfolgt eine Schadensaufteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bildung einer Haftungsquote. Die Bestimmung dieser Haftungsquote hat unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu erfolgen, denen wiederum je nach Lage des Einzelfalls ein unterschiedliches Gewicht untereinander beizumessen ist. Generelle Aussagen lassen sich nicht treffen.

Leichte Fahrlässigkeit liegt schließlich vor, wenn es sich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls um eine völlig geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeit handelt, die jedem Arbeitnehmer im Laufe der Zeit unterlaufen könnte (z. B. verschreiben, vergreifen u. ä.). Hier haftet der Arbeitgeber.



### 4.4 Haftung für Personenschäden

Erleidet der Arbeitnehmer einen Personenschaden, hat er grundsätzlich keinen Ersatzanspruch gegen den Arbeitgeber.

Insoweit gelten die §§ 104 ff. SGB VII. Eine Verpflichtung zum Ersatz eines Personenschadens besteht nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat oder wenn der Arbeitsunfall bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr eingetreten ist. In allen anderen Fällen tritt die gesetzliche Unfallversicherung ein.

## 5 Direktionsrecht

Unter dem arbeitgeberseitigen Direktions- oder Weisungsrecht wird nach allgemeiner Ansicht das Recht des Arbeitgebers verstanden, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Art, Ort und Zeit einseitig näher zu bestimmen.

### **§ 106 GewO 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.*

Mit dieser Regelung wurde das sog. Direktions- oder Weisungsrecht des Arbeitgebers erstmals ausdrücklich gesetzlich verankert.

Die bis dahin maßgebenden – insbesondere von der Rechtsprechung des BAG entwickelten – Grundsätze zum arbeitgeberseitigen Direktions- oder Weisungsrecht gelten allerdings auch nach dem Inkrafttreten des § 106 GewO unverändert weiter, da diese Vorschrift keinen darüber hinausgehenden Regelungsgehalt aufweist.

### **? Ist das Direktionsrecht übertragbar?**

Das Direktionsrecht kann vom Arbeitgeber auf andere Personen übertragen werden, die es dann als Vorgesetzte gegenüber den ihnen unterstellten Arbeitnehmern ausüben.

**? Welche Weisungen müssen vom Arbeitnehmer akzeptiert werden?**

Ob und in welchen Grenzen der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen hat, richtet sich in erster Linie nach dem Arbeitsvertrag.

**Praxisfall Nr. 1:**

Kann ein Arbeitnehmer, der als Verkäufer eingestellt wurde, von der Kinder- in die Herrenabteilung versetzt werden?

Die Umschreibung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag ist in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung. Hier einige Beispiele:

- „Sachbearbeiter“, „kaufmännischer Angestellter“ oder „Lagerarbeiter“

Wird die zu leistende Tätigkeit wie hier nur generalisierend umschrieben, so können dem Arbeitnehmer im Wege des Direktionsrechts alle Arbeiten zugewiesen werden, die innerhalb des Betriebs von der bezeichneten Personengruppe zu leisten sind.

So ist der Arbeitgeber auch befugt, einen kaufmännischen Angestellten von der Arbeitsvorbereitung in die Buchhaltung zu versetzen und umgekehrt.

- „Verkäufer“, „Mechaniker“ o. Ä.

Bei dieser fachlichen Umschreibung der Tätigkeit des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter aufgrund des Weisungsrechts nur die Arbeiten zuweisen, die dem üblichen Berufsbild entsprechen.

Ist ein Arbeitnehmer in eine bestimmte Vergütungsgruppe eines Lohn- oder Gehaltstarifvertrags eingruppiert, so kann ihm vom Arbeitgeber grundsätzlich jede zumutbare Beschäftigung im Rahmen dieser Vergütungsgruppe zugewiesen werden.

**! Hinweis**

Im öffentlichen Dienst sind bezüglich des Direktionsrechts die Merkmale der Vergütungsgruppen maßgeblich. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich somit regelmäßig auf die Zuweisung solcher Tätigkeiten, die den Merkmalen der Vergütungsgruppe entsprechen, für die der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag eingestellt worden ist. Danach können dem Arbeitnehmer grundsätzlich auch andere Tätigkeiten zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen. Unerheblich ist, ob aus der einschlägigen Fallgruppe ein Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe möglich ist oder nicht.

Erfolgt die Einstellung nach dem Arbeitsvertrag für eine bestimmte Tätigkeit, kommt eine Zuweisung anderer Tätigkeiten auf der Grundlage des Direktionsrechts nicht in Betracht. So kann etwa einem Verkäufer, der ausschließlich für die Warengruppe „Sport“ eingestellt worden ist, nicht einseitig vom Arbeitgeber der Verkaufsbereich „Schuhe“ zugewiesen werden.

#### → Hinweis

Erweiterungen des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts können sich unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergeben, soweit dieser eine sog. Versetzungsklausel enthält. Üblich ist die Formulierung:

*„Dem Mitarbeiter können – unter Berücksichtigung der Ausbildung und der Fähigkeiten – jederzeit (zusätzlich) auch andere gleichwertige Tätigkeiten übertragen werden.“*

#### Lösung Praxisfall Nr. 1:

Die Umsetzung eines Arbeitnehmers von der Kinder- in die Herrenabteilung ist möglich, wenn er im Arbeitsvertrag ohne weitere vertragliche Spezifizierung als Verkäufer eingestellt wurde.

#### ? Kann einem Arbeitnehmer eine geringwertige Tätigkeit zugewiesen werden, wenn dasselbe Gehalt gezahlt wird?

Die Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten wird nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, selbst wenn dem Arbeitnehmer die bisherige Arbeitsvergütung fortgezahlt wird.

Die Gleichwertigkeit der Tätigkeit bestimmt sich bei Fehlen anderer Anhaltspunkte grundsätzlich aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild.

Lediglich in Notfällen (zum Begriff des „Notfalls“ siehe § 14 ArbZG) ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Mitarbeiter zum Zweck der Schadensabwendung vom Unternehmen vorübergehend Tätigkeiten zuzuweisen, die sich nicht im Rahmen des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereichs halten.

Keine Notfälle sind jedoch voraussehbare, betriebliche Engpässe, wie etwa Organisationsmängel, Transportprobleme oder Auftragsspitzen.

#### ? Darf der Arbeitgeber die tägliche Arbeitszeit einseitig bestimmen?

Die Lage der täglichen Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber – unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG – aufgrund des Direktionsrechts einseitig festgesetzt oder verändert werden,

wenn im Arbeitsvertrag allein die Dauer der Arbeitszeit rahmenmäßig festgelegt ist.

So umfasst das arbeitgeberseitige Direktionsrecht u. a. die Bestimmung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Festsetzung der Pausen und die Verteilung des zeitlichen Umfangs der geschuldeten Arbeitsleistung auf die einzelnen Wochentage, wenn es im Arbeitsvertrag lediglich heißt: *„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden.“*

Werden dagegen arbeitsvertraglich der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit ausdrücklich festgelegt, kann der Arbeitgeber aufgrund des Weisungsrechts keine hiervon abweichenden Anordnungen treffen.

**? Darf der Arbeitgeber den Ort der zu leistenden Arbeit einseitig bestimmen?**

Der Ort der zu leistenden Arbeit richtet sich nach der entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, so ist der Arbeitsort im Zweifel der Betrieb.

Die Zuweisung von Tätigkeiten in einem anderen Betrieb ist regelmäßig nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, selbst wenn es sich um einen Betrieb desselben Unternehmens handelt.

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf der Grundlage des Direktionsrechts einseitig andere Beschäftigungsorte zuweisen, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aus der Natur der Sache heraus an wechselnden Arbeitsorten zu verrichten hat (z. B. Kundendienstmitarbeiter, Handelsreisende, Verkaufsfahrer, Außenmonteure, Bauarbeiter, Reinigungspersonal).

**! Hinweis**

Das arbeitsvertragliche Direktionsrecht kann auch hier erweitert werden, soweit der Arbeitsvertrag eine sog. Mobilitätsklausel enthält, so z. B.:

*„Der Mitarbeiter kann auch in allen anderen Niederlassungen des Unternehmens (des Konzerns) innerhalb (und außerhalb) der Bundesrepublik eingesetzt werden.“*

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst letztlich auch – wie durch § 106 Satz 2 GewO ausdrücklich gesetzlich klargestellt wurde – Anordnungen zum sog. „arbeitsbegleitenden Verhalten“ der Arbeitnehmer, wobei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten ist.

## GewO § 106

### Weisungsrecht des Arbeitgebers

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. <sup>3</sup>Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

### BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1

#### Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

[...]

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

## 6 Krankheit

Beim Thema Krankheit ergeben sich die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien weitestgehend aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).

#### → Hinweis

Auf einen Blick: Relevante Paragraphen im EntgFG zum Thema Krankheit:

§ 3 Anspruch

§ 4 Höhe der Entgeltfortzahlung

§ 5 Anzeige- und Nachweispflicht