

# newsletter

## Neuregelung des Mutterschutzes



Am 12.05.2017 hat das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes (MuSchG) die Zustimmung des Bundesrates erhalten und damit das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Es wird zum 01.01.2018 in Kraft treten. Zwei der Neuregelungen sind jedoch bereits seit der Verkündung des Gesetzes am 30.05.2017 in Kraft: die Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes und dem Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt. Es wird also Zeit, einen Blick auf das neue Mutterschutzgesetz zu werfen.

### Was ist neu?

Die 12-wöchige nachgeburtliche Schutzfrist, die bisher nur bei Fehl- und Mehrlingsgeburten galt, gilt gem. § 3 II Nr. 3 MuSchG n. F. nunmehr auch für Frauen, die ein Kind mit Behinderung zur Welt bringen. Ferner gilt der besondere Kündigungsschutz gem. § 9 MuSchG auch für Frauen, die eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche erlitten haben. Diese beiden Neuregelungen sind, wie schon erwähnt, bereits in Kraft.

## Inhalt

### Seite 1

- Neuregelung des Mutterschutzes

### Seite 2

- Anspruch des Betriebsrats auf Zurverfügungstellung eines Smartphones
- Fristlose Kündigung nach Morddrohung

### Seite 3

- Kündigungsschutz nach einem Entlassungsverlangen des Betriebsrates
- Vereinsvorstand kann Geschäftsführerin bei illoyalem Verhalten fristlos entlassen

### Seite 4

- Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung

Ab dem 01.01.2018 wird durch das neue MuSchG sodann vor allem der geschützte Personenkreis erweitert. Waren bisher nur Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt werden, vom Anwendungsbereich erfasst, wird dieser nunmehr auch auf sonstige Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 7 SGB IV stehen, erstreckt. Denn die Neuregelung knüpft nicht mehr an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, sondern vielmehr an den weiter gefassten Begriff des Beschäftigungsverhältnisses i. S. d. § 7 SGB IV an. Daher werden auch Fremdgeschäftsführerinnen vom neuen MuSchG erfasst. In § 1 MuSchG n. F. werden ferner weitere Personengruppen aufgeführt, die nunmehr unter den Anwendungsbereich fallen, wie etwa Auszubildende, Praktikantinnen etc..

Darüber hinaus wird der Gesundheitsschutz ab dem 01.01.2018 einheitlich und ausschließlich im neuen MuSchG geregelt. Dazu werden die MuSchArbV und ihre Anlagen in das MuSchG integriert.

Wichtige Neuregelung im Rahmen des Gesundheitsschutzes ist die Erschwerung der Verhängung eines Beschäftigungsverbotes. In der Vergangenheit konnte Arbeitnehmerinnen auch gegen ihren Willen ein Beschäftigungsverbot erteilt werden, wenn der Arbeitgeber keine Risiken eingehen wollte und ihm eine Umgestaltung der Arbeitsplätze zu aufwendig war. Ab 01.01.2018 muss der Arbeitgeber nun, bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, Maßnahmen ergreifen, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Dafür wird der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ als neuer Schlüsselbegriff in das MuSchG aufgenommen. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, zunächst jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens "unverantwortbarer Gefährdungen" zu beurteilen (Gefährdungsbeurteilung). Diese generelle Gefährdungsbeurteilung, die in erster Linie der Ermittlung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen dient, soll, sobald eine Frau ihrem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, konkretisiert und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt werden. Wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung das Vorliegen einer unverantwortbaren Gefährdung festgestellt,

ist der Arbeitgeber verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, welche vorrangig in der Umgestaltung des Arbeitsplatzes liegen müssen. Wenn die Umgestaltung des Arbeitsplatzes die Gefährdungen nicht ausschließen kann, soll ein Arbeitsplatzwechsel in Betracht kommen. Erst wenn auch dies nicht möglich ist, kann zukünftig ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Auch der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz wird durch das neue MuSchG gelockert bzw. flexibler gestaltet. So darf eine Schwangere künftig entgegen dem Verbot der Beschäftigung zwischen 20.00 und 6.00 Uhr ausnahmsweise bis 22.00 Uhr beschäftigt werden, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt, ein ärztliches Attest vorlegt, welches die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bestätigt und nicht alleine arbeitet. Hierfür wird ein Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber muss für die Weiterbeschäftigung der Schwangeren aber nicht mehr abwarten bis er eine ausdrückliche Genehmigung erhalten hat. Sein Antrag gilt außerdem als erteilt, wenn dieser nicht innerhalb von sechs Wochen abgelehnt wird.

Sonn- und Feiertagsarbeit wird künftig ebenfalls möglich sein, wenn sich die Arbeitnehmerin ausdrücklich dazu bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 10 ArbZG gegeben ist, im Anschluss ein Ersatzruhetag gewährt wird und keine Alleinarbeit vorliegt.

### Was bleibt unverändert?

Im Übrigen bleiben die Regelungen des MuSchG unverändert, auch wenn sich die Paragraphen, unter denen sie zu finden sein werden, geändert haben mögen. Insbesondere die Kernbereiche wie die Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen, die Schutzfristen an sich, also 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung, sowie die Entgeltfortzahlung während eines Beschäftigungsverbotes ändern sich nicht.

*Sanela Pohlmann*  
Rechtsanwältin

# Anspruch des Betriebsrats auf Zurverfügungstellung eines Smartphones

Mit Urteil vom 13.03.2017 (6 TaBV 212/16) hat das Landesarbeitsgericht Hessen entschieden, dass dem Betriebsrat im Einzelfall ein Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Smartphones zustehen kann.

Der Arbeitgeber betreibt an seinem Hauptsitz ein Krankenhaus. Zudem verfügt er über mehrere 3 bis 20 km vom Hauptsitz entfernte Außenstellen. Der Betriebsrat begehrte die Zurverfügungstellung eines Smartphones nebst Schutzhülle, Nummer, Netzverbindung und Internetzugang. Begründet hat er dies mit dem Erfordernis der ständigen Erreichbarkeit, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass Mitarbeiter im Schichtdienst arbeiteten und in den Abend- und Wochenendstunden das Betriebsratsbüro regelmäßig nicht besetzt ist. Dieses Begehren hat der Arbeitgeber wegen nicht ausreichender Darlegung der Erforderlichkeit zurückgewiesen und den Betriebsrat für die begrenzten Zeiten der Aufenthalte in den Außenstellen auf die

dort vorhandenen Informations- und Kommunikationsmittel verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben.

Zur Begründung verwies das LAG auf § 40 Abs. 2 BetrVG, wonach der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen habe, wozu grds. auch ein Smartphone gehöre. Ob dieses zur Erledigung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist oder nicht, sei im Einzelfall anhand objektiver Kriterien, d.h. der konkreten betrieblichen Verhältnisse und des Aufgabenbereiches unter Gegenüberstellung der Interessen des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats zu ermitteln. Dem Betriebsrat obliege insoweit ein Beurteilungsspielraum, bei dessen Ausübung er sein subjektives Bedürfnis aber nicht in den Vordergrund stellen dürfe. In dem konkreten Einzelfall sah das Gericht

die Erforderlichkeit als gegeben an. Hierfür führte es an, dass der Betriebsrat mehrere Außenstellen betreue, die er in regelmäßigen Abständen besuche, mithin dann nicht im Betriebsratsbüro zu erreichen sei. Das LAG sah es ebenfalls als erforderlich an, dass der Betriebsrat auch an Wochenenden und Abendstunden mit den im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmern kommunizieren und zur Koordination von Terminen jederzeit Dienst- und Terminpläne abrufen können müsse. Dem stehe auch nicht das Kosteninteresse des Arbeitgebers entgegen, da mit der Zurverfügungstellung eines Smartphones nur ein verhältnismäßig geringer Kostenfaktor einhergehe. Die alternativ vom Arbeitgeber angebotene Nutzung von Leih-Laptops oder stationären PC's hielt das Gericht für die Zwecke des Betriebs für unzureichend.

# Fristlose Kündigung nach Morddrohung

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte mit Urteil vom 08.06.2017 (11 Sa 823/16) darüber zu entscheiden, ob die Bedrohung eines Vorgesetzten auch ohne vorherige Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, wenn der Arbeitnehmer ggf. wegen eingeschränkter Steuerungsfähigkeit schuldlos gehandelt hat.

Der Kläger war beim beklagten Land seit 1988 als Sachbearbeiter im Landeskriminalamt beschäftigt. Zwischen den Parteien kam es zu Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit einer Personalratswahl, für die der Kläger unter Vortäuschen einer vorhandenen Berechtigung Wahlplakate auf dienstlichen Kopiergeräten angefertigt hatte. Auf die Aufforderung seines Vorgesetzten zur Kostenerstattung reagierte der Kläger mit einer Strafanzeige wegen Nötigung. Im Folgenden wurde gegen den Kläger ein Ermittlungsverfahren eingeleitet und dieser rechtskräftig wegen Betruges verurteilt. Unter dem 13.01.2015 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger. Vorgeworfen wird ihm die Bedrohung seines Vorgesetzten anlässlich eines Telefonates.

Die Kündigungsschutzklage blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch dem Landesarbeitsgericht erfolglos.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sah es das Arbeitsgericht als erwiesen an, dass der Kläger seinen Vorgesetzten auf dessen dienstlichen Mobiltelefon angerufen und ihn mit den Worten „Ich stech dich ab“ bedroht hat. Der Vorgesetzte des Klägers gab an, dass er den Kläger anhand dessen Stimme und Sprechweise erkannt habe. Zudem habe der Kläger die Strafanzeige wegen Nötigung angesprochen, von der nur wenige Personen wussten.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht waren der Auffassung, dass dem beklagten Land aufgrund der

ernsthaften Bedrohung des Vorgesetzten durch den Kläger dessen Weiterbeschäftigung nicht weiter zumutbar sei. Dies gelte auch für den Fall, dass der Kläger – wie von diesem behauptet – zum Tatzeitpunkt wegen ggf. eingeschränkter Steuerungsfähigkeit schuldlos gehandelt haben sollte. Aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung sah das Landesarbeitsgericht auch eine vorherige Abmahnung als entbehrlich an.

**Hans Reinholz**  
Rechtsanwalt



In Kooperation mit Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2017
- Krankheit und Arbeitsverhältnis



FRAGEN SIE  
nach einem  
individuellen Angebot  
für Inhouse-  
Schulungen

Aktuelle Seminare 2017

Quellennachweis: Syda Productions, fotolia

## Kündigungsschutz nach einem Entlassungsverlangen des Betriebsrates

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 28.03.2017 – 2 AZR 551/16 den folgenden Sachverhalt zu beurteilen gehabt: Die Klägerin war bei der Beklagten langjährig als Sachbearbeiterin beschäftigt. Ende April 2015 forderte der Betriebsrat die Beklagte auf, die Klägerin zu entlassen, hilfsweise sie zu versetzen. Begründet wurde dies mit Vorfällen, die sich zwischen Oktober 2014 und Januar 2015 zwischen der Klägerin und deren Arbeitskollegen ereignet hatten.

Nachdem die Beklagte dem Verlangen nicht nachkam, gab das Arbeitsgericht der Beklagten in einem durch den Betriebsrat nach § 104 Satz 2 BetrVG eingeleiteten Beschlussverfahren, nach Anhörung der Klägerin gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG, auf, die Klägerin „zu entlassen.“ Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerordentlich, hilfsweise ordentlich, zum 30.06.2016.

Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens rügte die Klägerin das Fehlen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB sowie die soziale Rechtfertigung i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG. Beide Vorinstanzen haben der Klage gegen die außerordentliche Kündigung stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen.

Die Rechtsmittel beider Parteien blieben vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg.

Nach § 104 BetrVG kann der Betriebsrat für den Fall, dass ein Arbeitnehmer durch gesetzeswidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat, vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.

In seiner bislang lediglich als Pressemitteilung vorliegenden Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Kontext entschieden, dass aufgrund der – auch im Verhältnis zur Klägerin – rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts, wonach die Beklagte die Klägerin zu entlassen hat, ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG für die ordentliche Kündigung gegeben war.

## Vereinsvorstand kann Geschäftsführerin bei illoyalem Verhalten fristlos entlassen

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 01.06.2017 – 6 AZR 720/15 den folgenden Sachverhalt zu beurteilen gehabt: Die Klägerin war als Geschäftsführerin bei dem beklagten Verein beschäftigt. Dieser beschäftigt nicht mehr als 10 Arbeitnehmer. Die Klägerin hatte mit dem sog. Präsidenten des Vereins wegen dessen Reisekostenabrechnungen und angeblich geleisteter Überstunden der Klägerin Differenzen.

Nach diesen Differenzen rief die Klägerin die Vereinsmitglieder dazu auf, eine außerordentliche Mitgliederversammlung einzuberufen. Ziel dieser Versammlung wäre es gewesen, in dieser die Abwahl der Vereinsspitze zu fordern. Der Vorstand des Vereins kündigte, nach entsprechendem Beschluss, daraufhin der Klägerin außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Hiergegen wendet sich die Klägerin. Sie wendet u.a. ein, der Präsidiumsbeschluss sei unwirksam, weil das Präsidium wegen des vorherigen Rücktritts eines Mitglieds nicht vollständig besetzt gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hob das Berufungsurteil auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Das Bundesarbeitsgericht konnte nicht abschließend klären, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich fristlos wirksam gekündigt wurde.

Der Kündigung liegt zwar ungeachtet des vorherigen Rücktritts eines Vizepräsidenten ein nach der Vereinssatzung wirksamer Beschluss des Präsidiums zugrunde. Wegen des hochgradig illoyalen Verhaltens der Klägerin liegt auch ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses vor, denn durch dieses wird die für eine weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensbasis zerstört und der Betriebsfriede erheblich gestört.

Der Senat konnte aber nicht abschließend

beurteilen, ob die 2-Wochenfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB nach Kenntniserlangung von den maßgebenden Tatsachen durch den Beklagten eingehalten wurde. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob entsprechend des Vortrags des Beklagten eine Anhörung der Klägerin den Fristbeginn gehemmt hat. Dies würde voraussetzen, dass der Klägerin bezogen auf den kündigungsrelevanten Sachverhalt Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wurde. Ob dies der Fall war, ist zwischen den Parteien streitig geblieben

**Nelli Pelke**  
Rechtsanwältin

# Versetzung - Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung



Wenn ein Arbeitsverhältnis „kippt“, versucht so mancher Arbeitgeber, dem „in Ungnade gefallenen“ Arbeitnehmer das Leben etwas schwer zu machen, indem er ihn beispielsweise unter Ausübung seines Direktionsrechts (ggfs. hilfsweisem Ausspruch einer Änderungskündigung) an einen weit entfernten Standort des Unternehmens versetzt. Der betroffene Arbeitnehmer hatte bisher dann die Wahl zwischen „Pest und Cholera“, nämlich der Weisung entweder nachzukommen oder aber Abmahnung und Kündigung, jedenfalls aber seinen Vergütungsanspruch, zu riskieren. Denn seit der Entscheidung des fünften Senats des BAG vom 22.02.2012 schien höchststrichterlich entschieden, dass der Arbeitnehmer auch einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers jedenfalls so lange nachkommen muss, bis die Unbilligkeit der Weisung rechtskräftig festgestellt war (5 AZR 249/11). Ein Anspruch auf den sogenannten Annahmeverzugslohn, so das BAG, stünde dem Arbeitnehmer nicht zu, da der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft so anbieten müsse, wie der Arbeitgeber sie – auch unter Ausübung des Direktionsrechtes – verlange. Das dem Arbeitgeber nach dem Gesetz zustehende Direktionsrecht würde sonst in unzulässiger Weise eingeschränkt werden.

Das wirtschaftliche und auch das rechtliche Risiko waren damit recht einseitig beim Arbeitnehmer angesiedelt. Wurde rechtskräftig festgestellt, dass die Weisung unbillig war, wären Abmahnung und Kündigung auf Grundlage einer Weigerung des Arbeitnehmers zwar unwirksam. Wann aber ist eine Weisung „unbillig“ und woher weiß ein Arbeitnehmer, ob ein Gericht dies auch so sieht? Diese für den Arbeitnehmer etwas missliche Situation gab Arbeitgebern ein recht wirksames Druckmittel in die Hand. Das einzige Risiko für den Arbeitgeber lag im Grunde genommen in der Frage, ob die Weisung (noch) vom Direktionsrecht gedeckt war oder aber nicht doch einer Änderungskündigung bedurft hätte. Dieses

Risiko konnte der Arbeitgeber durch den Ausspruch einer vorsorglichen Änderungskündigung sogar noch minimieren. Auch der einstweilige Rechtsschutz bot hier keine, jedenfalls keine zuverlässige, Hilfestellung.

Diese oft im Schrifttum kritisierte Entscheidung steht nun „auf der Kippe“. Der betroffene Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2001 bei der Beklagten am Standort Dortmund eingesetzt. Zwischen den Parteien war im Jahr 2013/2014 ein Kündigungsrechtsstreit anhängig, der zugunsten des Klägers ausging. Nachdem Mitarbeiter im März 2014 eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt hatten, teilte die Beklagte ihm mit Schreiben vom 23.02.2015 mit, dass sie ihn für die Zeit vom 16.03. bis zum 30.09.2015 am Standort Berlin einsetzen werde; eine Beschäftigungsmöglichkeit in Dortmund außerhalb dieses Teams bestehe nicht. Nachdem der Kläger seine Arbeit am Standort Berlin nicht aufgenommen hatte, mahnte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 26.03.2015 ab. Im April folgte eine weitere Abmahnung. Mit Schreiben vom 28.05.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Mit seiner hiergegen gerichteten Klage wollte der Kläger u.a. festgestellt wissen, dass er nicht verpflichtet war, der Weisung vom 23.02.2015 Folge zu leisten. Arbeitsgericht und LAG haben der Klage mit der Begründung stattgegeben, die Bestimmungen des Arbeitsvertrages der Parteien ließen zwar grundsätzlich eine Änderung des Arbeitsortes des Klägers zu, die Versetzung von Dortmund nach Berlin habe aber nicht billigem Ermessen entsprochen. Nach Auffassung des Zehnten Senates des BAG steht dies jedoch im Widerspruch zu der bisherigen Rechtsprechung des BAG, insbesondere des Fünften Senates. Der Zehnte Senat möchte hingegen die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers nicht – auch nicht vorläufig – folgen muss und fragt deshalb zunächst an, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

Es ist nun Sache des Fünften Senats, seine Rechtsauffassung zu überdenken. Ist er nicht bereit, von seiner Rechtsauffassung abzuweichen, so muss der Große Senat entscheiden. Sollte sich in der Folge die Rechtsprechung des BAG ändern, so hätte dies weitreichende Folgen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Neben der – tatsächlich nur rechtstheoretischen Frage – wie ein solches Weigerungsrecht des Arbeitnehmers dogmatisch begründet wird, wäre es nun Sache des Arbeitgebers, die Billigkeit und damit die Wirksamkeit einer Weisung gerichtlich feststellen zu lassen, bevor er diese durchsetzen kann. Arbeitnehmer können sich zurücklehnen und sich überlegen, ob sie der Weisung ggfs. unter Vorbehalt Folge leisten oder nicht und zwar ohne nennenswertes Risiko.

## Praxistipp:

Sollte es hier wirklich zu einer Änderung der Rechtsprechung kommen, ist Arbeitgebern zu empfehlen, bei einer beabsichtigten Weisung regelmäßig zunächst eine einvernehmliche Lösung zu suchen und diese bestenfalls schriftlich zu fixieren. Die Frage, ob die Weisung (noch) vom Direktionsrecht gedeckt ist oder einer Änderungskündigung bedarf, wäre damit in der Praxis weitgehend obsolet geworden. Weigert sich der Arbeitnehmer, eine entsprechende Vereinbarung zu unterzeichnen oder aber der Weisung nachzukommen, müsste der Arbeitgeber zur Durchsetzung zunächst die gerichtliche Feststellung beantragen, dass die Weisung rechtmäßig war. Bis zu diesem Zeitpunkt wäre der Arbeitnehmer berechtigt, die Befolgung der Weisung ohne Verlust des Entgeltanspruches zu verweigern.

**Carolin Kächele**  
Rechtsanwältin

