

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	25
Abkürzungsverzeichnis	27
§ 1 Einleitung	31
A. Matrix als eine Organisationsform	31
B. Grundlagen	33
I. Matrixorganisation im betriebswirtschaftlichen Kontext	33
1. Begriff	33
2. Charakteristische Merkmale einer Matrixorganisation	33
a) Mehrdimensionalität	33
b) Mehrliniensystem	34
c) Gliederungskriterien	34
3. Die Schlüsselbegriffe in der Matrixorganisation	35
a) Matrixleitung	35
b) Matrixmanager	36
c) Matrixzelle	36
4. Funktionsweise einer Matrixorganisation	38
a) Kompetenzüberschneidungen in der Matrixorganisation	38
b) Selbstabstimmung zwischen den Betroffenen	38
c) Koordination durch vorgegebene Verfahrensregeln	39
II. Matrixorganisation im rechtlichen Kontext	39
1. Weisungs- und Berichtslinien im Unternehmen ohne Matrixorganisation	39
2. Besonderheiten in der Matrixorganisation	40
a) Abweichung der Matrixorganisation von der rechtlichen Struktur	40
aa) Horizontale Gliederung	40

bb) Etablierung neuer Weisungs- und Berichtslinien	41
b) Konzernbezug	44
aa) Der Konzernbegriff	44
aaa) Gesetzliche Definition eines Konzerns	44
bbb) Rechtliche Selbstständigkeit	44
ccc) Einheitliche Leitung	44
ddd) Abhängigkeit im Unterordnungskonzern	45
eee) Einstufiger und mehrstufiger Konzern	46
fff) Vertragskonzern und faktischer Konzern	46
bb) Unternehmensübergreifende Ausgestaltung	47
cc) Konzernweite Zusammenarbeit	47
c) Internationale Prägung	49
III. Vor- und Nachteile von Matrixorganisationen im Konzern	50
1. Wirtschaftliche Vorteile	50
2. Nachteile	51
a) Praktische Nachteile	51
aa) Hoher organisatorischer Aufwand	51
bb) Konfliktsituation aufgrund verschiedener Vorgesetzter	52
cc) Sprachliche und kulturelle Barrieren	52
b) Rechtliche Probleme	53
aa) Gesellschaftsrecht	53
bb) Arbeitsrecht	54
IV. Zwischenergebnis	54
C. Untersuchungsgegenstand	55
I. Ziel der Arbeit	55
II. Gang der Untersuchung	55
III. Begrenzung des Untersuchungsgegenstands	56
IV. Anmerkungen zu verwendeten Begriffen	58

§ 2 Das arbeitsrechtliche Weisungsrecht in der Matrixorganisation	59
A. Das arbeitsrechtliche Weisungsrecht als Kernkompetenz des Vertragsarbeitgebers	59
I. Begriffsbestimmung der arbeitsrechtlichen Weisung	59
1. Verwendete Begriffe in Literatur und Rechtsprechung	59
2. Kritik und eigener Ansatz	60
II. Rechtsnatur	61
1. Fachliche Weisungen	61
2. Disziplinarische und personelle Maßnahmen und weitere Befugnisse	62
III. Originäre Zuständigkeit des Vertragsarbeitgebers	63
1. Fachliche Weisungen	63
2. Disziplinarische und personelle Maßnahmen und weitere Befugnisse	63
B. Rechtliche Möglichkeit der Ausübung von Arbeitgeberrechten durch Matrixmanager?	64
I. Ausgangslage	64
1. Außerhalb einer Matrixorganisation	64
2. Innerhalb einer Matrixorganisation	65
a) Arbeitgeberinterne Matrixmanager	65
b) Arbeitgeberfremde Matrixmanager	65
II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur Anstellungsgesellschaft des Matrixmanagers	66
1. Einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern	66
a) Rechtliche Möglichkeit der Begründung eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses	66
b) Voraussetzungen für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses	67
2. Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnis	69
a) Rechtliche Möglichkeit der Begründung von Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnissen	69
b) Voraussetzungen für die Annahme eines Doppel- bzw. Mehrfacharbeitsverhältnisses	69
III. Anstellung des Matrixmanagers beim Vertragsarbeitgeber	71

IV. Begründung einer vom Vertragsarbeitgeber der angewiesenen Arbeitnehmer abgeleiteten Rechtsposition	73
1. Abtretung, §§ 413, 398 BGB	73
a) Vollständige Abtretung	73
b) Abtretung des fachlichen Weisungsrechts	74
c) Zwischenergebnis	75
2. Echter Vertrag zugunsten Dritter, § 328 BGB	75
3. Ausübungsermächtigung entsprechend § 185 BGB oder Bevollmächtigung gemäß §§ 164 ff. BGB?	77
a) Die Konstruktion der entsprechenden Anwendung von § 185 BGB	77
b) Anwendung des Stellvertretungsrechts gemäß §§ 164 ff. BGB	78
c) Stellungnahme	79
aa) Anwendbarkeit des Stellvertretungsrechts	79
aaa) Anwendung der §§ 164 ff. BGB vorzugswürdig	79
bbb) Erforderlichkeit einer Zurechnungsgrundlage	79
ccc) Rechtliche Einordnung des fachlichen Weisungsrechts sowie disziplinarischer und personeller Rechte	79
ddd) §§ 164 ff. BGB als passendes Zurechnungssystem	80
eee) Offenkundigkeitsprinzip	81
bb) Ablehnung der entsprechenden Anwendbarkeit des § 185 BGB	81
aaa) Keine Regelungslücke	81
bbb) Matrixmanager kein Nichtberechtigter	82
ccc) Kein Lösungsansatz bei „Handeln im fremden Namen“	82
V. Zwischenergebnis	83
C. Die Erteilung der Vollmacht an den arbeitgeberfremden Matrixmanager	83
I. Erfordernis einer Bevollmächtigung	83

II. Die Vollmachtserteilung	84
1. Ausdrückliche Vollmachtserteilung	84
2. Konkludente Vollmachtserteilung	84
a) Rechtliche Möglichkeit der konkludenten Vollmachtserteilung	84
b) Konkludente Bevollmächtigung des arbeitgeberfremden Matrixmanagers	85
aa) Keine Durchgriffsmöglichkeit der Konzernobergesellschaft	85
bb) Erforderlichkeit eines Übertragungsakts	86
III. Duldungs- und Anscheinsvollmacht	87
1. Anerkennung der Grundsätze über die Duldungs- und Anscheinsvollmacht	87
2. Voraussetzungen der Zurechnung über eine Duldungs- oder Anscheinsvollmacht	87
3. Beispiel	88
D. Rechtlich zulässiger Umfang einer Vollmacht des arbeitgeberfremden Matrixmanagers	89
I. Problemstellung	89
II. Meinungsstand	90
1. Literatur	90
a) Unstreitige Aspekte	90
b) Verbleib disziplinarischer und personeller Rechte beim Vertragsarbeitgeber	91
c) Bevollmächtigung zum Ausspruch von Abmahnungen	92
d) Bevollmächtigung zur Ausübung disziplinarischer und personeller Maßnahmen und Rechte	93
2. Rechtsprechung	94
a) Unabhängig von Matrixorganisationen	94
b) In Bezug auf Matrixorganisationen	94
III. Stellungnahme	96
1. Keine zufriedenstellende Lösung durch Rechtsprechung und Literatur	96
2. Zulässigkeit der Bevollmächtigung	97
a) Voraussetzungen des Stellvertretungsrechts	97

b)	Bevollmächtigung zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	98
c)	Bevollmächtigung zur Ausübung disziplinarischer und personeller Maßnahmen und Rechte	98
3.	Grenzen	99
a)	Herleitung	99
b)	Keine faktische Verdrängung des Arbeitgebers	100
aa)	Arbeitgeberbegriff	100
bb)	Einflussmöglichkeit auf das Arbeitsverhältnis	100
cc)	Empfänger der Arbeitsleistung	101
4.	Konsequenzen	102
a)	Keine Möglichkeit zur Erteilung einer unwiderruflichen Vollmacht	102
b)	Förderung des Betriebszwecks des Vertragsarbeitgebers	103
aa)	Der Begriff des Betriebszwecks	103
bb)	Die Behandlung des Betriebszwecks in der Rechtsprechung	103
aaa)	Merkmal der Förderung des Betriebszwecks als Teil gerichtlicher Entscheidungen	103
bbb)	Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG	104
ccc)	Arbeitnehmerüberlassung	104
ddd)	§ 613 Satz 2 BGB	105
cc)	Eigener Ansatz	107
aaa)	Zusammenschau verschiedener Punkte	107
bbb)	Nutzung der Betriebsmittel des Vertragsarbeitgebers	108
ccc)	Ähnlichkeit der Tätigkeit	109
ddd)	Vergleichbarkeit der Tätigkeit	110
eee)	Erfüllung von Pflichten des Vertragsarbeitgebers durch den Arbeitnehmer	110

fff) Eingliederung des betroffenen Arbeitnehmers in den Betrieb des Vertragsarbeitgebers	111
c) Folgen der Förderung lediglich fremder Betriebszwecke	111
aa) Keine Zurechenbarkeit der Handlungen des arbeitgeberfremden Matrixmanagers	111
bb) Einverständnis des Arbeitnehmers nicht entscheidend	112
cc) Änderung oder Erweiterung des Betriebszwecks	113
IV. Zwischenergebnis	114
E. Auslegung des Umfangs der Vollmacht des arbeitgeberfremden Matrixmanagers	114
I. Ausgangslage	114
II. Bestimmung des Umfangs der Vollmacht durch Auslegung	115
1. Zurückhaltungsgebot	115
2. Fachliches Weisungsrecht	116
3. Disziplinarische und personelle Rechte	117
III. Grundsätze über die Duldungs- und Anscheinsvollmacht	118
IV. Zwischenergebnis	119
F. Ausdrückliche Umgrenzung der Vollmacht des arbeitgeberfremden Matrixmanagers	120
I. Praktisches Erfordernis der ausdrücklichen Umgrenzung der Vollmacht	120
II. Regelungsinhalt	121
III. Einhaltung der Schriftform empfehlenswert	121
IV. Beispiel einer Vollmacht für einen arbeitgeberfremden Matrixmanager zur Weisungsausübung	122
G. Zustimmung der angewiesenen Arbeitnehmer	124
I. Die Auslegungsregel des § 613 Satz 2 BGB	124
II. Meinungsstand	125
1. Literatur	125
a) Zustimmungsfreiheit bei Vollmacht zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	125

b) Zustimmungsfreiheit bei widerruflicher Vollmacht zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	125
c) Stets notwendige Zustimmung	126
d) Abstellen auf den Betriebszweck	127
2. Rechtsprechung	128
III. Stellungnahme	129
1. Normzweck des § 613 Satz 2 BGB entscheidend	129
2. Ausübung fachlicher Weisungen und Widerruflichkeit der Vollmacht keine geeigneten Kriterien	129
3. Ablehnung einer stets notwendigen Zustimmung	130
a) Ablehnung der Auffassung von Preis/Wieg	130
b) Ablehnung der Auffassung von Maywald	131
4. Förderung des Betriebszwecks des Vertragsarbeitgebers als vorzugswürdiges Kriterium	131
5. Konsequenzen der Förderung lediglich fremder Betriebszwecke	132
IV. Zwischenergebnis	133
H. Mitteilung an die Arbeitnehmer	133
I. Fragestellung	133
II. Übersicht über Aufklärungs- und Auskunftspflichten eines Arbeitgebers	134
1. Voraussetzungen für Aufklärungs- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers	134
2. Beispiele aus der Rechtsprechung	135
III. Mitteilungspflicht des Vertragsarbeitgebers?	136
1. Interessenabwägung	136
a) Ausgangssituation	136
b) Unsicherheit beim Arbeitnehmer	136
c) Zurückweisungsrecht gemäß §§ 174, 180 BGB	137
d) Haftungsfolgen	137
2. Ablehnung einer Mitteilungspflicht	137
IV. Obliegenheit des Arbeitgebers zur Aufklärung seiner Arbeitnehmer	138
1. Begriff der Obliegenheit	138



2. Gesteigertes Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung seiner Arbeitnehmer	138
a) Verhinderung der Zurückweisung nach § 174 BGB und eines Mitverschuldens nach § 254 BGB	138
b) Verhinderung eines Rechtsscheintatbestands	139
V. Zwischenergebnis	140
I. Zusammenfassung zu § 2	140
§ 3 Ausgewählte betriebsverfassungsrechtliche Fragen	143
A. Einführung in die Problematik	143
I. Betriebsverfassungsrechtliche Probleme als Gegenstand jüngerer gerichtlicher Entscheidungen	143
II. Ausgangskonstellation	143
B. Einstellung des Matrixmanagers nach § 99 Abs. 1 BetrVG in den Betrieb des Vertragsarbeitgebers?	144
I. Untersuchungsgang	144
II. Überblick über den Betriebsbegriff und die Betriebszugehörigkeit	145
1. Herkömmlicher Betriebsbegriff	145
a) Betrieb	145
b) Betriebsteil	146
c) Gemeinschaftsbetrieb	147
2. Bestimmung der Betriebszugehörigkeit	147
3. Betrieb in der Matrixorganisation	148
a) Anwendbarkeit des herkömmlichen Betriebsbegriffs	148
b) Unproblematische Konstellationen	149
c) Problematische Konstellationen	150
d) Beurteilung in der Ausgangskonstellation	151
e) Betriebszugehörigkeit der Matrixmanager	152
III. Rechtsprechung zur Einstellungsproblematik nach § 99 Abs. 1 BetrVG	152
1. Der Einstellungsbegriff des Bundesarbeitsgerichts	152
2. Arbeitgeberinterne Matrixmanager bzw. Führungskräfte	154
a) Instanzgerichte	154

b) Bundesarbeitsgericht	155
3. Arbeitgeberfremde Matrixmanager bzw. Führungskräfte	157
IV. Diskussionsbedürftige Aspekte bei der Beurteilung einer Einstellung des Matrixmanagers nach § 99 Abs. 1 BetrVG	158
1. Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks	158
2. Mindestdauer des Einsatzes	159
3. Qualitativer Umfang der Führungsaufgaben des Matrixmanagers	160
a) Literatur	160
b) Bundesarbeitsgericht	161
c) Stellungnahme	161
4. Personalhoheit des Betriebsinhabers über den Matrixmanager	163
a) Literatur	163
b) Stellungnahme	164
aa) Arbeitgeberinterner Matrixmanager	164
bb) Arbeitgeberfremder Matrixmanager	164
5. Zwischenergebnis	165
V. Konsequenz: Mehrfache Betriebszugehörigkeit	166
VI. Zuständiges Betriebsratsgremium	167
1. Allgemeine Grundsätze zur Bestimmung der Zuständigkeit	167
2. Zuständiges Betriebsratsgremium bei der Einstellung eines Matrixmanagers	168
a) Meinungsstand	168
aa) Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats	168
bb) Zuständigkeit des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats	169
b) Stellungnahme	170
C. Versetzung der Arbeitnehmer nach §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG?	171
I. Problemstellung	171
II. Der Versetzungsbegriff	172
1. Voraussetzungen einer Versetzung nach der Rechtsprechung	172
a) Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs	172

b) Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts	173
2. Anwendbarkeit des Versetzungsbegriffs in der Matrixorganisation	173
III. Bevollmächtigung eines Matrixmanagers	174
1. Bloße Bevollmächtigung zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	174
2. Bloße Bevollmächtigung zur Ausübung von personellen und disziplinarischen Arbeitgeberrechten	174
a) Rechtsprechung und Literatur	174
b) Bevollmächtigung als ungeeignetes Kriterium	175
IV. Eingliederung in die Matrixzelle unter der Leitung von Matrixmanagern	176
1. Eingliederung als relevantes Kriterium	176
2. Erstmalige Eingliederung in Matrixzelle oder Wechsel der Matrixzelle	177
a) Erstmalige Eingliederung	177
b) Wechsel der Matrixzelle	178
3. Kein Erfordernis der Bevollmächtigung zur Ausübung disziplinarischer und personeller Rechte	179
4. Kurzzeitiger Einsatz in der Matrixzelle	179
5. Mitbestimmungsfreier Vorgesetztenwechsel	180
6. Die Regelung des § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG	180
V. Zuständiges Betriebsratsgremium	181
VI. Zwischenergebnis	181
D. Zusammenfassung zu § 3	182
§ 4 Das gesellschaftsrechtliche Weisungsrecht in der Matrixorganisation	183
A. Gesetzliches Leitbild der Leitungsverhältnisse im Konzern	183
I. Gesellschaftsrechtliche Weisungen	183
1. Begriffsbestimmung	183
2. Inhalt gesellschaftsrechtlicher Weisungen	184

II. Leitungsverhältnisse bei einer GmbH im faktischen Konzern	185
1. Weisungsberechtigter und Beschlussverfahren	185
a) Originäre Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung	185
b) Beachtung des förmlichen Beschlussfassungsverfahrens	185
c) Weisungsausübung durch das herrschende Unternehmen	186
aa) Herrschende Gesellschaft hält nicht 100 % der Geschäftsanteile der Tochtergesellschaft	186
bb) Situation bei 100%-Beteiligung	187
2. Umfang und Grenzen des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts	189
a) Grundsatz	189
b) Grenzen des Weisungsrechts	189
aa) Kardinalpflichten der Geschäftsleitung der GmbH	189
bb) Kernbereich autonomer Verantwortung?	190
aaa) Befürwortende Auffassung	190
bbb) Ablehnende Auffassung	191
cc) Legalitätspflicht	192
dd) Existenzgefährdende Weisungen	193
ee) Treuepflichtwidrige Weisungen	194
aaa) ITT-Entscheidung	194
bbb) Inhalt der Treuepflicht	195
c) Befolgungspflicht	195
aa) Gesellschafterbeschluss als Grundlage	195
bb) Nichtige Gesellschafterbeschlüsse	196
cc) Anfechtbare Gesellschafterbeschlüsse	197
III. Zwischenergebnis	198
B. Gesellschaftsrechtliche Weisung zur Bevollmächtigung eines Matrixmanagers	198
I. Anweisung der Geschäftsführer der abhängigen Gesellschaft	198
II. Keine Möglichkeit der unmittelbaren Bevollmächtigung durch die Gesellschafterversammlung	199

C. Möglichkeit der Delegation des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts auf einen Matrixmanager	200
I. Delegation durch die Gesellschafterversammlung einer GmbH im faktischen Konzern	200
1. Problemstellung	200
2. Meinungsstand	201
a) Rechtsprechung	201
aa) Unzulässigkeit einer Generalvollmacht	201
bb) Keine Übertragbarkeit der Rechtsprechung auf die untersuchte Fragestellung	202
b) Literatur	203
aa) Unzulässigkeit einer Abtretung	203
bb) Grundsätzliche Zulässigkeit einer Bevollmächtigung	204
aaa) Organstellung bei der abhängigen oder herrschenden Gesellschaft	204
bbb) Gesellschaftsfremde Dritte	204
3. Stellungnahme	205
a) Unzulässigkeit der Abtretung des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts	205
b) Möglichkeit der Bevollmächtigung eines gesellschaftsfremden Matrixmanagers	206
c) Grenzen der Bevollmächtigung	208
aa) Keine faktische Verdrängung der Gesellschafterversammlung	208
aaa) Widerruflichkeit der Vollmacht	208
bbb) Sachliche Begrenzung der Vollmacht	208
bb) Beachtung der für die Gesellschafterversammlung geltenden Grenzen	209
aaa) Satzungsmäßig festgelegter Unternehmensgegenstand	209
bbb) Keine satzungsdurchbrechenden Entscheidungen	210
cc) Formelle Erfordernisse	210
aaa) Ausdrückliche Umgrenzung der Vollmacht	210
bbb) Gesellschafterbeschluss	211

dd) Beispiel	211
4. Zwischenergebnis	213
II. Weisung durch den bevollmächtigten Matrixmanager selbst	214
D. Zusammenfassung zu § 4	214
§ 5 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Weisungen	217
A. Ausgangslage	217
B. Rechtswidrige Weisungen	218
I. Allgemeines Arbeitsrecht	218
1. Einordnung einer Weisung als rechtswidrig	218
2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei einer rechtswidrigen Weisung	218
a) Ausführungsverweigerungsrecht	218
b) Ausführungsverweigerungspflicht?	219
aa) Verstoß gegen Straf- oder Ordnungswidrigkeitsvorschriften	219
bb) Sonstige gesetzeswidrige Weisungen	220
aaa) Anweisung durch den Vertragsarbeitgeber persönlich	220
bbb) Anweisung durch nachgeordnete Führungskräfte	220
c) Anzeigepflicht?	222
3. Risiko des Arbeitnehmers bei einer Fehleinschätzung	223
4. Zwischenergebnis	225
II. Rechtslage bei einer Matrixorganisation	225
1. Praktische Konstellationen in der Matrixorganisation	225
a) Anzuwendendes Recht	225
b) Rechtswidrige Weisungen wegen internationalen Kontexts	226
aa) Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz	226
bb) Problematik verschiedener Zeitzonen	227

2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei rechtswidrigen Weisungen eines arbeitgeberfremden Matrixmanagers	228
3. Zwischenergebnis	228
C. Für den Vertragsarbeitgeber nachteilige arbeitsrechtliche Weisungen	229
I. Einordnung einer Weisung als für den Vertrags- arbeitgeber nachteilig	229
1. Ausgangslage	229
2. Der Nachteilsbegriff aus § 308 Abs. 1 Satz 2 AktG bzw. § 311 Abs. 1 AktG	230
3. Beispiele	230
II. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei einer nachteiligen Weisung	232
1. Prüfpflicht des Arbeitnehmers analog § 308 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 AktG?	232
2. Remonstrationspflicht aus einer entsprechenden Anwendung des Bundesbeamtengesetzes?	233
3. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers nach den Grundsätzen über die Schadensabwendungspflicht	234
a) Die Schadensabwendungspflicht	234
b) Prüfpflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich des Vorliegens eines Nachteils für den Vertragsarbeitgeber?	234
c) Anzeigepflicht bzw. Anzeigerecht?	235
d) Grundsätzlich keine Pflicht und kein Recht zur Ausführungsverweigerung	236
III. Zwischenergebnis	236
D. Kompetenzwidrige Weisungen und Maßnahmen	237
I. Einordnung einer Weisung oder Maßnahme als kompetenzwidrig	237
II. Beispiele kompetenzwidriger Weisungen und Maßnahmen eines arbeitgeberfremden Matrixmanagers	237
III. Rechtsfolgen bei einer kompetenzwidrigen Weisung oder Maßnahme	239
1. Anwendbarkeit der §§ 164 ff. BGB	239

2. Unterscheidung zwischen Außen- und Innenverhältnis	239
3. Die Rechtsfolgen der §§ 164 ff. BGB	240
a) Kompetenzwidrige Weisungen	240
b) Sonstige kompetenzwidrige Maßnahmen	242
aa) Einseitige Rechtsgeschäfte	242
bb) Vertragliche Vereinbarungen	243
c) Keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen	243
4. Die Rechtsfolgen des § 254 BGB	244
IV. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei kompetenzwidrigen Weisungen und Maßnahmen	244
1. Prüfpflicht?	244
2. Anzeigepflicht bei positiver Kenntnis oder Offensichtlichkeit des Kompetenzverstößes	245
3. Recht bzw. Pflicht zur Ausführungsverweigerung von kompetenzwidrigen Weisungen?	246
V. Zwischenergebnis	247
E. Sich widersprechende Weisungen	247
I. Einordnung einer Weisung als widersprüchlich	247
1. Ausgangslage	247
2. Logischer Widerspruch	248
3. Faktischer Widerspruch	248
II. Konfliktauflösung nach den allgemeinen Kollisionsregeln	249
1. Weisungen von Instanzen unterschiedlicher Hierarchieebenen	249
a) Weisungen höherrangiger Instanzen	249
b) Konkretisierungsoffene Weisungen oder Vorgaben	250
2. Weisungen verschiedener gleichrangiger Instanzen	251
a) Keine zufriedenstellende Lösung durch allgemeine Kollisionsregeln	251
b) Teilweise vertretene Auffassung in der Literatur	252
c) Stellungnahme	252
aa) Unmöglichkeit der Ausführung sich widersprechender Weisungen	252
bb) Möglichkeit der Abänderung	252



III. Sonstige Konfliktauflösungsmöglichkeiten bei widersprüchlichen Weisungen	254
1. Einvernehmliche Konfliktauflösung	254
2. Vorgegebene Konfliktauflösungsmechanismen	254
IV. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei widersprüchlichen Weisungen	255
1. Anzeigepflicht?	255
2. Pflicht zur Ausführung einer Weisung	256
V. Zwischenergebnis	257
F. Zusammenfassung zu § 5	257
§ 6 Wesentliche Ergebnisse	259
Literaturverzeichnis	265