

Newsletter November 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf folgende für die betriebliche Praxis bedeutsame Entscheidungen aus der Rechtsprechung möchten wir Sie mit unserem Newsletter hinweisen:

1. (Un-)Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers - Rechtsprechungsänderung

In unserem Newsletter aus Juli 2017 hatten wir über die Anfrage des 10. Senats des BAG beim 5. Senat zur Frage der Verbindlichkeit von Weisungen des Arbeitgebers berichtet. Auf diese Anfrage hin hat sich der 5. Senat inzwischen der Auffassung des 10. Senats angeschlossen, dass ein Arbeitnehmer eine unbillige Weisung des Arbeitgebers auch dann nicht beachten muss, wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen vorliegt.

Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer, der einer Weisung des Arbeitgebers nicht folgt, weil er sie als unbillig ansieht, das Risiko trägt, dass ein Gericht anders urteilt. Dann drohen ihm Abmahnung ggf. Kündigung und der Verlust des Vergütungsanspruchs. Der Arbeitgeber trägt das Risiko, dass diese Sanktionen unwirksam sind, falls sich seine Weisung als unverbindlich, weil unbillig herausstellen sollte.

(BAG v. 14.09.2017 – 5 AS 7/17 - PM Nr. 37/17)

2. (Fortgeltende) Dynamik einer Verweisklausel nach Betriebsübergang

Eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs.

(BAG v. 30.08.2017 – 4 AZR 95/14 - PM Nr. 35/17)

3. Verwertungsverbot bei Überwachung mit Keylogger

Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

(BAG v. 27.07.2017 – 2 AZR 681/16 - PM Nr. 31/17)

4. Betriebliches Eingliederungsmanagement – (Keine) Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Versetzung

Die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Das gilt auch in Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

(BAG v. 18.10.2017 – 10 AZR 47/17 - PM Nr. 45/17)

Münster, November 2017

Dr. Wienhold Schulte
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
Fachanwalt f. Verwaltungsrecht
Notar a.D.

Dr. Stephan Karlsfeld
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
Fachanwalt f. Handels- u. Gesellschaftsrecht
Notar

Silke Stiewe
Fachwältin f. Arbeitsrecht

Sebastian Schulte
Fachanwalt f. Arbeitsrecht