

newsletter

Reform des Datenschutzgesetzes - Reform des Beschäftigtendatenschutzes ?



Ab dem 25.05.2018 gilt die Datenschutzgrundverordnung (VO-EU 2016/679, i.F. DSGVO), welche bereits am 24.05.2016 in Kraft getreten ist, unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten (und damit auch im Freistaat Bayern, worauf der Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz sicherheits-halber ausdrücklich hinweist).

Die Verordnung ersetzt die aus dem Jahr 1995 stammende Richtlinie 95/46/EG. Ziel der Verordnung ist es, das Datenschutzrecht europaweit zu vereinheitlichen. Es handelt sich um eine untypische Verordnung, da sie jedenfalls in Teilen noch umsetzungsbedürftig ist. Dies hat Deutschland durch das Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz vom 30.06.2017 getan, durch welches vor allem das BDSG umfassend geändert worden ist. Unmittelbar gelten daher ab dem 25.05.2018 die DSGVO und ergänzend das BDSG n.F.

Nachfolgend sollen im Wesentlichen die Neuregelungen des Beschäftigtendatenschutzes besprochen werden. Wir erinnern uns, dass die seit langem diskutierte Reform des Beschäftigtendatenschutzes im Hinblick auf die neue Datenschutzgrundverordnung ausgesetzt

worden war. Um es gleich vorwegzunehmen: „Der große Wurf“ in Richtung eines umfassenden Beschäftigtendatenschutzes ist nicht gelungen. Die bisherigen Regelungen werden im Wesentlichen beibehalten. Nach wie vor sind die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz in verschiedenen Gesetzen verstreut. Die gewünschte einheitliche Regelung des Beschäftigtendatenschutzes ist nicht erfolgt.

Nach der Datenschutzgrundverordnung haben Beschäftigte im Prinzip dieselben Rechte in Bezug auf den Datenschutz wie alle anderen Personen auch. Gem. Art. 88 der DSGVO können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen jedoch spezifischere Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz vereinbart werden (Öffnungsklausel). Dies betrifft u.a. Daten für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrages sowie der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten. Solche Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen müssen angemessene Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz enthalten.

Im BDSG n.F. sind die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz nunmehr in § 26 enthalten. Die Änderungen können wie folgt zusammengefasst werden:

Aufgrund des Grundsatzes der Datensparsamkeit ist die Datenverarbeitung nur zulässig, wenn dies für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist.

Für darüberhinausgehende Datenverarbeitungen sind die Einwilligung des Betroffenen und der Hinweis auf ein Widerrufsrecht in Textform erforderlich. Im Hinblick auf die Wirksamkeit der Einwilligung wird nunmehr ausdrücklich dem arbeitsrechtlichen Abhängigkeitsverhältnis Rechnung getragen. Da zweifelhaft ist, ob bereits erteilte Einwilligungen ihre Wirksamkeit

behalten, sollten diese angepasst und neu eingeholt werden.

Unverändert gilt, dass zur Aufdeckung von Straftaten der Arbeitgeber personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeiten darf, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (z.B. über rassische Herkunft, Religion, Gewerkschaftszugehörigkeit etc.) für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist nur zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Gem. § 26 Abs. 4 BDSG n.F. können nunmehr ausdrücklich auch Kollektivvereinbarungen Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung sein. Die Kollektivvereinbarungen müssen sich aber an den Anforderungen der DSGVO, insbesondere an Art. 88 Abs. 2 messen lassen. Dies gilt wohl auch für bereits bestehende Kollektivvereinbarungen.

Wer als Beschäftigter gilt, ist nunmehr in § 26 Abs. 8 BDSG n.F. geregelt. Neu ist hier, dass nunmehr ausdrücklich auch Leiharbeitnehmer als Beschäftigte gelten.

Weitere, für Unternehmen wichtige Neuerungen sind die Rechenschaftspflicht, die Verpflichtung zur Vorhaltung eines Datenschutzmanagements sowie die deutlich höheren, ergebnisorientierten Bußgelder.

Inhalt

Seite 1

- **Reform des Datenschutzgesetzes - Reform des Beschäftigtendatenschutzes ?**

Seite 2

- **Kündigung wegen Lektüre „Mein Kampf“**
- **Pflichten des Arbeitgebers bei Naturereignissen**

Seite 3

- **Weiteres Grundsatzurteil zum MiLoG**
- **Zulässige Observation eines Arbeitnehmers auch ohne Verdacht einer Straftat**

Seite 4

- **Rechtssprechungsänderung: Arbeitnehmer müssen unbillige Weisungen des Arbeitgebers nicht bis zur gerichtlichen Klärung befolgen**

*Carolin Kächele
Rechtsanwältin*

Kündigung wegen Lektüre von „Mein Kampf“

Immer wieder kommt es zu Kündigungen im Zusammenhang mit nationalsozialistischen Äußerungen von Mitarbeitern oder mit Vergleichen von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Kollegen mit Personen der Nationalsozialisten durch Mitarbeiter.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 25.09.2017, Aktenzeichen 10 Sa 899/17) hatte über die ordentliche Kündigung eines Mitarbeiters des städtischen Ordnungsamtes zu entscheiden. Dieser hatte während seiner Arbeitszeit im Pausenraum des Dienstgebäudes die Originalausgabe von „Mein Kampf“ von Adolf Hitler mit einem eingepprägten Hakenkreuz gelesen. Der

Mitarbeiter hatte sich darauf berufen, dass eine Abmahnung ausreichend gewesen sei. Außerdem hat er sich damit verteidigt, er habe das Buch ja nicht öffentlich gezeigt, sondern nur im Pausenraum gelesen.

Dem ist das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg nicht gefolgt. Der Mitarbeiter habe durch die öffentliche Zur-Schau-Stellung eines verfassungswidrigen Symbols – des Hakenkreuzes – einen erheblichen Pflichtverstoß begangen. Der Ordnungsamtsmitarbeiter trete in seiner Uniform als Repräsentant des Landes Berlin auf und sei in besonderer Weise verpflichtet, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes

einzustehen. Eine Abmahnung sei daher aufgrund der Schwere des Verstoßes entbehrlich, die ordentliche Kündigung des Mitarbeiters rechtmäßig. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Aus der Entscheidung könnte man im Umkehrschluss annehmen, dass ein „normaler“ Mitarbeiter eines privaten Arbeitgebers vorab hätte abgemahnt werden müssen. Es spricht einiges dafür, dass auch das BAG das so entscheiden würde.

Pflichten des Arbeitgebers bei Naturereignissen

Arbeitgeber haben aufgrund ihrer Fürsorgepflicht das berechtigterweise in den Betrieb gebrachte Eigentum ihrer Arbeitnehmer in gewissem Umfang vor Beschädigung und Verlust zu schützen.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 11.09.2017 - 9 Sa 42/17) hatte über einen Fall zu entscheiden, ob die Arbeitgeberin, eine Gemeinde, Schadensersatz wegen der Beschädigung des Pkws eines Mitarbeiters beim Sturm „Zoran“ schuldet. Die beklagte Gemeinde gestattet ihren Mitarbeitern, ihre Pkw auf dem Betriebsgelände abzustellen. Dort befand sich ein Großmüllbehälter. Beim Sturm „Zoran“ wurde dieser durch Windeinwirkung gegen das Auto des Mitarbeiters geweht. Der PKW war so stark beschädigt, dass es sich um einen wirtschaftlichen Totalschaden handelte. Die Differenz zwischen Wiederbeschaffungswert und Restwert zahlte die klagende Versicherung an den Arbeitnehmer. Die Versicherung hat von der Gemeinde aus übergegangenem Recht die Zahlung von 1.380 € sowie die Erstattung der Kosten eines Wettergutachtens von 47 Euro verlangt. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Dagegen legte die Versicherung Berufung ein.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat der Versicherung überwiegend Recht gegeben. Die Beklagte Gemeinde sei zur Erstattung der 1.380 Euro verpflichtet, da sie ihre Verkehrssicherungspflicht fahrlässig verletzt habe. Durch den Umstand, dass die auf dem Betriebsgelände befindlichen Großmüllbehälter den PKW beschädigt hätten, sei die Verletzung der Verkehrssicherungspflicht indiziert. Diese Pflichtverletzung habe die Gemeinde nicht aus-

räumen können. Sie sei nach der öffentlichen Sturmwarnung vor dem Tief „Zoran“ verpflichtet gewesen, ihr Betriebsgelände abzugehen und etwaige Gefahrenstellen zu sichern. Zwar habe sie dies im Grundsatz getan, dabei jedoch die Großmüllbehälter nicht im Blick gehabt, so das LAG Düsseldorf. Soweit die Beklagte sich darauf berufen hat, dass sie bei der letzten Leerung die Feststellbremsen angezogen habe, sei damit die Verkehrssicherungspflicht nicht erfüllt. Es hätte am Sturmtag kontrolliert werden müssen, außerdem hätte auch ohne weiteres das Tor geschlossen werden können, das sich zwischen dem parkenden Auto und dem Großmüllbehälter befand. Angesichts einer Windgeschwindigkeit von 85 km/h bzw. Windstärke 9 habe auch nicht von einem unabwendbaren Ereignis oder einem so starken Sturm ausgegangen werden können, bei dem keine Sicherungsmaßnahmen mehr geholfen hätten.

Ein Mitverschulden des Mitarbeiters hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf verneint, da dieser das Auto um 07.00 Uhr zu Arbeitsbeginn auf dem Betriebsgelände geparkt habe und dann den ganzen Tag über im Außeneinsatz gewesen sei. Er habe annehmen dürfen, dass die Gemeinde die notwendigen Sicherungsmaßnahmen ergreift. Die Kosten für das Wettergutachten hat das LAG nicht für erstattungsfähig gehalten. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Arbeitgebern sei daher geraten, erkennbare Gefahrenquellen ordnungsgemäß abzusichern, um Schadensersatzansprüche zu vermeiden.

Barbara Köckemann
Rechtsanwältin



ARBEITSRECHTLICHE
PRAKTIKER SEMINARE
GMBH

In Kooperation mit  Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- WIEDER IM PROGRAMM: Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Update Arbeitsrecht 2017/2018
- NEU: Personalkosten senken – ohne Kündigung
- NEU: Betriebsratswahl 2018



Aktuelle Seminare 2017/18



Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

Weiteres Grundsatzurteil zum MiLoG

Das BAG hat mit Urteil vom 20.09.2017 (10 AZR 171/16) entschieden, dass sich die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen – soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht – nach § 2 EFZG i.V.m. § 1 MiLoG bestimmt. Sehe ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, sei auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie i.d.F. vom 24.02.2004 Anwendung. Dieser sieht u.a. einen Nachtarbeitszuschlag i.H.v. 25% des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein „Urlaubsentgelt“ i.H.d. 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor.

Für den Monat Januar 2015 zahlte die Beklagte neben dem vertraglichen Stundenverdienst von EUR 7,00 bzw. EUR 7,15 brutto eine „Zulage nach MiLoG“, um

auf einen Stundenlohn von den damals geforderten EUR 8,50 brutto zu kommen. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete sie ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag allerdings nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus rechnete sie ein gezahltes „Urlaubsgeld“ auf Mindestlohnansprüche der Klägerin an.

Hiergegen wandte sich die Klägerin in den ersten beiden Instanzen und schlussendlich auch vor dem Zehnten Senat des BAG erfolgreich. Zwar gewähre das MiLoG – so die Erfurter Richter – nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Nach § 2 Abs. 1 EFZG habe der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Dies gelte auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt, da dieses keine hiervon abweichenden Bestimmungen enthalte. Ein Rückgriff des

Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheide aus. Weiterhin stellte das BAG klar, dass auch der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden müssten, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdienstes“ im Sinne des MTV sei. Schließlich könne eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG nicht erfolgen, da der MTV hierauf einen eigenständigen Anspruch gebe und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handle.

Zulässige Observation eines Arbeitnehmers auch ohne Verdacht einer Straftat

Kläger war im Streitfall ein Monteur, der schon so lange krankgeschrieben war, dass der Zeitraum der Entgeltfortzahlung weit zurück lag. Da der Arbeitgeber den Verdacht hatte, dass der Monteur trotz der angeblich krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit in einer von seinen Söhnen gegründeten Konkurrenzfirma arbeitete, ließ er den Monteur von einem Detektiv beschatten. Die Ermittlungstätigkeiten bestätigten besagten Verdacht im weiteren Verlauf, weshalb der Arbeitgeber nach Anhörung des Monteurs die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärte.

Das Arbeitsgericht Heilbronn gab dem Arbeitgeber recht, wohingegen das für die Berufung zuständige LAG Baden-Württemberg zugunsten des Monteurs entschied. Nach Ansicht des LAG konnte sich der Arbeitgeber nicht auf die Ermittlungen der Detektei berufen, da diese illegal bzw. durch § 32 Abs. 1 BDSG nicht gedeckt gewesen seien. So gestatte die datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm des § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG nur allgemeine Datenerhebungen, die sich nicht gegen konkret verdächtige Arbeitnehmer richteten. Bei einem solchen konkreten Verdacht

wie dem vorliegenden sei vielmehr die Regelung des § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG die maßgebliche Erlaubnisnorm, welche die Anwendung der allgemeinen Erlaubnisnorm sperre. Zum Zeitpunkt der Ermittlungen habe der Kläger aber kein Entgelt mehr bezogen, weshalb es nur noch um den Verdacht einer verbotenen Konkurrenzfähigkeit und nicht mehr um denjenigen einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis gegangen sei. Einen solchen setze § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG aber voraus.

Dieser Auslegung hat das BAG per Urteil vom 29.06.2017 (2 AZR 597/16) nun eine klare Absage erteilt und ausgeführt, dass weder der Wortlaut des § 32 Abs. 1 BDSG noch die Gesetzessystematik einen Schluss auf eine derartige Sperrwirkung erlaubten. Auch sei eine umfassende Sperrwirkung nicht unionrechtskonform.

Der Arbeitgeber könne daher sehr wohl auch bei Vorliegen eines konkreten Verdachts einer „bloß“ schwerwiegenden Pflichtverletzung, die noch keine Straftat darstellt, zulässige Überwachungsmaßnahmen gemäß § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG ergreifen. Solche könnten – so der Zweite Senat – im Sinne dieser Norm zur

Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein.

In Anbetracht der Tatsache, dass Überwachungsmaßnahmen immer in das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifen, betonten die Erfurter Richter aber, dass an Nachforschungen zur Aufklärung von schwerwiegenden Pflichtverletzungen strenge Anforderungen zu stellen seien. Zunächst müssten konkrete Tatsachen vorliegen, die darauf schließen lassen, dass eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zu bejahen ist. Außerdem müsse der Arbeitgeber alle mildereren, gleich effektiven Maßnahmen zur Aufklärung ausgeschöpft haben. Schließlich habe der Arbeitgeber im Rahmen einer Interessenabwägung im Einzelfall die Belange des betroffenen Arbeitnehmers hinreichend zu berücksichtigen.

Katrin Teusch
Rechtsanwältin

Rechtssprechungsänderung: Arbeitnehmer müssen unbillige Weisungen des Arbeitgebers nicht bis zur gerichtlichen Klärung befolgen



Hintergrund:

Nach der bisherigen Rechtsprechung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts (siehe dazu BAG Urt. v. 22.02.2012 – 5 AZR 249/11) hatte ein Arbeitnehmer unbillige Weisungen des Arbeitgebers, die nicht aus anderen Gründen bereits unwirksam waren, erst einmal zu befolgen, bis deren Unwirksamkeit rechtskräftig durch eine gerichtliche Entscheidung festgestellt wurde.

Hiergegen wurden vielfach Einwände durch Instanzgerichte und auch aus Kreisen der Fachliteratur erhoben. In einem Streitfall, der dem 10. Senat des BAG zur Entscheidung vorlag, war dieser anderer Auffassung und hat daher durch Beschl. v. 14.06.2017 – 10 AZR 330/16 (A) bei dem 5. Senat angefragt, ob er an seiner Rechtsprechung festhält.

Dem Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war seit 2001 bei der Beklagten (und deren Rechtsvorgängerin) angestellt, zuletzt als Immobilienkaufmann am Standort Dortmund. Im Jahr 2013/2014 war zwischen den Parteien ein Kündigungsrechtstreit über den Vorwurf eines Arbeitszeitbetrugs anhängig. Dieser wurde zu Gunsten des Klägers entschieden.

Immer wieder kam es zu Querelen zwischen ihm und seinen Kollegen. Im März 2014 weigerten sich daraufhin einige Mitarbeiter der Beklagten, mit dem Kläger weiter zusammenzuarbeiten. Ende Februar 2015 teilte die Beklagte dem Kläger mit,

dass sie ihn in der Zeit vom 16.03. bis 30.09.2015 an dem Standort Berlin einsetzen werde. Die Kosten für die doppelte Haushaltsführung sollten erstattet werden. Die Maßnahme sei nötig, da es keine andere Möglichkeit gebe, den Kläger außerhalb des Teams in Dortmund zu beschäftigen. Der zur Versetzungsentscheidung angehörte Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Versetzung und verwies auf andere Beschäftigungsmöglichkeiten am Standort Dortmund. Die Beklagte teilte dem Betriebsrat dann mit, dass der Kläger vorläufig versetzt werde.

Der Kläger verweigerte die Aufnahme seiner Tätigkeit am Standort Berlin. Daraufhin wurde er mehrfach abgemahnt und schließlich hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Der Mitarbeiter erhob sodann Klage, u.a. um feststellen zu lassen, dass er nicht verpflichtet war, der Weisung der Beklagten Folge zu leisten.

Der letztinstanzlich mit der Sache befasste zehnte Senat des BAG wollte, wie oben dargestellt, die Auffassung vertreten, dass Arbeitnehmer einer unbilligen Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber nicht folgen müssen, auch wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Arbeitsgerichte vorliegt. Durch die Rechtsprechung des 5. Senats des BAG sah er sich jedoch daran gehindert und stellte eine so genannte Divergenzanfrage (§ 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG).

Nummehr teilte der fünfte Senat mit, dass er an seiner bisherigen Rechtsauffassung nicht mehr festhalte (BAG, Beschluss v. 14.09.2017 – 5 AS 7/17). Der 10. Senat konnte also für den Arbeitnehmer ent-

scheiden. Denn laut Arbeitsvertrag könne der Arbeitsort des Arbeitnehmers zwar grundsätzlich geändert werden. Eine Versetzung von Dortmund nach Berlin entspreche aber nicht billigem Ermessen (§ 106 GewO).

Praxistipp:

- Da der 5. Senat an dieser Rechtsprechung nicht mehr festhält, dürfen Arbeitnehmer zukünftig die Befolgung unbilliger Weisungen grundsätzlich von vornherein ablehnen. Im oben besprochenen Fall, waren die Maßnahmen des Arbeitgebers daher unwirksam.
- Arbeitnehmer tragen jedoch auch weiterhin das Risiko einer falschen Einschätzung der Rechtslage mit (ggf.) entsprechenden negativen Konsequenzen.
- Da die Pflichtwidrigkeit einer eventuell unbilligen Weisung aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt, läuft der Arbeitnehmer jedoch Gefahr, bei entsprechender Leistungsverweigerung seinen Vergütungsanspruch zu verlieren bzw. im Falle einer beharrlichen Arbeitsverweigerung abgemahnt oder gekündigt zu werden.
- Da die Frage, ob eine Weisung nichtig oder lediglich unbillig ist, nicht immer zweifelsfrei beantwortet werden kann, sollte aus Arbeitgebersicht stets darauf geachtet werden, die Weisung so konkret wie möglich zu bezeichnen. Gleiches gilt für die Formulierung einer Abmahnung, die den vorgeworfenen Sachverhalt detailliert schildern muss.

Michael Wald
Rechtsanwalt