

Verbindlichkeit unbilliger Weisungen - Uneinheitliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind bzw. waren auch unbillige Weisungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer so lange verbindlich, bis ein Gericht über die Billigkeit bzw. Wirksamkeit der Weisung entschieden hatte. Diese Rechtsprechung könnte sich nunmehr ändern.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auch unbillige Weisungen des Arbeitgebers für Arbeitnehmer so lange verbindlich, bis ein Gericht über die Unbilligkeit und damit Unverbindlichkeit der Weisung entschieden hat. Befolgt der Arbeitnehmer, der eine Weisung des Arbeitgebers für unbillig hält, diese nicht, so läuft er Gefahr, seiner Vergütung verlustig zu gehen, eine Abmahnung zu erhalten sowie einer wirksamen verhaltensbedingten Kündigung ausgesetzt zu sein. Diese Rechtslage könnte sich wegen abweichender Ansichten verschiedener Senate des Bundesarbeitsgerichts nunmehr ändern.

Sachverhalt

Aufgrund dessen, dass die Kollegen die weitere Mitarbeit mit dem Kläger verweigerten und eine Beschäftigungsmöglichkeit in Dortmund außerhalb des Teams nicht bestand, versetzte die Beklagte den Kläger als Immobilienkaufmann von Dortmund nach Berlin. Nachdem der Kläger seine Arbeit am Standort Berlin nicht aufgenommen hatte, mahnte ihn die Beklagte zweimal ab und kündigte schließlich das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Kläger erhob Klage, um feststellen zu lassen, dass er nicht verpflichtet gewesen sei, der Versetzung Folge zu leisten. Ferner klagte er auf Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte sowie gegen die Wirksamkeit der Kündigung.

Entscheidung

Das zuständige Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatten entschieden, dass nach dem Arbeitsvertrag des Klägers grundsätzlich eine Änderung des Arbeitsortes möglich wäre, die konkrete Versetzung von Dortmund nach Berlin aber nicht billigem Ermessen entsprochen habe. Diese Auffassung teilte der für die Entscheidung zuständige zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 14. Juni 2017, 10 AZR 330/16). Über die Auswirkungen dieser unbilligen Weisung, nämlich die Rechtswirksamkeit der Abmahnungen sowie der Kündigung konnte jedoch keine Entscheidung getroffen werden.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts nämlich vertritt die Auffassung, ein Arbeitnehmer dürfe sich nicht über eine unbillige Weisung, die nicht aus anderen Gründen unwirksam sei, hinwegsetzen, solange keine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliege, die die Unwirksamkeit der Weisung feststelle (BAG, Urteil vom 22. Februar 2012, 5 AZR 249/11). Da der Zehnte Senat die Auffassung vertreten möchte, dass der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers auch nicht vorläufig folgen muss, fragte er beim Fünften Senat an, ob diese an seiner Rechtsauffassung festhalten wolle. Sollte der Fünfte Senat an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhalten, so müsste der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts entscheiden.

Praxishinweis

Die Rechtsprechung des Fünften Senats zur Verbindlichkeit auch unbilliger Weisungen wurde in der Praxis vielfach kritisiert. Die Rechtsprechung ist uneinig: Die Landesarbeitsgerichte Köln und Rheinland-Pfalz schlossen sich dem Fünften Senat des BAG an, die Landesarbeitsgerichte Hamm und Düsseldorf jedoch vertreten die Linie des Zehnten Senats.

Sollte sich letztere Ansicht durchsetzen, würde dies zu einem deutlichen Verlust an Rechtssicherheit für die Weisungsposition des Arbeitgebers führen. Dieser müsste in dem Fall, dass der Arbeitnehmer das Befolgen einer Weisung unter Verweis auf deren Unbilligkeit verweigert, die Billigkeit der Weisung beweisen. Dann wäre bei Zweifeln hinsichtlich der Reichweite des Direktionsrechts sorgfältiger als bisher zu prüfen, ob sich die entsprechende Weisung innerhalb der Grenzen der Billigkeit bewegt. Dazu müssen die wesentlichen

Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Im Zweifelsfall ist ernsthafter als bisher über alternative Gestaltungsformen wie die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen oder gar eine Änderungskündigung nachzudenken. Die Stellungnahme des Fünften Senats bleibt also mit Spannung zu erwarten.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.