

Müssen unbillige Weisungen in einem Arbeitsverhältnis demnächst von Anfang an nicht mehr befolgt werden?

Welche Tätigkeit an welchem Ort ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auszuführen hat, ist häufig der Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen. Denn im Regelfall wird im Arbeitsvertrag die vom Arbeitnehmer geschuldete Tätigkeit und der Ort, an dem diese Tätigkeit auszuführen ist, nicht so genau umrissen, dass für das aus § 106 Gewerbeordnung (GewO) folgende Direktionsrecht des Arbeitgebers kein Raum mehr besteht. Bei der Ausübung des Direktionsrechts hat der Arbeitgeber § 315 BGB zu beachten, er hat also die Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen. Insofern muss er auch schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers bei der Ausübung des Direktionsrechts berücksichtigen. Tut er dies nicht, so ist die Entscheidung des Arbeitgebers unbillig und eigentlich unbeachtlich. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 22. Februar 2012 (Az.: 5 AZR 249/11) klargestellt, dass der Arbeitnehmer auch bei einer unbilligen Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber bis zum Vorliegen einer rechtskräftigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung der Weisung des Arbeitgebers Folge leisten muss. Das Bundesarbeitsgericht hat in der vorgenannten Entscheidung dazu Folgendes ausgeführt:

“Die unbillige Leistungsbestimmung ist nicht nichtig, sondern unverbindlich, § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB. Entsteht Streit über die Verbindlichkeit, entscheidet nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB das Gericht. Deshalb darf sich der Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Direktionsrechts - sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam ist - nicht hinwegsetzen, sondern muss entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Gerichte für Arbeitsachen anrufen. Wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit ist der Arbeitnehmer an die durch die Ausübung des Direktionsrechts erfolgte Konkretisierung unter anderem des Inhalts der Arbeitsleistung vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil (etwa aufgrund einer Klage auf Bestätigung mit der früheren Tätigkeit) die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung feststeht.“

(siehe Rn. 24)

Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Pflicht, so besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber trotz einer unbilligen Weisung eine wirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer Nebenpflichtverletzung aussprechen kann (siehe BAG, 19. Januar 2016, Az.: 2 AZR 449/15, Rn. 42, 45).

Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts möchte diese Rechtsprechung ändern

Wie auch schon zuvor das Landesarbeitsgericht Hamm, möchte der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts von der vorgenannten Rechtsprechung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts abweichen. Er hat deshalb beim 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts angefragt, ob dieser an seiner im Urteil vom 22. Februar 2012 geäußerten Rechtsauffassung festhalten will.

Was würde sich durch eine Rechtsprechungsänderung ändern?

Zunächst einmal müssten Arbeitnehmer unbilligen Weisungen keine Folge mehr leisten. Zudem würde die Gefahr entfallen, dass der Arbeitgeber eine wirksame Kündigung aussprechen kann, obwohl er sein Direktionsrecht unbillig ausgeübt hat, nur weil der Arbeitnehmer der Weisung nicht bis zur rechtskräftigen Feststellung der Unbilligkeit der Weisung Folge geleistet hat. Allerdings führt die Rechtsprechungsänderung nicht zu einem „Freifahrtschein“ für Arbeitnehmer, um vermeintlich unbilligen Weisungen des Arbeitgebers nicht nachkommen zu müssen. Denn insoweit gilt:

„Handelt der Arbeitnehmer in der Annahme, sein Verhalten sei rechtmäßig, hat grundsätzlich er selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als unzutreffend erweist.“
(BAG, 22. Oktober 2015, 2 AZR 569/14)

Stellt sich also im arbeitsgerichtlichen Prozess heraus, dass der Arbeitnehmer zu Unrecht von einer unbilligen Weisung ausgegangen ist und er deshalb zu Unrecht der Weisung nicht nachgekommen ist, so ist eine deswegen ausgesprochene personenbezogene Kündigung grundsätzlich wirksam.

Aus diesem Grund sollten Arbeitnehmer auch nach einer Rechtsprechungsänderung Weisungen, die sie für unbillig halten zunächst einmal nachkommen und prüfen lassen, ob ihre Ansicht richtig ist, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis deswegen wirksam kündigen wird.

Ass. jur. Kai Riefenstahl
15.06.2017