

## Plötzlich andere Schicht oder Arbeitsaufgabe Eine unbillige Weisung ist unwirksam!



RA Dr. Frank Engelmann

Foto: privat

Seit einer Entscheidung des 5. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.02.2012 galt, dass eine unbillige Weisung des Arbeitgebers nicht nichtig, sondern nur unverbindlich war. Dies hatte zur Folge, dass ein Arbeitnehmer sich nicht über diese hinwegsetzen durfte, sondern ihr zunächst nachkommen musste und nur die Möglichkeit hatte, selbst dagegen vor dem Arbeitsgericht zu klagen. Dies unterblieb meist und war zudem regelmäßig nicht im einstweiligen Rechtsschutz erfolgreich.

Nunmehr hat das BAG mit den Beschlüssen vom 14.06.2017 (10 AZR 330/16) und vom 14.09.2017 (5 AS 7/17) eine Kehrtwende beschritten.

Auch im Fall einer „nur“ unbilligen Ausübung des Direktionsrechtes ist der Arbeitnehmer nicht, auch nicht nur vorläufig, an die Weisung gebunden. Sie ist rechtsunwirksam und gerade nicht verbindlich. Der Arbeitnehmer ist nicht mehr gezwungen, die Unverbindlichkeit gerichtlich geltend zu machen.

Hält ein Arbeitnehmer eine Weisung für unbillig und leistet ihr keine Folge, so besteht dennoch ein gewisses Risiko. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass seine Einschätzung falsch war, so drohen arbeitsrechtliche Sanktionen, wie Kürzung der Vergütung oder sogar Kündigung. Nur wenn die Leistungsverweigerung des Arbeitnehmers vom Gericht als rechtmäßig dargestellt wird, sind Kürzungen oder Abmahnung und Kündigung unwirksam.

Dieser Wandel kehrt aber die sogenannte Darlegungs- und

Beweislast zugunsten des Arbeitnehmers um.

Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass Arbeitnehmer sich nunmehr massenhaft Weisungen des Arbeitgebers widersetzen.

Arbeitnehmer tragen weiterhin das Risiko gerechtfertigter Sanktionen des Arbeitgebers. Für diesen besteht allerdings die Unsicherheit, ob eine erteilte Weisung, z.B. die Zuteilung einer anderen Arbeitsaufgabe oder einer anderen Arbeitszeit oder Schicht, die Grenzen der Billigkeit wahr.

In Zukunft ist daher die arbeitsvertragliche Ausgestaltung des Direktionsrechtes und eine weite oder enge Definition der Arbeitsaufgabe im Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung von noch höherer Bedeutung als bisher.

Weiterhin wird es für Arbeitgeber sinnvoll sein, im Zweifel den Ausspruch einer flankierenden Änderungskündigung zu prüfen.

**Dr. Frank Engelmann**  
**Rechtsanwalt**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**



### Rechtsanwältinnen

Dr. Frank Engelmann

Franziska Engelmann

Christine Melerowicz-Engelmann

Tel. (03301) 20 09 30

Tel. (03301) 20 09 40

Fax (03301) 20 09 50

[info@rechtsanwalt-oranienburg.de](mailto:info@rechtsanwalt-oranienburg.de)

Dr.-Heinrich-Byk-Straße 1  
16515 Oranienburg

Zweigstelle: Rosenkavalierplatz 18  
81925 München