

## Stellungnahme - Unbillige Weisung eines Arbeitgebers - 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts gibt arbeitgeberfreundliche Rechtsauffassung auf

**21. September 2017**

Arbeitnehmer müssen Weisungen ihres Arbeitgebers, die offenkundig unbillig sind, nicht befolgen. Der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat seine arbeitgeberfreundliche Rechtsauffassung aufgegeben und sich der arbeitnehmerfreundlichen Auffassung des 10. Senats angeschlossen (5 AS 7/17).

Der 5. Senat hatte bisher die Auffassung vertreten, dass ein Arbeitnehmer unbillige Weisungen des Arbeitgebers so lange befolgen muss, bis ein Arbeitsgericht die Unverbindlichkeit der Weisung wegen Unbilligkeit rechtskräftig festgestellt hat. Da der 10. Senat von dieser Auffassung abweichen will, musste er zuvor beim 5. Senat des BAG anfragen, ob der 5. Senat an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält (§ 45 Abs. 2, 3 S. 1 ArbGG). Die Antwort des 5. Senats fiel eindeutig aus: Er gibt seine bisherige Rechtsprechung ausdrücklich auf. Unbillige Weisungen muss der Arbeitnehmer von Anfang nicht mehr befolgen. Eine Entscheidung des Großen Senats ist somit nicht erforderlich (Divergenzentscheidung; vgl. § 45 Abs. 2, 3 S. 1 ArbGG).

Dazu teilt Silvia Lang, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Hogan Lovells mit:

"Mit dieser Änderung der Rechtsprechung ergeben sich in Zukunft weitreichende Risiken für Unternehmen. Wenn Weisungen auf komplexen Interessenabwägungen basieren, lässt sich ihre Billigkeit nicht ohne Weiteres feststellen. Das Risiko der Unbilligkeit der Weisung liegt damit nicht mehr beim Arbeitnehmer, sondern beim Arbeitgeber. Ist die Weisung unbillig und befolgt der Arbeitnehmer sie nicht, so kann der Arbeitgeber dennoch verpflichtet sein, die Vergütung zu zahlen (Annahmeverzug, § 615 S. 1 BGB). Außerdem kann sich eine Abmahnung bzw. Kündigung wegen Arbeitsverweigerung im Nachhinein als unwirksam herausstellen. Dies kann gerade in Fällen groß angelegter Restrukturierungen hohe Kostenrisiken verursachen. Arbeitgeber sollten Weisungen nun noch genauer im Vorfeld auf ihre Billigkeit hin überprüfen. Das gilt nicht nur im Hinblick auf alle denkbaren Inhalte des Weisungsrechts, wie etwa eine örtliche Versetzung oder die Anordnung von Sonntags- und Nachtarbeit."

## Kontakt



Dr. Silvia  
Tomassone

Counsel

> [Read the full article online](#)