

Die Drohung des Mitarbeiters (m/w/d) mit Krankschreibung



gerung den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen.

Danach setzt die beharrliche Arbeitsverweigerung in der Person des Arbeitnehmers Nachhaltigkeit im Willen voraus. Der Mitarbeiter muss die ihm übertragene Arbeit bewusst und nachhaltig nicht leisten wollen, wobei es nicht genügt, dass er eine Weisung des Arbeitgebers nicht befolgt, vielmehr muss eine intensive Weigerung vorliegen. Das Moment der Beharrlichkeit kann allerdings schon darin zu sehen sein, dass der Arbeitnehmer in einem einmaligen Fall eine Anweisung nicht befolgt (BAG, Urt. v. 5.4.2001 – 2 AZR 580/99, Rn. 24).

Rechtswidrige Drohung

Ein wichtiger Grund für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses an sich – eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – liegt aber auch dann schon vor, wenn der Mitarbeiter seine Interessen im Arbeitsverhältnis durch eine rechtswidrige Drohung mit einem empfindlichen Übel gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen versucht. Dabei ist nicht entscheidend, ob er damit sogleich den Straftatbestand der

- Nötigung (§ 240 StGB) oder der
- Erpressung (§ 253 StGB) erfüllt.

Auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle ist ein derartiges Vorgehen mit den wechselseitigen Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis (§ 241 Abs. 2 BGB) unvereinbar (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 21.7.2020 – 8 Sa 430/19, Rn. 111).

„Pacta sunt servanda“: Dies betrifft und gilt für alle Verträge und somit auch für den Arbeitsvertrag und somit vor allem für die im Arbeitsvertrag geregelten Hauptleistungspflichten, nämlich

- Arbeitspflicht des Mitarbeiters und
- Vergütungspflicht des Arbeitgebers (§ 611 Abs. 1 BGB).

Die für den Dienstvertrag allgemein getroffene Regelung gilt im Besonderen natürlich auch für die spezielle Form des Dienstvertrags, nämlich den Arbeitsvertrag, wie er in § 611a Abs. 1 BGB definiert ist. Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Hierbei kann sich die konkrete Arbeitsverpflichtung aus Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder eben dem Arbeitsvertrag ergeben. Die konkrete Ausübung der Arbeitspflicht des Mitarbeiters kann durch das Weisungsrecht des

Arbeitgebers gem. § 106 Abs. 1 GewO nach billigem Ermessen konkretisiert werden, sofern sich diese Konkretisierung nicht schon aus dem Arbeitsvertrag selbst oder aus Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung oder eines anwendbaren Tarifvertrags ergibt und somit das Weisungsrecht des Arbeitgebers durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder eben den Einzelarbeitsvertrag eingeschränkt ist (BAG, Urt. v. 5.4.2001 – 2 AZR 580/99, Rn. 24).

Beharrliche Arbeitsverweigerung

Weigert sich der Mitarbeiter, die ihm im Rahmen einer rechtmäßigen Ausübung des Weisungsrechts zugewiesene Tätigkeit auszuführen, so kann dies nach ständiger Rechtsprechung des BAG im Falle der sog. beharrlichen Arbeitsverwei-

© Krakenimages.com/stock.adobe.com

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

**Arbeitsrecht:
Individual und kollektiv.**

**Beratung:
Immer persönlich.**

Dentons. Global aufgestellt. Lokal exzellent.