

Außerordentliche Kündigung bei Arbeitsverweigerung

§§ 626, 275 Abs. 3, 273 BGB

Beruft sich der Arbeitnehmer zu Unrecht auf ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB und/oder auf ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB, kann dies als beharrliche Arbeitsverweigerung einen Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB darstellen.

(Leitsatz der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 22. Oktober 2015 – 2 AZR 569/14

PROBLEMPUNKT

Ein IT-Spezialist war der Auffassung, er werde nicht vertragsgemäß beschäftigt, sondern vielmehr vom Arbeitgeber gedemütigt, so dass er bereits eine seelische Erkrankung erlitten habe. Er kündigte dem Arbeitgeber konkret an, ggf. von einem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen zu wollen, wenn jener seiner Aufforderung nicht nachkomme. In der Folge wurden dem Arbeitnehmer konkrete Projekte übertragen, teilweise lehnte er diese jedoch ab, so dass er zuletzt nur noch für ca. drei bis vier Wochenstunden ausgelastet war. Es bestand weiterhin Streit über die vertragsgemäße Beschäftigung, bis der Mitarbeiter dem Unternehmen mitteilte, es sei ihm nicht mehr möglich und zumutbar, seine Arbeitsleistung zu erbringen, so dass er von einem Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 2 und 3 BGB Gebrauch mache. Daraufhin wurde der Beschäftigte zur Arbeit aufgefordert und ihm aufgezeigt, dass ihm andernfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen können. Gleichwohl blieb der IT-Spezialist wie angekündigt der Arbeit fern. Auch Abmahnungen und mehrfache Einladungen zu einem Personalgespräch sowie die Durchführung eines solchen blieben letztlich erfolglos und der Arbeitnehmer nahm seine Arbeit nicht wieder auf, so dass der Arbeitgeber schließlich eine fristlose außerordentliche Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer aussprach. Hiergegen erhob der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage. Das ArbG München wies die Klage ab, das LAG München gab ihr statt.

ENTSCHEIDUNG

Das BAG war der Auffassung, dass die Kündigung wirksam war. Die beharrliche Arbeitsver-

weigerung stellte „an sich“ einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Ob der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet war oder nicht, bestimmt sich nach Ansicht der Erfurter Richter allein nach der objektiven Lage. Demnach trägt er auch das Risiko, wenn er seine Arbeitsleistung verweigert, da er denkt, er handele rechtmäßig, sich nach objektiver Rechtslage aber herausstellt, dass sich seine Auffassung als unzutreffend erweist.

Der Kläger war vorliegend nicht berechtigt, die Arbeitsleistung zu verweigern, weil es ihm gem. § 275 Abs. 3 BGB nicht unzumutbar war, sie zu erbringen. Der 2. Senat wies darauf hin, dass bei einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung selbst umstritten ist, ob die Leistungsbe-freiung dann automatisch gem. § 275 Abs. 1 BGB eintritt oder der Betreffende erst von einem Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB Gebrauch machen muss. Der Kläger hatte sich allerdings nicht einmal darauf berufen, er sei arbeitsunfähig erkrankt, lediglich psychische Erkrankungen wurden schlagwortartig ohne konkrete Darlegung behauptet.

Auch eine Persönlichkeitsrechtsverletzung lag nach Auffassung des Senats nicht vor. Es ist nämlich so, dass nicht jedes den Beschäftigten belastende Verhalten des Arbeitgebers einen Eingriff in seine Persönlichkeitsrechte darstellt oder eine Verletzung vertraglicher Pflichten zur Rücksichtnahme zur Folge hätte. Übliche Konflikte im Arbeitsleben führen nicht zu einer Persönlichkeitsrechtsverletzung, auch nicht eine Kritik oder schlechte Beurteilung der Arbeitsleistungen, insbesondere dann nicht, wenn die Arbeitsleistung an anderer Stelle auch positiv gewürdigt wird.

Ein Zurückbehaltungsrecht gem. § 273 Abs. 1 BGB wurde ebenfalls abgelehnt. Der Mitarbeiter hat zwar Anspruch auf eine vertragsgemäße Beschäftigung und war zuletzt nur im Umfang von drei bis vier Wochenstunden ausgelastet. Diese Unterbeschäftigung beruhte aber darauf, dass er die ihm ergänzend angetragene Tätigkeit nicht übernehmen wollte. Insofern bestand bereits deshalb kein Zurückbehaltungsrecht.

Da der Kläger trotz wiederholter Aufforderung und mehrfachen Abmahnungen seine Tätigkeit nicht wieder aufnahm, handelte es sich um eine beharrliche Arbeitsverweigerung, die die außerordentliche Kündigung auch unter Abwägung der Gesamtumstände rechtfertigte.

KONSEQUENZEN

Die Entscheidung ist für Arbeitgeber zu begrüßen, da sie Arbeitnehmern, die sich bereits durch übliche Konflikte im Arbeitsleben Hoffnungen auf eine Abfindung oder bessere Position

machen, eine Absage erteilt. Im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung bei Arbeitsverweigerung ist aber auch nochmals die Darlegungs- und Beweislast in den Blick zu nehmen:

- Das kündigende Unternehmen ist darlegungs- und beweispflichtig für alle Umstände, die einen wichtigen Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB begründen sollen.
- Allerdings gilt die abgestufte Darlegungs- und Beweislast für vom Beschäftigten behauptete Tatsachen, die der Arbeitgeber zu widerlegen hat (vgl. auch BAG, Urt. v. 17.6.2003 – 2 AZR 23/02). Diesen trifft auch die Darlegungs- und Beweislast für diejenigen Tatsachen, die einen vom Gekündigten behaupteten Rechtfertigungsgrund ausschließen. Insofern muss das Unternehmen im Prozess die Einzelheiten für die Gründe der Kündigung darlegen und beweisen sowie auch etwaige behauptete Rechtfertigungsgründe ausschließen.

PRAXISTIPP

Arbeitgebern kann in einem solchen Fall nur geraten werden, etwaige Umstände und Tatsachen bereits frühzeitig zu dokumentieren, um sie in einem späteren Prozess darlegen und beweisen zu können. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass das Unternehmen den Mitarbeiter in einem solchen Fall konkret – bestenfalls mehrfach – zur Arbeitsleistung auffordern muss und bei Nichtbefolgung der Aufforderung entsprechende Abmahnungen zu erteilen hat. Lediglich dann, wenn der Arbeitnehmer diese Abmahnungen und Aufforderungen ignoriert, kann man im Weiteren von einer beharrlichen Arbeitsverweigerung sprechen, die auch einen an sich wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen kann.

*RAin Verena Weiss-Bözl,
RB Reiserer Biesinger Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH, Heidelberg*