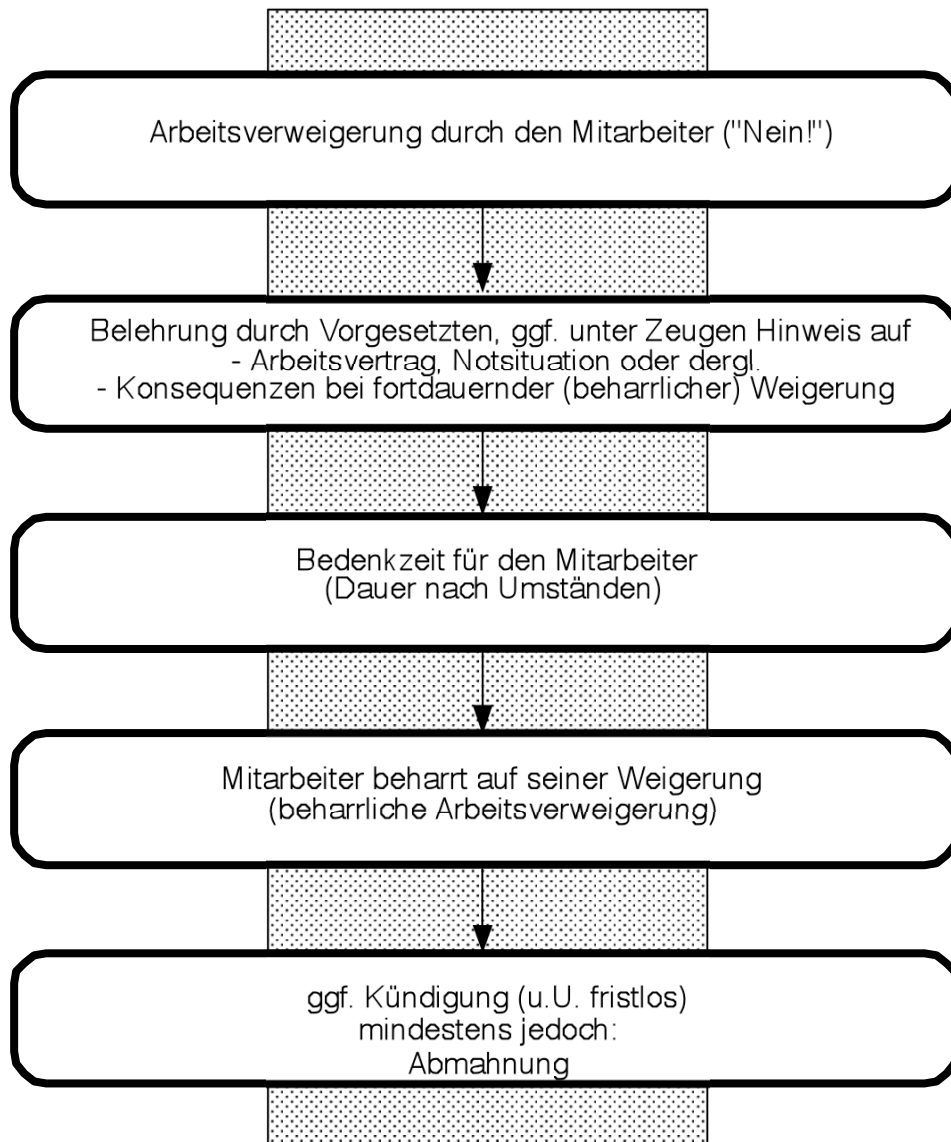


## RECHT: BEHARRLICHE ARBEITSVERWEIGERUNG



Kündigungsgrund kann regelmäßig nicht die erst- und einmalige Weigerung des Mitarbeiters sein, die Weisung zu befolgen, sondern nur die beharrliche Arbeitsverweigerung. Eine beharrliche, die außerordentliche Kündigung rechtfertigende, Arbeitsverweigerung hat die **Nachhaltigkeit des Willens**, der Arbeitsanweisung nicht Folge zu leisten, nicht notwendig, aber eine wiederholte oder fortgesetzte Arbeitsverweigerung zur Voraussetzung (BAG vom 31.1.1985, DB 1986, S.179)

Ist der Mitarbeiter bei der Arbeitsverweigerung im Betrieb anwesend, so empfiehlt sich - wenn eine Kündigung beabsichtigt ist - den Mitarbeiter unbezahlt zu **beurlauben**, um auf diese Weise zu dokumentieren, dass die weitere Zusammenarbeit als nicht zumutbar empfunden wird. Wird es hingegen dem Mitarbeiter gestattet, statt der verweigerten eine andere Tätigkeit auszuführen, wird dies im Zweifel als schlüssige Einigung interpretiert (konkludentes Verhalten), so dass nicht mehr von einer Arbeitsverweigerung ausgegangen werden kann.