

Arbeitsverweigerung

beharrliche Arbeitsverweigerung eines Arbeitnehmers kann zur fristlosen Kündigung führen

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist „an sich“ geeignet, selbst eine außerordentliche [fristlose Kündigung](#) zu rechtfertigen. Das gilt nicht nur für die Weigerung, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (*BAG 14. Dezember 2017 - 2 AZR 86/17 - Rn. 29*), sondern auch für die Verletzung von Nebenpflichten (*BAG 19. Januar 2016 - 2 AZR 449/15 - Rn. 29*).

Ein [Arbeitnehmer](#) weigert sich [beharrlich](#), seinen vertraglichen Pflichten nachzukommen, wenn er sie bewusst und nachhaltig nicht erfüllen will. Welche Pflichten ihn treffen, bestimmt sich nach der objektiven Rechtslage. Verweigert der [Arbeitnehmer](#) die [Erfüllung](#) einer arbeitsvertraglichen Pflicht in der Annahme, er handele rechtmäßig, hat grundsätzlich er selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als [falsch](#) erweist (*BAG 22. Oktober 2015 - 2 AZR 569/14 - Rn. 22, BAGE 153, 111*).

Der [Arbeitnehmer](#) muss den Weisungen des [Arbeitgebers](#) nur dann nachkommen, wenn diese auch die „inneren“ Grenzen des Direktionsrechts wahren. Nach § 106 Satz 1 GewO, § [315 BGB](#) besteht grundsätzlich keine auch bloß vorläufige Bindung des Arbeitnehmers an „lediglich“ unbillige Weisungen (*BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 63*).