

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Kündigung wegen Arbeitsverweigerung

KSchG § 1; GewO § 106

Der Arbeitgeber kann auch in einem Wissenschaftsbetrieb Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen im Rahmen des Arbeitsvertrages näher bestimmen, insbesondere die Teilnahme an Arbeitsberatungen oder die Erstellung wissenschaftlicher Berichte anordnen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Weisungen trotz Abmahnung nicht nach, kann eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. (amtl. Leitsatz)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 18.10.2022 – 5 Sa 28/22 (ArbG Stralsund 19.1.2022 – 3 Ca 209/21), BeckRS 2022, 36602

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, verhaltensbedingten Kündigung.

Der Kläger ist bei dem Beklagten, der verschiedene wissenschaftliche Forschungsinstitute betreibt, als wissenschaftlicher Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung.

Mit Schreiben vom 19.9.2019 wurde dem Kläger eine Abmahnung erteilt, da der Kläger kontinuierlich die Erledigung ihm zugewiesener Tätigkeiten – die Erstellung von Dokumenten sowie die Teilnahme an Arbeitsbesprechungen – mit nicht näher konkretisierten Vorwürfen des Mikromanagements und Mobbing verweigert und durch diese Behauptungen seine Vorgesetzten in Misskredit gebracht hatte. Am 30.6.2020 sowie am 25.8.2020 folgten weitere Abmahnungen. Der Beklagte rügte mit diesen Abmahnungen die nicht erfolgte Fertigstellung eines wissenschaftlichen Berichts sowie das eigenmächtige Fernbleiben von Arbeitsbesprechungen. Nachdem der Kläger erneut unentschuldig an einer Arbeitsbesprechung nicht teilgenommen sowie den Bericht, der bereits Gegenstand einer Abmahnung gewesen war, nicht fertiggestellt hatte, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis.

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Entscheidung

Die Berufung des Beklagten hatte Erfolg. Nach Auffassung des LAG ist die ordentliche Kündigung wirksam. Der Kläger hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten mehrfach schuldhaft verletzt.

Auch in einer Forschungseinrichtung gelte, dass der Arbeitgeber nach § 106 S. 1 GewO Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Je nach Ausrichtung der Forschungsvorhaben könne der Arbeitgeber die Vorgaben enger oder weiter fassen.

Im Rahmen des Direktionsrechts durfte der Beklagte sowohl die Teilnahme des Klägers an Arbeitsbesprechungen als auch die Erstellung eines Berichtes anweisen. Der Kläger sei verpflichtet, rechtzeitig zu den angesetzten Arbeitsberatungen zu erscheinen. Ob er die Arbeitsberatung bewusst und gewollt versäumt habe, um anderen Tätigkeiten nachzugehen, könne dahinstehen. Jedenfalls habe er, wenn er durch andere Arbeiten abgelenkt gewesen sein sollte, nichts unternommen, um eine Teilnahme an der Arbeitsbesprechung sicherzustellen.

Ob und ggf. wofür und von wem der Bericht des Klägers noch benötigt werde, sei nicht von ihm zu entscheiden, sondern von dem Beklagten. Um wissenschaftliche Ausarbeitungen und Ergebnisse über ein Dokumentensystem dauerhaft nutzbar zu machen, sei es notwendig, Berichte ordnungsgemäß abzuschließen.

Der Beklagte habe auch die Grenzen des Direktionsrechts beachtet. Die im Arbeitsvertrag festgelegte Tätigkeit ist nicht die eines Plasmaphysikers, sondern eine Tätigkeit der EG 14 TVöD. Dazu können in einem zeitlich untergeordneten Umfang auch geringerwertige Tätigkeiten gehören.

Zudem stellt das LAG ein Überwiegen des Beendigungsinteresses des Beklagten fest. Dieser sei zur erfolgreichen Durchführung des Forschungsvorhabens darauf angewiesen, dass alle Beschäftigten ihren Aufgaben nach Kräften nachkommen. Dazu gehöre es auch, Entscheidungen von Vorgesetzten zur technischen Ausstattung, den benötigten Zuarbeiten, den angewandten Verfahren etc. zu akzeptieren und umzusetzen. Solche Entscheidungen seien notwendig, um unter Berücksichtigung der vorhandenen finanziellen Mittel und des Zeitrahmens Ergebnisse erzielen zu können.

Praxishinweis

Das LAG bekräftigt die Bedeutung des Weisungsrechts des Arbeitgebers als Instrument zur Konkretisierung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung. Dies gilt auch in einem Wissenschaftsbetrieb gegenüber einem wissenschaftlichen Angestellten. Die Funktionsfähigkeit eines Betriebes wäre gefährdet, wenn jeder Arbeitnehmer im Rahmen der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit nur die von ihm als sinnvoll erachteten Aufgaben erledigen würde.

Der Arbeitgeber kann also auch in einem Wissenschaftsbetrieb für bestimmte Aufgaben Fristen und Termine setzen und die Nichteinhaltung zum Anlass für arbeitsrechtliche Maßnahmen nehmen. Auch die Nichtteilnahme an Dienstbesprechungen kann eine Pflichtverletzung darstellen, die zur Abmahnung und im Wiederholungsfall zur Kündigung führen kann.

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg ■