

Aktenzeichen: 2 AZR 362/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 30. März 1984

- 2 AZR 362/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 29. Juli 1981

Frankfurt am Main

- 6 Ca 25/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. Juni 1982

Frankfurt am Main

- 3 Sa 1223/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Gesetz:

BGB § 626; StGB § 240; ZPO §§ 286, 561

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 362/82

3 Sa 1223/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
30. März 1984

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Ramdohr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
11. Juni 1982 - 3 Sa 1223/81 - wird zurückge-
wiesen.

2. Die Klägerin trägt auch die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war seit 1. September 1980 bei der Beklagten als Sekretärin in der Geschäftsführung gegen ein Monatsgehalt von 4.400,-- DM brutto beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende vereinbart. Die Klägerin ist geschieden und Mutter eines minderjährigen Sohnes, der bei ihr lebt.

Vom 5. bis 9. Januar 1981 blieb die Klägerin der Arbeit fern. Mit Telegramm vom 9. Januar 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung, die Klägerin habe ihren bis 2. Januar 1981 gewährten Urlaub um diesen Zeitraum eigenmächtig verlängert. Die Klägerin erkrankte an diesem Tag und übersandte der Beklagten eine bis zum 14. Januar 1981 befristete ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die Beklagte hat der Klägerin später bis 9. Januar 1981 das anteilige Gehalt für den Monat Januar in Höhe von 1.320,-- DM gezahlt.

Mit Schreiben vom 12. Januar 1981 widersprach die Klägerin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der fristlosen Kündigung mit der Begründung, sie sei berechtigt der Arbeit ferngeblieben, weil ihr Sohn bis 9. Januar 1981 pflegebedürftig gewesen sei und sie sich deshalb auch rechtzeitig entschuldigt habe. Sie würde eine ordentliche Kündigung zum 28. Februar 1981 unter Umständen akzeptieren. Das Schreiben schließt mit folgenden Worten:

"Ich bitte Sie um rechtliche Prüfung dieser Angelegenheit und Stellungnahme bis zum 17. Januar 1981. Sollte keine friedliche Einigung erzielt werden können, wird ein Rechtsanwalt und das Arbeitsgericht mit der Weiterverfolgung dieser Sache beauftragt und der Fall als solcher für die regionale und überregionale Presse freigegeben."

Am 15. Januar 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich fristgerecht zum 28. Februar 1981.

Mit Schreiben vom 16. Januar 1981 erklärte die Beklagte, sie kündige vorsorglich nochmals fristlos, weil sie in dem Schreiben vom 12. Januar 1981 eine rechtswidrige Nötigung sehe.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Feststellung erstrebt, daß ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bis 28. Februar 1981 fortbestanden habe. Ferner hat sie von der Beklagten Gehaltszahlung für die Zeit vom 9. Januar bis 28. Februar 1981 in Höhe von 7.480,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit 28. Februar 1981 verlangt und entsprechende Anträge gestellt. Sie hat vorgetragen, ihr Arbeitsverhältnis sei durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 15. Januar 1981 erst zum 28. Februar 1981 beendet worden. In der Zeit vom 5. bis



-4-

8. Januar 1981 sei sie wegen krankheitsbedingter Pflegebedürftigkeit ihres Sohnes und in der Zeit vom 9. bis 14. Januar 1981 wegen ihrer eigenen Erkrankung beurlaubt der Arbeit ferngeblieben. Zu dem von der Beklagten erhobenen Vorwurf der Nötigung hat sich die Klägerin in einem von ihr unterschriebenen Schriftsatz vom 24. März 1981 wörtlich wie folgt geäußert:

"Dieser Fall wird der Presse mitgeteilt. Da die Arbeitsgerichtsverhandlungen öffentlich sind, ist es kein Problem, Medien auf bestimmte Fälle aufmerksam zu machen. Darin sehe ich keine Nötigung. Vielmehr bin ich der Meinung, daß eine sachliche und objektive Berichterstattung seitens der Medien über das willkürliche Verhalten solcher Unternehmen wie Firma B sowohl für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer sehr von Nutzen sein kann."

Gehaltszahlung für die Zeit vom 10. bis 14. Januar 1981 fordert die Klägerin aus dem Gesichtspunkt der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und für die Folgezeit bis 28. Februar 1981 aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe eigenmächtig ihren bis 2. Januar 1981 gewährten Urlaub verlängert. Ihr Sohn sei nicht pflegebedürftig und sie selbst vom 9. bis 14. Januar 1981 auch nicht arbeitsunfähig krank gewesen. In ihrem Schreiben vom 12. Januar 1981 habe sie die Firma vor der Öffentlichkeit bloßstellen wollen, falls sie nicht auf ihre Forderungen nach einer Rücknahme der fristlosen Kündigung eingehe. Darin liege eine rechtswidrige Nötigung.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage im vollem Umfang, der Zahlungsklage in Höhe von 7.040,-- DM nebst Zinsen stattgegeben und sie im übrigen mit der Begründung abgewiesen, in der Zeit vom 15. bis 19. Januar 1981 habe sich die Beklagte nicht in Annahmeverzug befunden, so daß der Klägerin in Höhe des anteiligen Gehalts von 400,-- DM für die in diesen Zeitraum fallenden beiden Arbeitstage auch kein Gehaltsfortzahlungsanspruch zustehe.

Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert. Es hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1981 zum 19. Januar 1981 beendet worden ist, und die Beklagte gemäß § 63 Abs. 1 HGB zur Gehaltsfortzahlung für die Zeit vom 10. bis 14. Januar 1981 in Höhe von 600,-- DM brutto nebst Zinsen an die Klägerin verurteilt. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat nur die Klägerin Revision eingelegt. Sie verfolgt ihren Feststellungsantrag weiter und beantragt ferner, die Beklagte zur Zahlung weiterer 6.480,-- DM brutto nebst Zinsen an sie zu verurteilen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

A. Streitgegenstand des Revisionsverfahrens ist nur noch die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1981 aufgelöst worden ist oder bis 28. Februar 1981 fortbestanden hat, und ferner der behauptete Gehaltsfortzahlungsanspruch der Klägerin für die Zeit vom 20. Januar bis 28. Februar 1981 in Höhe von 6.480,-- DM brutto nebst Zinsen. Über die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Januar 1981 und Zahlungsansprüche der Klägerin für die Zeit vom 9. bis 19. Januar 1981 ist rechtskräftig entschieden, nachdem die Klägerin im Umfang der Klageabweisung durch das Arbeitsgericht keine Anschlußberufung und die Beklagte keine Anschlußrevision eingelegt hat, soweit sie im Berufungsrechtszug unterlegen ist.

B. Das Berufungsgericht hat die fristlose Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1981 ohne revisiblen Rechtsfehler für rechtswirksam angesehen.

I. Das Berufungsgericht hat seine Entscheidung in diesem Punkt im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Erklärung der Klägerin, sie wolle im Falle des Scheiterns einer friedlichen Einigung einen Anwalt beauftragen und das Arbeitsgericht einschalten, sei nicht zu beanstanden. Der Zusatz, der Fall werde für die regionale und überregionale Presse freigegeben, könne aber nur als Androhung eines empfindlichen Übels angesehen werden, um die Beklagte für die erstrebte Rücknahme der fristlosen Kündigung geneigter zu machen. Die Klägerin habe nicht



-7-

nur die Presse auf einen sie betreffenden Vorfall aufmerksam machen wollen. Vielmehr habe sie der Beklagten eine Anprangerung in der Öffentlichkeit für den Fall angedroht, daß diese nicht auf ihre Vorstellungen eingehen sollte. In diesem Sinne habe die Beklagte das Schreiben der Klägerin auffassen müssen. Die Klägerin habe dies selbst in ihrem Schriftsatz vom 24. März 1981 so interpretiert. Ihr sei es nicht um eine objektive Berichterstattung über ihren Fall gegangen. Vielmehr habe sie beabsichtigt, die Presse "über das willkürliche Verhalten solcher Unternehmen wie Firma B " zu informieren. Damit habe sie aber vor der gerichtlichen Klärung eine Wertung des Verhaltens der Beklagten vorweggenommen.

Durch dieses Verhalten habe die Klägerin das Vertrauensverhältnis mit der Beklagten zerstört, so daß eine weitere Zusammenarbeit, auch für die Dauer der Kündigungsfrist, für sie nicht mehr zumutbar gewesen sei. Auch wenn die Klägerin über das Verhalten der Beklagten empört gewesen sei, habe sie nicht zu Drohungen solcher Art greifen dürfen, um ihre Vorstellungen durchzusetzen.

II. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt worden ist. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben, und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die außerordentliche Kündigung sprechen, berücksichtigt worden sind (vgl. BAG 24, 401, 407 = AP Nr. 65 sowie BAG Urteil vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB).

Bei Zugrundelegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand.

III. Das vom Berufungsgericht festgestellte Verhalten der Klägerin ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben.

1.a) Das Berufungsgericht hat festgestellt, der Klägerin sei es darum gegangen, daß das Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der fristlosen Kündigung vom 12. Januar 1981 als willkürlich in der Presse dargestellt und die Beklagte so in der Öffentlichkeit angeprangert werde, falls sie sich nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 1981 einverstanden erkläre. Insoweit handelt es sich um die Feststellung subjektiver Tatsachen, an die der Senat gemäß § 561 ZPO gebunden ist.

b) Verfahrensfehler des Berufungsgerichts rügt die Revision nicht. Sie wirft ihm vielmehr vor, seine Schlußfolgerung über die von der Klägerin verfolgten Absichten beruhe auf einem Verstoß gegen die Denkgesetze.

c) Ihre Ausführungen enthalten jedoch sachlich nur eine von der Würdigung des Berufungsgerichts abweichende eigene Interpretation



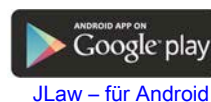
der beiden schriftlichen Äußerungen der Klägerin und den Versuch, diese an die Stelle der Würdigung des Berufungsgerichts zu setzen. Damit kann sie keinen Erfolg haben. Die Folgerungen, die das Berufungsgericht aus diesen Urkunden für die von der Klägerin verfolgte Absicht gezogen hat, dienen der Feststellung von subjektiven Tatsachen und sind somit Teil der Beweismwürdigung (§ 286 ZPO). Diese ist für das Revisionsgericht grundsätzlich bindend. Da keine Verfahrensfehler gerügt sind, kann das Revisionsgericht nur nachprüfen, ob die Würdigung der Bedeutung der Urkunden rechtlich möglich, d. h. frei von Widersprüchen ist und nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (vgl. BAG Urteil vom 20. März 1958 - 2 AZR 60/55 - AP Nr. 3 zu § 580 ZPO). Dies verkennt auch die Revision im Ansatz nicht. Entgegen ihrer Ansicht enthält das angefochtene Urteil jedoch solche Fehler nicht.

In ihrem Schreiben vom 12. Januar 1981 bringt die Klägerin zunächst zum Ausdruck, daß sie die fristlose Kündigung für rechtswidrig halte, damit nicht einverstanden sei und möglicherweise eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung zum 28. Februar 1981 akzeptieren werde. Die folgende Erklärung, falls keine friedliche Einigung erzielt werde, werde der Fall unter anderem auch für die Presse "freigegeben", m u ß nicht notwendig lediglich einen Hinweis auf eine der sich bei einer streitigen Auseinandersetzung ergebenden Konsequenzen bedeuten. Er k a n n auch dahin verstanden werden, daß mit der Weitergabe an die Presse die Beklagte zu einer Einigung, und zwar im Sinne der zuvor dargelegten Vorstellung der Klägerin, geneigter gemacht und die Einschaltung der Presse somit als



Druckmittel verwendet werden sollte. Eine solche Schlußfolgerung verbietet sich auch nicht **n o t w e n d i g** deshalb, weil die Klägerin zuvor darauf hingewiesen hat, die Beklagte müsse sich mit einem Anwalt absprechen, da sie, die Klägerin, mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden sei, und um rechtliche Überprüfung der Angelegenheit gebeten hat. Voraussetzung für die Einschaltung der Presse ist nach dem Wortlaut des letzten Absatzes dieses Schreibens nämlich lediglich das Scheitern einer Einigung ohne Rücksicht auf das Ergebnis der empfohlenen anwaltlichen Beratung und rechtlichen Überprüfung der Angelegenheit durch die Beklagte.

Die weitere Feststellung, die Klägerin sei bereits in ihrem Schreiben vom 12. Januar 1981 davon ausgegangen, daß das Verhalten der Beklagten als willkürlich in der Presse dargestellt werden solle, konnte das Berufungsgericht ebenfalls ohne Verstoß gegen Denkgesetze dem Schriftsatz der Klägerin vom 24. März 1981 entnehmen. Diese Schlußfolgerung ist zwar nicht zwingend; die Klägerin **k a n n** damit auch, wie die Revision darlegt, nur ihre eigene Wertung des Verhaltens der Beklagten zum Ausdruck gebracht und die öffentliche Darstellung des Falles der Wertung der Presseorgane überlassen haben. Die Annahme des Berufungsgerichts ist aber möglich und damit für das Revisionsgericht bindend, weil die Klägerin damit auch zum Ausdruck gebracht haben **k a n n** , sie halte das Verhalten der Beklagten nicht nur für willkürlich, sondern die Presse solle dies auch so darstellen. Dies steht auch nicht in denkgesetzlichem Widerspruch zu dem vorausgegangenen Hinweis auf die Wirkungen einer objektiven



Presseberichterstattung, wenn die eigene Sicht der Dinge als die allein richtige angesehen wird.

2. Dieses Verhalten der Klägerin ist auch geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abzugeben.

Nach dieser Norm kommt es für die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung auf die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Gekündigten bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, im Streitfall somit für die Zeit vom 19. Januar bis 28. Februar 1981 an, nachdem die Klägerin auch im Zeitpunkt der zweiten fristlosen Kündigung noch nicht die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt hatte und deshalb in jedem Falle die vorsorgliche ordentliche Kündigung der Beklagten vom 15. Januar 1981 zum 28. Februar 1981 wirksam war (§ 622 Abs. 1 Satz 2 BGB). Ähnlich wie bei ehrverletzenden Äußerungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber kommt es deshalb auch im Falle der Drohung mit Presseveröffentlichungen nicht entscheidend auf die strafrechtliche Wertung unter dem Gesichtspunkt der Nötigung (§ 240 StGB) an.

Hierzu wird im strafrechtlichen Schrifttum die Meinung vertreten, selbst die Androhung einer wahrheitsgemäßen Veröffentlichung in der Presse könne eine rechtswidrige Nötigung sein, wenn eine Inadäquanz zwischen Veröffentlichung und dem erstrebten Zweck bestehe (Schäfer, Leipziger Kommentar, StGB, 9. Aufl., § 240 Rz 71; Schönke/Schröder, StGB, 21. Aufl., § 240 Rz 20; ebenso OLG Hamm, NJW 1957, 1081; a.M. Dreher/Tröndle, StGB,



41. Aufl., § 240 Rz 6, sowie OLG Bremen, NJW 1957, 151). Wird eine Form der Veröffentlichung angekündigt, die die Vorgänge entstellt wiedergeben, abfällige Beurteilungen oder persönliche Angriffe enthalten soll, so ist die Ankündigung in jedem Fall ein Übel im Sinne einer Nötigung (OLG Bremen, aaO).

Es kann jedoch dahingestellt bleiben, ob die Klägerin durch ihr vom Berufungsgericht festgestelltes Verhalten den Tatbestand einer versuchten Nötigung im Sinne des § 240 StGB erfüllt hat. Maßgebend ist, ob dieses Verhalten geeignet ist, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien so nachhaltig zu beeinträchtigen, daß der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die verhältnismäßig kurze Dauer der Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten war. Wollte die Klägerin, wie das Berufungsgericht festgestellt hat, durch die Ankündigung, die Presse zur Darstellung eines willkürlichen Verhaltens der Beklagten zu veranlassen, die Beklagte im Ergebnis zum Nachgeben in dem rechtlich überhaupt für die Klägerin durchsetzbaren Umfang (fristgerechte Kündigung zum 28. Februar 1981) zu bringen, so kann durch ein solches Verhalten die Basis für eine auch nur kurzfristige weitere Zusammenarbeit zerstört werden.

IV. Ob das Verhalten der Klägerin auch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Parteien der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar gemacht hat, wie § 626 Abs. 1 BGB zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung weiter voraussetzt,



liegt im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Das Revisionsgericht kann insoweit nur prüfen, ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise für und gegen die außerordentliche Kündigung sprechenden Umstände berücksichtigt hat. Das angefochtene Urteil enthält aber auch insoweit keinen revisiblen Rechtsfehler.

1. Das Berufungsgericht muß im Rahmen der Einzelfallwürdigung nicht alle Umstände ausdrücklich anführen, die Gegenstand seiner Würdigung gewesen sind. Seine Ausführungen müssen nur erkennen lassen, daß alle wesentlichen Umstände in die Würdigung einbezogen worden sind. Es gilt hier nichts anderes als im Falle von Ermessensentscheidungen wie die der Höhe der Abfindung nach § 10 KSchG (vgl. BAG 21, 221 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu 5 der Gründe).

2. Für die Rügen der Revision, die Einzelfallwürdigung des Berufungsgerichts sei rechtsfehlerhaft, gilt im einzelnen folgendes:

a) Zu Unrecht beanstandet die Revision, das Berufungsgericht habe nicht die kurze Kündigungsfrist berücksichtigt. Das Berufungsgericht hebt vielmehr ausdrücklich die Unzumutbarkeit einer weiteren Zusammenarbeit mit der Klägerin auch für die Dauer der Kündigungsfrist hervor. Da der im Tatbestand seines Urteils wiedergegebene Feststellungsantrag auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nur bis zum 28. Februar 1981 gerichtet ist, besteht kein Grund für die Annahme, das Berufungsgericht sei sich bei der Interessenabwägung dieser kurzen Dauer der Kündigungs-



frist nicht bewußt gewesen.

b) Gleiches gilt für die Rüge, das Berufungsgericht hätte zumindest bei der Interessenabwägung berücksichtigen müssen, daß das Schreiben der Klägerin vernünftigerweise nur als Hinweis auf die Folgen einer gerichtlichen Auseinandersetzung verstanden werden konnte. Die Revision verkennt, daß es sich bei der gegenteiligen Würdigung des Schreibens der Klägerin durch das Berufungsgericht um eine tatsächliche Feststellung, nämlich die subjektive Tatsache der von der Klägerin mit dem Hinweis auf die Weitergabe des Falles an die Presse verfolgten Absicht, handelt. Diese durfte bei der Interessenabwägung nicht in ihr Gegenteil verkehrt, sondern mußte ihr zugrundegelegt werden.

c) Ohne Erfolg rügt die Revision auch, das Berufungsgericht habe bei seiner Würdigung nicht berücksichtigt, daß die Beklagte zuvor eine rechtsunwirksame fristlose Kündigung ausgesprochen, die Lohnzahlung eingestellt und die Klägerin hierdurch zu ihrem Vorgehen provoziert habe. Das Berufungsgericht hebt hervor, die Klägerin habe ihre Vorstellungen auf die gerügte Weise auch dann nicht durchsetzen dürfen, wenn sie über das Vorgehen der Beklagten empört gewesen sei. Damit hat es jedoch genügend zum Ausdruck gebracht, daß es die vorausgegangene und auch von ihm als rechtsunwirksam angesehene fristlose Kündigung - nur diese kann mit dem "Vorgehen der Beklagten" gemeint sein - berücksichtigt, gleichwohl das Verhalten der Klägerin aber rechtlich mißbilligt hat.



3. Zusammenfassend ist demnach festzustellen, daß sich auch die Interessenabwägung des Berufungsgerichts im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums hält und deshalb seine Entscheidung, die fristlose Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1981 sei rechtswirksam, rechtlich nicht zu beanstanden ist.

C. Ist das Arbeitsverhältnis zum 19. Januar 1981 beendet worden, so steht der Klägerin für die Folgezeit auch kein Gehaltsfortzahlungsanspruch mehr zu. Insoweit hat das Berufungsgericht somit zu Recht die Zahlungsklage abgewiesen. Auf seine Ausführungen, der Klägerin habe auch für die Zeit vom 15. bis 19. Januar 1981 kein Zahlungsanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zugestanden, und auf die hiergegen von der Revision erhobenen Rügen kommt es nicht an, da ein Zahlungsanspruch für diesen Zeitraum bereits nicht mehr Gegenstand des Berufungsverfahrens war und das Berufungsgericht hierüber nicht mehr entscheiden konnte.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Walter Sickert

Ramdohr



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)