

Aktenzeichen: 2 AZR 828/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 19. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: AZO § 1; BGB § 626, § 242 Gleichbehandlung, § 611
Direktionsrecht; ArbGG 1979 § 72 Abs. 5; ZPO § 286,
§ 561 Abs. 2, § 565 a

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 828/78

11 Sa 730/77 Düsseldorf

Verkündet am
19. Juni 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. Juni 1980 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. April 1978 - 11 Sa 730/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1948 geborene Kläger schloß mit der Beklagten unter dem Datum des 25. Mai 1976 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, wonach er ab 19. Mai 1976 zunächst befristet bis zum 30. September 1976 als Helfer einer Luftschiffbodencrew beschäftigt werden sollte. Als monatlichen Bruttolohn vereinbarten die Parteien bei einem Einsatz in Deutschland den Betrag von 2.000,-- DM, bei einem Einsatz in Afrika einen solchen von 2.500,-- DM. Eine zusätzliche Prämie von 1.000,-- DM netto im Monat sollte gezahlt werden, wenn der Kläger bis zum Ende der Luftschiffexpedition tätig sein würde. Nach § 1 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages sollte sich die "Verwendung des Arbeitnehmers nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers richten".

Die Beklagte führte in Afrika, insbesondere in Ghana und Obervolta, für die Bundesregierung Luftschifferproben durch. Dabei wurde auch der Kläger eingesetzt. Auf der ersten Station in Afrika, in Accra, leistete der Kläger ausschließlich Nachtdienst. Dabei begann die erste Schicht um 0.00 Uhr und endete um 8.00 Uhr. Die nächste Schicht begann dann um 16.00 Uhr und dauerte bis 24.00 Uhr. Der anschließende Tag war jeweils dienstfrei.

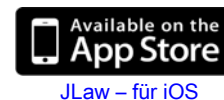
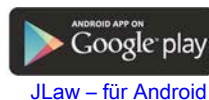
Am 6. August 1976 wurde der Kläger in Obervolta von dem persönlich haftenden Gesellschafter der Beklagten erneut zum Nachtdienst eingeteilt. Der Kläger kam dieser Aufforderung trotz eingeräumter Bedenkzeit nicht nach. Daraufhin wurde er fristlos entlassen. Die Beklagte hat die geldwerten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bis zum 6. August 1976 erfüllt.

Der Kläger hält seine Entlassung für ungerechtfertigt und erstrebt mit seiner Klage die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 6. August 1976 nicht aufgelöst worden sei, sondern bis zum 30. September 1976 fortbestanden habe. Weiter verlangt er die Verurteilung der Beklagten zur Fortzahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts bis zu diesem Zeitpunkt in Höhe

- 3 -



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



von 5.160,05 DM brutto und 3.299,97 DM netto.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe am 6. August 1976, nachdem er wieder zum Nachtdienst eingeteilt worden sei, erklärt, er denke nicht daran, den Nachtdienst zu verrichten. Die Anordnung habe sich lediglich auf die Nachtschicht vom 6. auf den 7. August 1976 bezogen und nicht etwa zum Inhalt gehabt, der Kläger solle bis zum Ende der Expedition ausschließlich Nachtdienst leisten. Die Anordnung sei notwendig gewesen, da die Beklagte am 7. August 1976 wegen eines Schwerpunkteinsatzes alle Fachkräfte dringend gebraucht habe. Im übrigen sei die Nachtarbeit damals wegen der Nachtkühle angenehmer gewesen als die Arbeit am Tage.

Demgegenüber hat der Kläger geltend gemacht, er habe sich nicht grundsätzlich geweigert, Nachtdienst zu leisten; vielmehr habe sich seine Weigerung auf den von ihm verlangten ausschließlichen Nachtdienst bezogen. Die Anweisung der Beklagten, bis zum Vertragsende ausschließlich Nachtdienst zu leisten, sei willkürlich gewesen. Eine derartige Weisung liege nicht mehr im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Außerdem sei das Verlangen der Beklagten für ihn deshalb unzumutbar gewesen, weil bei Nachtschicht keine Überstunden mehr angefallen seien. Schließlich stelle ausschließliche Nachtarbeit schwerere Arbeit dar als Tagesarbeit oder Schichtarbeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 6. August 1976 mit sofortiger



- 4 -

Wirkung aufgelöst worden. Daraus folge, daß dem Kläger gegen die Beklagte über diesen Zeitpunkt hinaus Zahlungsansprüche nicht zustünden. Es hat angenommen, unter den Parteien herrsche kein Streit darüber, daß sich der Kläger am 6. August 1976 hartnäckig geweigert habe, Nachtdienst auszuführen. Damit habe er seine vertraglichen Pflichten in so erheblichem Maße verletzt, daß der Beklagten eine Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten gewesen sei. Die umstrittene Frage, ob der Kläger zur Leistung des Nachtdienstes verpflichtet gewesen sei, sei selbst für den Fall zu bejahen, daß er - entsprechend seinem Vortrag - bis zum vorgesehenen Vertragsende Nachtdienst habe leisten sollen. Die Einstellung des Klägers als Helfer einer Luftschiffbodencrew für einen Einsatz in Afrika und seine sich nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers richtende Verwendung, wie sie in § 1 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages vereinbart worden sei, habe nämlich auch die Leistung von Nachtdienst, selbst über einen längeren Zeitraum, zum Inhalt gehabt.

Der Kläger habe nicht verlangen können, nur entsprechend der Arbeitszeitordnung (AZO) beschäftigt zu werden. Deren Regelungen seien wegen des Territorialprinzips nicht anwendbar gewesen, im übrigen von den Parteien aber auch nicht durch Inbezugnahme in ihren Vertrag übernommen worden.

Schließlich könne auch nicht davon ausgegangen werden, daß die Einteilung des Klägers zur Nachtschicht bis zum 30. September 1976 seine körperliche Leistungsfähigkeit über Gebühr beansprucht hätte: Zwischen den an einem Kalendertag zu leistenden beiden Nachtschichten habe eine Ruhezeit von acht Stunden gelegen und der folgende Kalendertag sei völlig frei gewesen; dem Kläger hätten daher genügend Erholungs- und Ruhezeiten zur Verfügung gestanden.

2. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Die von der Revision erhobene, auf Verletzung des § 286 ZPO gestützte Verfahrensrüge - das Landesarbeitsgericht habe den im Schriftsatz vom 4. Juli 1977 (Bl. 68 VA) benannten Sachverständigen, der als Begleiter der Testfahrt an Ort

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

und Stelle die Unzumutbarkeit ausschließlicher Nacharbeit bestätigt habe, zu Unrecht nicht angehört - greift nicht durch, wovon der Senat sich nach eingehender Prüfung überzeugt hat. Von einer Darstellung der Gründe wird gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG 1979 in Verbindung mit § 565 a Satz 1 ZPO abgesehen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den von ihm festgestellten Sachverhalt in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise gewürdigt, insbesondere hat es in seiner Entscheidung nicht die Bestimmung des § 626 BGB verletzt.

1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt, nämlich dahin geprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes richtig erkannt und angewandt hat. Dabei geht es um die Frage, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen, also ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles, überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB für eine sofortige Kündigung zu geben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; vgl. statt vieler BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] - jeweils mit weiteren Nachweisen).

Die Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils. Das Landesarbeitsgericht hat das Verhalten des Klägers als beharrliche Arbeitsverweigerung gewürdigt, welche die außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Der Kläger sei aus keinem Gesichtspunkt berechtigt gewesen, den Nachtdienst zu verweigern; dies selbst dann nicht, wenn er bis zum Vertragsende Nachtdienst hätte leisten sollen. Mit dieser Wertung hat das Landesarbeitsgericht weder den Inhalt der Arbeitspflicht des Klägers unrichtig bestimmt noch den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt.



- 6 -

2. Das Landesarbeitsgericht hat als unstreitig festgestellt, daß sich der Kläger am 6. August 1976 hartnäckig geweigert hat, Nachtdienst zu leisten. Nach anerkannter Rechtsprechung kann Arbeitsverweigerung einen wichtigen Grund zur sofortigen Entlassung darstellen, wenn sie beharrlich (oder, wie das Landesarbeitsgericht es ausdrückt, "hartnäckig") ist. Beharrlichkeit liegt vor, wenn der Wille des Arbeitnehmers erkennbar wird, die Anweisungen des Arbeitgebers nicht zu befolgen (vgl. BAG AP Nr. 58 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu 1 b der Gründe]; BAG AP Nr. 5 und Nr. 27 zu § 123 GewO; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 216 und 218). Arbeitsverweigerung ist aber nicht anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer die Erfüllung der aufgetragenen Aufgabe unzumutbar ist (vgl. AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; Stahlhacke, aaO, Rdnr. 217). Irrt der Arbeitnehmer über die Berechtigung seiner Arbeitsverweigerung, so ist sie nur dann nicht unbefugt, wenn der Arbeitnehmer trotz sorgfältiger Erkundigung und Prüfung der Rechtslage die Überzeugung gewinnen durfte, daß er zur Arbeit nicht verpflichtet sei (vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 123 GewO; Stahlhacke, aaO, Rdnr. 218).

3. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Einstellung des Klägers als Helfer einer Luftschiffbodencrew für einen Einsatz in Afrika und die vertragliche Absprache, die Verwendung des Arbeitnehmers solle sich "nach den betrieblichen Bedürfnissen" der Beklagten richten, habe auch die Leistung von Nachtdienst selbst über einen längeren Zeitraum zum Inhalt gehabt. Diese Folgerung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Wenn auch die Einstellung als Helfer als solche, also für eine Funktion ohne besonderen Tätigkeitsbereich, nicht in jedem Fall einen Einsatz rechtfertigt, wie er von der Beklagten verlangt worden ist, so kommt es doch vorliegend auf die besonderen Umstände an, nämlich den geplanten Einsatz zur Erprobung von Luftschiffen in Afrika.

a) Die Revision macht geltend, es handele sich bei dem Arbeitsvertrag vom 25. Mai 1976 um einen Formulararbeitsvertrag, der mit jedem Mitarbeiter an dem Projekt abgeschlossen worden

- 7 -



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



- 7 -

sei. Damit habe sich jeder Mitarbeiter mit der in § 1 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages enthaltenen Bestimmung einverstanden erklärt. Der ausschließliche Einsatz des Klägers zum Nachtdienst verstoße daher gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Inwieweit der Gleichbehandlungsgrundsatz vom Arbeitgeber auch bei der Übertragung bestimmter Aufgaben beachtet werden muß, braucht vorliegend nicht abschließend entschieden zu werden. Der Kläger verbindet mit seiner Sachrüge nämlich den Vortrag neuer Tatsachen. Damit ist er in der Revisionsinstanz jedoch ausgeschlossen.

Nach der vom Kläger zur Gerichtsakte gereichten Kopie des Arbeitsvertrages handelt es sich zwar um ein zweiseitiges vordrucktes Vertragsformular, das zum Teil noch ausgefüllt werden mußte. Neu ist jedoch der Vortrag des Klägers in der Revisionsinstanz, ein solcher Vertrag sei mit jedem Mitarbeiter an dem Projekt abgeschlossen worden. Selbst wenn dies der Fall wäre, so käme es nicht allein darauf an. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht betont, daß der Kläger als "Helfer" eingestellt worden ist. Der Kläger kann nicht behaupten, alle Mitarbeiter an dem Projekt seien als Helfer eingestellt worden. Das Gegenteil ergibt sich nämlich schon aus dem Protokoll des Arbeitsgerichts vom 19. April 1977 (Bl. 37 VA). Danach hat der Zeuge S , von Beruf Universalfräser, zum Zeitpunkt der Kündigung Masten aufgestellt. Der Zeuge K , von Beruf Flugfunktechniker, wurde als technischer Betriebsleiter beschäftigt.

Wie die Revision selbst unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausführt (BAG AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung), ist es dem Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung verwehrt, in seinem Betrieb einzelne Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund (aus einer allgemein begünstigenden Regelung der Arbeitsverhältnisse herauszunehmen und sie) schlechter zu behandeln als andere vergleichbare Arbeitnehmer (vgl. auch BAG AP Nr. 3, 4, 15 und 37 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Wären etwa von der Beklagten mehrere Arbeitnehmer als "Helfer" eingestellt worden und hätte nur einer von ihnen ausschließlich Nachtdienst leisten

- 8 -



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



sollen, während die anderen zu verschiedenen Tätigkeiten herangezogen worden wären, dann könnte ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegen. Im Streitfall ergeben sich für eine solche Rechtsverletzung jedoch keine Anhaltspunkte. Die Beklagte hat vielmehr unwiderlegt vorgebracht, der Einsatz des Klägers zum Nachtdienst sei deswegen erforderlich geworden, weil die übrigen Arbeitnehmer als "Fachkräfte" am Tage zu spezialisierten Luftschiffarbeiten herangezogen werden mußten.

b) Für den Vorwurf der Revision, bei der Anordnung der Beklagten habe es sich um reine Willkür gehandelt, die nicht durch das Direktionsrecht gedeckt sei, fehlt es an der tatsächlichen Grundlage.

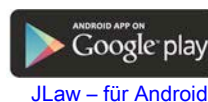
Das Direktionsrecht des Arbeitgebers betrifft die Ausführung der Arbeitsleistung nach Art, Ort, Zeit und Umfang der Tätigkeit im einzelnen (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 31 VI 1 [S. 110] sowie § 45 IV 1 und V [S. 183 und 184 f.]; Birk, Das Direktionsrecht, AR-Blattei, Direktionsrecht I; Gast, Arbeitsvertrag und Direktion, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 38, S. 299 ff.). Umfang und Grenzen der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers können eingeschränkt sein, soweit durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag die näheren Einzelheiten der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers konkret festgelegt sind (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Ist eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung über den näheren Inhalt des Direktionsrechts nicht getroffen worden, so bestimmt sich nach den Maßstäben der §§ 157, 242 BGB, ob und inwieweit der Arbeitgeber zur Ausübung seines Direktionsrechts im Einzelfall befugt ist (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

c) Eine Konkretisierung der Arbeitspflicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung scheidet vorliegend mangels irgendwelcher Anknüpfungspunkte aus. Die einzig denkbare gesetzliche Regelung, die Arbeitszeitordnung, hätte - selbst wenn sie anwendbar gewesen wäre - einer Heranziehung des Klägers zum Nachtdienst bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer nicht entgegengestanden.

Der Kläger hat die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung fänden nach dem Arbeitsvertrag keine Anwendung, nicht angegriffen. Es hätte zur Anwendbarkeit der Arbeitszeitordnung vorliegend in der Tat einer einzelvertraglichen Inbezugnahme bedurft, denn nach dem für dieses Gesetz geltenden Territorialitätsprinzip findet es außerhalb der Bundesrepublik keine Anwendung (vgl. Denecke-Neumann, Arbeitszeitordnung, 9. Aufl., § 1 Anm. 2; Meisel-Hiersemann, Arbeitszeitordnung, 2. Aufl., § 1 Anm. 63; Schaub, aaO, § 156 II 1 [S. 801]).

d) Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, er sei zur Leistungsverweigerung berechtigt gewesen, weil durch die Einteilung zum Nachtdienst für ihn Überstunden nicht mehr hätten anfallen können und die Beklagte für den Nachtdienst keinerlei zusätzliche Zahlungen erbracht habe. Bei dieser Argumentation übersieht der Kläger, daß er bei einem Einsatz in Afrika ein monatliches Bruttoentgelt von 2.500,-- DM erhielt, während bei einem Einsatz in Deutschland eine um 500,-- DM geringere Vergütung vereinbart war. Wenn auch sonst in Tarifverträgen für Nachtarbeit regelmäßig eine höhere Vergütung festgelegt sein mag, kann der Kläger daraus für sich nichts herleiten. Weder ist im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit eines einschlägigen Tarifvertrags vereinbart worden, noch ist erkennbar, daß bei den Parteien Tarifgebundenheit bestehen könnte.

Im übrigen hätte der Kläger, wenn man von seinem Vortrag ausgeht, er habe sich nicht geweigert, überhaupt Nachtdienst zu leisten, vielmehr habe sich seine Weigerung nur auf ausschließlichen Nachtdienst bezogen, doch wenigstens am 6. August 1976 den ihm aufgetragenen Nachtdienst erbringen müssen. Der Kläger hatte auf der ersten Station der Expedition in Accra ausschließlich Nachtdienst verrichtet. Dann folgte eine Zeit, während der er auch mit Hilfsarbeiten betraut wurde. Wenn die Beklagte nun am 6. August 1976 vom Kläger wiederum Nachtdienst forderte, wobei offengeblieben ist, ob sich dieses Verlangen nur auf diesen einen Tag oder auf die Zeit bis zum Ende der Expedition beziehen sollte, hätte der Kläger zumindest seinen Nachtdienst am 6. August 1976 antreten müssen.



Zu einer allgemeinen und grundsätzlichen Weigerung auch für diesen Tag war er nicht berechtigt und setzte sich damit ins Unrecht.

4. Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, er habe sich über die Berechtigung seiner Arbeitsverweigerung geirrt, rechtfertigt dies keine andere Beurteilung. Es sind sämtlich keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß der Kläger trotz sorgfältiger Erkundigung und Prüfung der Rechtslage die Überzeugung gewinnen durfte, zu der verlangten Arbeit nicht verpflichtet zu sein. Zum einen hat der Kläger nicht geltend gemacht, er habe die eingeräumte Bedenkzeit dazu genutzt, um sich über die Rechtslage zu erkundigen, sei es auch nur bei Arbeitskollegen; zum anderen standen die besonderen Verhältnisse während des Aufenthalts in Afrika der rechtsirrigen Ansicht des Klägers entgegen, zur Arbeit nicht verpflichtet zu sein. Die Durchführung einer Luftschifferprobung in einem afrikanischen Land findet naturgemäß unter besonderen Voraussetzungen statt. Die Maßstäbe, die bei einer Tätigkeit in Deutschland anzulegen sind, können hier nicht ohne weiteres übertragen werden. Das mußte dem Kläger verständlich sein.

5. Bei Berücksichtigung aller erörterten Umstände war es der Beklagten nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auch nur bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragszeit fortzusetzen. Es muß auch, wie es das Landesarbeitsgericht - wenn auch nicht ausdrücklich und mit näheren Ausführungen, so doch aus seiner Begründung erkennbar - getan hat, ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Klägers, seinen Arbeitsplatz zu behalten, anerkannt werden. Für das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragszeit spricht allein sein Interesse an der Sicherstellung seines Lebensunterhalts. Demgegenüber mußte die Beklagte, die dem Kläger nach der ersten Weigerung noch eine längere Bedenkzeit eingeräumt hatte, berechnete Zweifel an der Zuverlässigkeit des Klägers in der Zukunft haben. Daher ist ihr Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses höher zu bewerten.



6. Da die außerordentliche Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem 6. August 1976 geführt und die Beklagte die geldwerten Ansprüche bis zu diesem Zeitpunkt erfüllt hat, erweisen sich die vom Kläger weiter verfolgten Zahlungsansprüche als unbegründet, so daß seine Revision insgesamt mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen war.

gez.: Hillebrecht Dr. Gehring Triebfürst
Kerrmann Dr. Bächle

