

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 626, § 140, § 276 Vertragsbruch, §§ 387, 620, Abs. 1, § 622 Abs. 1; ZPO §§ 139, 286, § 554 Abs. 3 Nr. 3 b, § 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 42/76

Urteil des BAG vom 19. Januar 1978

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
19. Januar 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Donnig und Heimann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. November 1975 - 3 Sa 681/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte ist Apotheker. Er betreibt in Le und
L je eine Apotheke, daneben eine Arzneimittelfabrik und
ein Selbstbedienungsgeschäft "Mutter und Kind". Die Klägerin,
die beide Examen mit "gut" bestanden hat, war bei ihm vom 4. No-
vember 1974 ab gegen ein monatliches Bruttogehalt von 3.000,-- DM
als Apothekerin beschäftigt. Im Personalbogen, der als Unter-
schrift den Namen der Klägerin trägt, heißt es unter anderem:
"Vertragszeit: 1 Jahr". Es handelte sich um die erste auswärtige
Stelle der damals 27 Jahre alten Klägerin, die vorher nur in der
väterlichen Apotheke in Düsseldorf tätig war.

Am 31. Dezember 1974 verließ die Klägerin die Apotheke um
etwa 13.00 Uhr. Es war noch nicht Geschäftsschluß. Über die Ein-
zelheiten, wie es hierzu kam, streiten die Parteien. Der Beklag-
te hat der Klägerin nach einer Unterredung am 2. Januar 1975
fristlos gekündigt und wegen geltend gemachter Schadenersatzan-
sprüche den pfändbaren Teil ihres Dezembergehaltes in Höhe von
893,90 DM netto einbehalten.

Die Klägerin hält die fristlose Kündigung für unwirksam. Sie
hat am 3. Januar 1975 Klage eingereicht und beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch
die fristlose Kündigung des Beklagten vom
2. Januar 1975 nicht aufgelöst ist, sondern
bis zum 31. Oktober 1975 fortbesteht,
2. den Beklagten zu verurteilen, an sie 893,90 DM
netto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vor-
getragen, er habe noch nie eine Mitarbeiterin wie die Klägerin,
die ein ausgesprochen "kindliches Gemüt" habe, beschäftigt. Schon
bald nach Beginn des Arbeitsverhältnisses habe er festgestellt,
daß die Klägerin nicht gewillt sei, ihre Pflichten zu erfüllen.
Sie habe sich gegen Anweisungen aufgelehnt und das Betriebsklima
verschlechtert. Er habe die Klägerin deswegen wiederholt ruhig

- 3 -



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



- 3 -

verwarnt und darauf hingewiesen, er sei nicht gewohnt, daß seinen Anweisungen derartiger Widerstand entgegengesetzt werde.

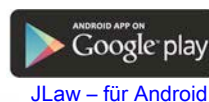
Ein Fall, in dem die Widersätzlichkeit der Klägerin zutage getreten sei, habe sich beispielsweise am 21. Dezember 1974 zugetragen. Die Klägerin habe sich in der Offizin aufgehalten. Er habe sie darauf hingewiesen, eine bestimmte Schublade müsse geschlossen werden. Die Klägerin habe daraufhin überlegt, ob sie diese mit der Hand oder dem Knie schließen solle, und schließlich die Schublade mit dem Knie geschlossen. Er habe die Klägerin dann anschließend aufgefordert, die sogenannte "Rote Liste" auf einen bestimmten Platz zu legen. Das habe die Klägerin trotz fünfmaliger Aufforderung abgelehnt. Wegen dieses Verhaltens habe er sie am 23. Dezember zu einer Aussprache gebeten. Die Klägerin habe sich auch dabei störrisch gezeigt und gesagt, daß sie keine Lust habe. Er habe sie dabei erneut eindringlich verwarnt. Am 30. Dezember 1974 habe die Klägerin Nachtdienst gehabt. Am Morgen gegen 7.20 Uhr habe seine Sekretärin angerufen und mitgeteilt, sie sei krank und könne nicht kommen. Das habe die Klägerin ihm nicht weitergemeldet.

Am 31. Dezember 1974 habe er verreisen wollen und sich darauf verlassen, daß die Klägerin als approbierte Apothekerin den Dienst versehe. Er sei um 12.50 Uhr noch einmal durch die Apotheke gegangen und habe dabei gesehen, daß die Klägerin in ihrer eigentümlichen Haltung - Füllhalter im Mund, Beinchen nach vorne -, die er schon mehrfach gerügt habe, herumgestanden habe. Er habe die Klägerin, die zu ihren Eltern nach Düsseldorf habe fahren wollen und auf seine Frage als Abreisetermine 14.00 Uhr und 19.00 Uhr genannt habe, gefragt, ob sie wisse, wie lange sie heute arbeiten könne. Sie habe erwidert, bis 13.00 Uhr. Daraufhin habe er erklärt, daß sie heute auch bis 18.00 Uhr arbeiten könne. Es sei nicht wie an Heiligabend, wo ein früher Dienstschluß gesetzlich geregelt sei. Eine solche Regelung bestehe für Silvester nicht, so daß sie bis 18.00 Uhr arbeiten könne. Da die Klägerin nunmehr keine Anstalten gemacht habe, etwas zu tun, sondern weiter ihre erwähnte Haltung eingenommen habe, habe er sie gebeten, die Standgefäße durchzugehen und aufzunehmen. Die Klägerin habe

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

erwidert, seine Ehefrau wolle das tun. Er habe sie darauf hingewiesen, daß das nicht richtig sei, und sie erneut gebeten, die Standgefäße aufzuschreiben. Die Klägerin habe sich jedoch geweigert, diese Arbeit zu verrichten, und die Apotheke um 13.03 Uhr verlassen. Er habe die Klägerin dreimal aufgefordert, ihre Arbeit zu machen, und sie daran erinnert, daß sie die einzige anwesende Apothekerin sei und als solche solange in der Offizin bleiben müsse, wie die Apotheke geöffnet habe. Die Klägerin habe jedoch lediglich erwidert, er solle sie vorbeilassen, und sei gegangen.

Wegen dieses Vorfalles habe er die Klägerin am 2. Januar 1975 um 9.15 Uhr ins Büro gerufen und sie gefragt, ob sie ihm wegen ihres Verhaltens vom 31. Dezember etwas zu sagen habe. Sie habe jedoch lediglich zurückgefragt, ob er ihr etwas zu sagen habe. Als er sich diesen Ton verbeten habe, habe die Klägerin das Büro verlassen. Zurückgeholt habe die Klägerin erklärt, sie lasse sich nicht zu unnützen Arbeiten anstellen und es sei entwürdigend, im Büro zu stehen. Sie habe abermals das Büro verlassen. Erneut zurückgerufen und wegen des Vorfalles vom 31. Dezember angesprochen, habe die Klägerin erklärt, sie höre sich solch sinnloses Zeug nicht mehr an. Er habe der Klägerin gesagt, daß er sich nicht provozieren lasse, und sie auf die Konsequenzen einer fristlosen Entlassung hingewiesen. Die Klägerin sei daraufhin gegangen. Als er in die Offizin gekommen sei, habe die Klägerin nicht gearbeitet und erklärt, sie möchte nicht mehr arbeiten. Daraufhin habe er ihr fristlos gekündigt, was die Klägerin noch mit "Danke" quittiert habe.

Demgegenüber hat die Klägerin vorgetragen, es sei schwierig gewesen, mit dem Beklagten auszukommen. Sein ungewöhnliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern sei bekannt. Er verlange die strikte Befolgung einer jeder Anweisung in lautstarkem Tone und zitiere seine Mitarbeiter bei jedem "Verstoß" ins Büro, wo eine Angestellte alles mitstenografieren müsse. Am 21. Dezember habe sie die sogenannte "Rote Liste" gerade zum Nachschlagen gebraucht und auf eine Ablage gelegt. Der Beklagte sei hinzugekommen und habe sie lautstark aufgefordert, die Liste sofort wegzuräumen.

- 5 -



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

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

- 5 -

Am 23. Dezember habe er sie im Büro stehen lassen und verlangt, daß sie sich entschuldige. Am 30. Dezember habe sie nach dem Anruf der Sekretärin sofort beim Beklagten durchgerufen, aber keinen Anschluß bekommen. Erst später sei ihr bewußt geworden, daß sie irrtümlich das Nachtteléfono benutzt habe, das zu dieser Zeit nicht mehr besetzt gewesen sei. Sie habe die Meldung daher um 8.00 Uhr weitergegeben.

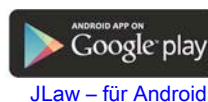
Am 31. Dezember 1974 sei sie davon ausgegangen, daß um 13.00 Uhr Dienstschluß sei. Ihr sei bekannt gewesen, daß die Apotheke auch im Vorjahre um diese Zeit geschlossen habe und daß auch die anderen Apotheken am Ort, soweit sie nicht Nachtdienst hatten, um 13.00 Uhr schließen wollten. Bis kurz vor 13.00 Uhr habe sie Inventurarbeiten verrichtet und die sogenannten großen Flüssigkeiten aufgenommen. Die Helferinnen seien in der Apotheke schon mit Aufräumarbeiten beschäftigt gewesen. Jeder sei davon ausgegangen, daß die Apotheke um 13.00 Uhr geschlossen werde. Kurz vor 13.00 Uhr sei der Beklagte in die Apotheke gekommen. Die Klägerin habe gerade ein beschriebenes Blatt beiseitegelegt. Der Beklagte habe sie angesprochen und gefragt, wie sie denn dastehe, ob sie nichts zu tun habe. Darauf habe sie erwidert, sie nehme an, daß um 13.00 Uhr Schluß sei, was sie denn noch machen solle. Der Beklagte habe auf Standgefäße hingedeutet, ihr ein Blatt hingeworfen und sie aufgefordert, sofort damit anzufangen, diese Standgefäße aufzunehmen. Sie habe dem Beklagten erwidert, seine Ehefrau wolle die Standgefäße selbst aufnehmen. Der Beklagte habe jedoch erklärt, sie habe das zu tun, was er ihr sage. Sie habe dann versucht, das weggelegte Blatt wieder zur Hand zu nehmen. Der Beklagte habe ihr dieses Blatt aber aus der Hand gerissen und verlangt, daß sie das tue, was er ihr sage. Sie habe nun erwidert, unter diesen Umständen sei sie nicht bereit, länger hier zu bleiben. Sie sei in den Keller gegangen, um die Karte zu stem-peln. Als sie zurückgekehrt sei, habe sich der Beklagte ihr in den Weg gestellt und sie aufgefordert, bis 14.00 Uhr zu bleiben. Sie sei sehr erregt gewesen und habe schließlich nicht mehr gewußt, was sie davon halten solle, nachdem der Beklagte ihr zuvor auf die Frage, wann denn Dienstschluß sei, geantwortet habe,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

daß er sie bis 18.00 Uhr beschäftigen könne. Vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin bestritten, daß die Unterschrift auf dem Personalbogen von ihr stamme. Mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages auf ein Jahr sei sie nicht einverstanden gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr mit der Einschränkung stattgegeben, daß die Kündigung des Beklagten das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1975 beendet habe. Mit der Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat Bestand.

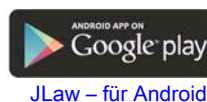
I. Nicht zu teilen ist die Ansicht der Revision, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei dadurch einvernehmlich beendet worden, daß die Klägerin die ihr ausgesprochene fristlose Kündigung mit dem Wort "Danke" beantwortet habe. Abgesehen davon, daß dies nicht unstreitig ist, könnte man in dieser Antwort auch keine rechtsgeschäftliche Willenserklärung zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages erblicken. Dagegen spricht bereits, daß die Klägerin schon am nächsten Tage, nämlich am 3. Januar 1975, zu gerichtlichem Protokoll Klage auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der ihr erklärten fristlosen Entlassung eingereicht hat.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe am 31. Dezember 1974 durch vorzeitiges Verlassen der Apotheke die Arbeit beharrlich verweigert. Diese beharrliche Arbeitsverweigerung könne jedoch nicht isoliert betrachtet und als ausreichender Grund für die ausgesprochene fristlose Kündigung angesehen werden. Nach § 626 BGB sei eine fristlose Kündigung nur dann berechtigt, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten sei. Das Berufungsgericht ist nach der von ihm vorgenommenen Würdigung aller Einzelumstände zu dem Ergebnis gelangt, der Beklagte habe durch eine Vielzahl kleinlicher Anordnungen und Beanstandungen das Arbeits-

- 7 -



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



- 7 -

verhältnis so belastet, daß es eines Tages - und hier am 31. Dezember 1974 - auch zu einem Fehlverhalten der Klägerin habe kommen müssen. Wenn daher die Klägerin an diesem Tage ihren Arbeitsplatz vorzeitig verlassen und sich am 2. Januar 1975 geweigert habe, sich für ihr Verhalten zu entschuldigen oder dazu eine Erklärung abzugeben, so könne von diesem Verhalten der Klägerin - auch wenn es ungehörig und vertragswidrig gewesen sei - nicht gesagt werden, daß es dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht habe. Das gelte umsomehr, als der Beklagte es zu vertreten habe, daß der Klägerin ein anderer Weg als der eines zumindest zeitweiligen Arbeitsvertragsbruchs nicht geblieben sei, um sich dem alles umfassenden Direktionsanspruch des Beklagten zu entziehen.

Zu den von ihm berücksichtigten Einzelumständen hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, der Beklagte habe nach seinem eigenen Vorbringen die Klägerin am 31. Dezember 1974 zunächst gefragt, wann sie fahren könne. Die Klägerin habe darauf die Zeiten 14.00 Uhr und 19.00 Uhr genannt. Auf die Frage, ob sie denn nichts zu tun habe, habe die Klägerin - wiederum nach der Darstellung des Beklagten - erwidert, daß ja ohnehin gleich Schluß sei. Die Klägerin habe dann nach der Klarstellung seitens des Beklagten, die Apotheke werde nicht bereits um 13.00 Uhr geschlossen, weiterarbeiten wollen, wie der Beklagte nicht bestritten habe. Der Beklagte habe der Klägerin jedoch eine andere Arbeit, als diese habe fortsetzen wollen, zugewiesen und sich über den Hinweis, die Ehefrau des Beklagten wolle die Standgefäße selbst aufnehmen, hinweggesetzt und sei bei der Anweisung verblieben, die erwähnten Standgefäße aufzuschreiben. Weiter hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, der Beklagte habe die Klägerin - an einem der vorhergehenden Tage - angewiesen, eine Schublade zu schließen, und dabei beanstandend angemerkt, daß die Klägerin dies mit dem Knie tue. Der Beklagte habe die Klägerin ein anderes Mal angewiesen, die sogenannte "Rote Liste", mit der die Klägerin gerade arbeitete, auf einen bestimmten Platz zu legen, und durch fünfmalige Aufforderung kundgetan, daß er die sofortige Befolgung seiner Anweisung erwarte. Wegen dieser Vorfälle habe der Beklagte die Klägerin in

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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

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

- 8 -

sein Büro zitiert und sie deswegen eindringlich verwarnt. Der Beklagte habe der Klägerin, als deren Mutter einmal während der Dienstzeit wegen einer Versicherungsfrage angerufen habe, bedeutet, sie möge dafür sorgen, daß sie während der Dienstzeit nicht angerufen werde. Er habe die Klägerin wiederum in sein Büro zitiert und zur Rede gestellt, weil sie es vergessen hatte, unmittelbar um 7.30 Uhr die Nachricht weiterzugeben, daß die Sekretärin angerufen und mitgeteilt habe, sie sei krank und könne nicht kommen. Der Beklagte habe die Klägerin, die wie er selbst approbierter Apotheker sei, bei den Vorhaltungen im Büro jeweils stehen lassen und dabei auch deren Körperhaltung kritisiert.

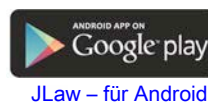
Gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen hat der Beklagte keine Tatsachen im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO vorgebracht, die einen Verfahrensmangel ergeben. Der Senat ist daher an diese Feststellungen gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

2. Wenn das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung und Abwägung der geschilderten, von ihm festgestellten Umstände das Verhalten der Klägerin vom 31. Dezember 1974 nicht als wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung gewertet hat, dann hat es dabei den Begriff des wichtigen Grundes weder verkannt noch unrichtig angewandt. Dem Revisionsgericht ist insoweit nur die Nachprüfung möglich, ob ein bestimmter Vorgang, für sich genommen, überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darzustellen, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 207 [212] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe]; vergleiche statt vieler BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Bei Anlegung dieser Maßstäbe erweist sich das angefochtene Urteil als frei von revisiblen Rechtsfehlern. Es hat zutreffend eine beharrliche Arbeitsverweigerung als objektiv geeignet angesehen, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Weiter hat es auch

- 9 -



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



alle wesentlichen in Betracht zu ziehenden Umstände des Einzelfalles berücksichtigt und in ausführlicher und erschöpfender Weise gegeneinander abgewogen. Mit dem von ihm gefundenen und sorgfältig begründeten Ergebnis hat es den der Tatsacheninstanz zustehenden Beurteilungsspielraum gewahrt. Demgegenüber können die von der Revision erhobenen Angriffe nicht durchdringen.

III.1. Soweit die Revision die Ansicht vertritt, das Verhalten der Klägerin vom 2. Januar 1975 rechtfertige für sich allein bereits eine fristlose Kündigung, kann ihr nicht gefolgt werden. Das Gespräch der Parteien von diesem Tage steht in untrennbarem Zusammenhang mit dem Geschehen vom 31. Dezember 1974 und kann daher nicht losgelöst davon betrachtet werden.

2. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht sei dem Vortrag der Klägerin, der Beklagte habe offensichtlich gern und häufig betont, daß er als Arbeitgeber viele Rechte und Möglichkeiten habe, zu Unrecht gefolgt. Dieser Vortrag sei durch nichts bewiesen. Insbesondere habe die Beweisaufnahme nichts darüber ergeben, ob der Beklagte der Klägerin einen Inventurbogen entrissen und einen anderen hingeworfen habe. Es könne aber nicht zu Lasten des Beklagten gehen, daß die Beweisaufnahme nichts Näheres über die Art und Weise der Auseinandersetzung zwischen den Parteien am 31. Dezember 1974 erbracht habe. Die Revision rügt insoweit Verletzung der §§ 286 und 139 ZPO; nach ihrer Ansicht hätte das Landesarbeitsgericht darauf hinwirken müssen, daß die Klägerin weiteren Beweis für ihre Behauptung antrete. Die Beweisaufnahme habe keinen Vorfall bestätigt, bei dem der Beklagte sein Direktionsrecht mißbraucht habe. Das Landesarbeitsgericht hätte, wenn es zum Beispiel den Vorfall mit der "Roten Liste" heranziehe, diesen erst einmal aufklären müssen.

Die Rügen der Revision hinsichtlich weiterer Sachaufklärung und unrichtiger Beweiswürdigung sind unbegründet. Die Revision übersieht, daß das Landesarbeitsgericht seine Überzeugung, der Beklagte habe fast ständig ein Verhalten gezeigt, das hinzunehmen der Klägerin auf die Dauer nicht zuzumuten war, schon allein aus den vom Beklagten vorgetragenen Einzelheiten gewonnen hat. Erst der Beklagte hat die Vorfälle vom 21. und 23. Dezember 1974 in den



Prozeß eingeführt und für berechnigte Anlässe gehalten, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Er hat in diesem Zusammenhang immer wieder betont, er sei nicht gewohnt, daß seinen Anordnungen Widerstand entgegengesetzt werde. Das Landesarbeitsgericht hat die geschilderten Vorfälle hinsichtlich des Schließens der Schublade und der "Roten Liste" sowie hinsichtlich der Krankmeldung der Sekretärin zu Recht als Nichtigkeiten angesehen. Keinesfalls handelt es sich dabei um wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung. Einer weiteren Aufklärung bedurfte es daher nicht mehr.

3. Nicht verständlich ist schließlich der Vorwurf der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Frage, ob dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zumutbar gewesen sei, überhaupt nicht geprüft. Das Landesarbeitsgericht hat das Verhalten der Klägerin vom 31. Dezember 1974 als ungehörig und vertragswidrig angesehen. Es hat dazu aber, wie die Ausführungen auf Blatt 25, 26 des angefochtenen Urteils zeigen und wie eingangs der Entscheidungsgründe dieses Urteils dargestellt ist, weiter berücksichtigt, daß der Beklagte seinerseits das Arbeitsverhältnis der Parteien durch zahlreiche kleinliche Anordnungen und Beanstandungen so belastet habe, daß die Klägerin eines Tages die Beherrschung verlor und mit einer - sicherlich nicht zu billigenden - Verletzung ihrer Vertragspflichten als angestellte Apothekerin reagierte. Bei der Gesamtbewertung aller Umstände hat das Landesarbeitsgericht dann die Überzeugung gewonnen, das Verhalten der Klägerin wiege nicht so schwer, daß es dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht habe. In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls bedacht, daß beide Parteien seinerzeit der Meinung waren, sie seien vertraglich für ein Jahr gebunden. Mithin hat das Landesarbeitsgericht die von der Revision vermißte Zumutbarkeitsabwägung durchaus vorgenommen und dabei auch keinen Gesichtspunkt außer acht gelassen, dessen Berücksichtigung von ihm zu verlangen war.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Heimann

Donnig



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

