
Datum: 04.12.2013
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 867/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2013:1204.5SA867.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Arnsberg, 1 Ca 593/12
Schlagworte: Abmahnung wegen Verweigerung Dienstgespräch;
ungerechtem Vorwurf gegen Kollegen

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 04.06.2013 – 1 Ca 593/12 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

I. Die Parteien streiten in zweiter Instanz noch um die Entfernung zweier Abmahnungen. 2

Die am 15.03.1953 geborene Klägerin ist seit dem 23.08.2010 beim beklagten Land als sog. Seiteneinsteigerin beschäftigt. Grundlage war zunächst ein bis zum 22.08.2012 befristeter Arbeitsvertrag vom 19.07./24.08.2010 (Bl. 7 ff. d.A.). Bis zum 22.08.2012 sollte die Klägerin als Lehrkraft während einer Weiterqualifizierungsmaßnahme vergleichbar einem Referendariat erprobt werden. Die Klägerin wurde im Weiterbildungskolleg der Stadt B - Tkolleg - in B beschäftigt. Die Klägerin konnte die Zweite Staatsprüfung bis zum 22.08.2012 nicht ablegen. In dem Verfahren 1 Ca 779/12 stritten die Parteien um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Durch Urteil vom 13.11.2012 wurde festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht mit Fristablauf zum 22.08.2012 endete, sondern bis zur Beendigung der Prüfung für das zweite Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen fort dauert. Vor diesem Hintergrund wird die Klägerin nach wie vor vom beklagten Land als Lehrkraft nunmehr beim Gymnasium in J beschäftigt. 3

Am 25.04.2012 übersandte die Klägerin an die zuständige Schulaufsichtsbeamtin der Bezirksregierung C eine E-Mail mit folgendem Inhalt:	4
„Ich bin bis zum 05.05.2012 krank gemeldet und möchte Sie bitten zu überprüfen, ob meine Atteste im Tkolleg wieder unterschlagen worden sind.“	5
Darauf erteilte das beklagte Land der Klägerin mit Schreiben vom 16.05.2012 eine Abmahnung, wegen deren Einzelheiten auf die zur Akte gereichte Kopie Bezug genommen wird (Bl. 11 f d.A., im Folgenden bezeichnet als Abmahnung vom 16.05.2012 wegen E-Mail).	6
Am 08.05.2012 sollte bei der Klägerin im Rahmen ihrer Weiterqualifizierung ein Unterrichtsbesuch durch Frau C1 stattfinden. In diesem Zusammenhang kam es am 07.05.2013 zu einer Auseinandersetzung zwischen der Klägerin, Frau C1 und dem Leiter des Zentrums für schulpraktische Lehrerbildung, Herrn I. Über diese Auseinandersetzung informierte Herr I die Bezirksregierung Arnsberg am 07.05.2013 wie folgt:	7
„Frau C1 hatte ein Unterrichtsbesuch verabredet und zwar für Dienstag, den 08.05.:“	8
Aktueller Vorfall heute 16:37 Uhr:	9
Frau C2 sagte diese Termin Frau C1 gegenüber ab mit der Begründung, sie habe einen Antrag an das PA gestellt, der müsse entschieden werden, solange der in der Schwebe sei, werde sie den UB absagen. Sie weigert sich, der Anweisung von Frau C1 Folge zu leisten und in mein Dienstzimmer zu kommen. Ich gehe daraufhin mit Frau C1 in deren Fachseminar. Sie will meiner Aufforderung, mit mir den Raum zu verlassen nicht folgen. Sie wolle erst am Fachseminar teilnehmen. Ich bestehe auf diesem Gespräch. Dann wolle sie einen Zeugen mitnehmen. Mit Not findet sich jemand bereit. Ich bitte Frau C1 ebenfalls mitzukommen. Daraufhin will Frau C2 einen weiteren Vertreter des Fachseminars mitnehmen. Darauf lasse ich mich nicht ein und sage, dann können wir es gleich hier im Raum durchführen; sie ist einverstanden. Ich formuliere meine Erwartung, dass sie den morgigen UB durchführt. Sie weigert sich. Ich mache auf den Unterschied von Ausbildungsprozess und Prüfungsverfahren aufmerksam und insistiere. Sie weigert sich und sagte den UB ab. Auch nach wiederholter Aufforderung bleibt sie dabei. Ich halte fest, dass ich das Verhalten weiter melde. „Dann melden sie mal schön!“ macht sie sich über diese Formulierung lustig.“	10
Daraufhin erteilte das beklagte Land der Klägerin mit weiterem Schreiben vom 16.05.2012 eine erneute Abmahnung (Bl. 13 ff. d.A., im Folgenden bezeichnet als Abmahnung vom 16.05.2012 wegen UB). Eine weitere Abmahnung erteilte das beklagte Land der Klägerin mit Schreiben vom 21.05.2012 (Bl. 23 f. d.A.).	11
Erstinstanzlich hat sich die Klägerin gegen die drei Abmahnungen gewandt.	12
Sie hat die Ansicht vertreten, diese seien formell rechtsfehlerhaft und inhaltlich zu beanstanden. Bezogen auf die Abmahnung vom 16.05.2012 wegen E-Mail sei es diskussionswürdig, ob die Formulierung als geglückt zu bezeichnen sei, mit dem Wort „unterschlagen“ sei in keinem Fall der Straftatbestand des § 246 StGB gemeint gewesen. Sie habe in der Vergangenheit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen jeweils auf dem Postweg an die Dienststelle geschickt. Gleichwohl sei ihr im Rahmen der Abmahnung vom 03.02.2012 vorgehalten worden, ihre Nachweispflichten bei Erkrankung nicht zu erfüllen. Wenn aber Atteste an die Einsatzschule geschickt worden seien, liege der Verdacht nahe, dass die Atteste irgendwo in der Schule hängen geblieben seien.	13

- Bezogen auf die Abmahnung vom 16.05.2012 wegen UB habe sie sich schon nicht gegenüber Frau C1 verweigert. Es sei nicht zu beanstanden, wenn die Klägerin verlangt habe, dass vor dem Unterrichtsbesuch ein zunächst gestellter Antrag an das Prüfungsamt abgewartet werden solle. Zudem seien die Unterrichtsbesuche von den Seminausbildern im Benehmen mit den Lehramtsanwärtern festzulegen. Wenn die Klägerin meine, zunächst müsse ein gestellter Antrag beschieden werden, so bestehe kein Einvernehmen. Nach dem von der Beklagten in der Abmahnung vorgetragenen Sachverhalt liege auch keine Weigerung der Klägerin vor, mit dem Leiter des Zentrums für schulpraktische Ausbildung ein Gespräch zu führen. Bezogen auf die Abmahnung vom 21.05.2012 sei schon nicht klar, was aus Sicht des Arbeitgebers das Fehlverhalten sei. 14
- Die Klägerin hat die Entfernung der drei Abmahnungen aus der Personalakte beantragt. Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt. 15
- Es hat darauf verwiesen, dass die Klägerin nach den arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen verpflichtet sei, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Diese Verpflichtung habe die Klägerin im Zusammenhang mit den durch die Abmahnungen vom 16.05.2012 gerügten Verhaltensweisen nicht erfüllt. 16
- Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 04.06.2013 dem Anspruch der Klägerin auf Entfernung der Abmahnung vom 21.05.2012 stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Abmahnung vom 16.05.2012 „wegen E-Mail“ sei hinsichtlich des erhobenen Vorwurfs, hinreichend bestimmt. Der Klägerin werde der Inhalt einer wörtlich zitierten E-Mail zum Vorwurf gemacht. Durch die an die Bezirksregierung gesandte E-Mail vom 25.04.2012 habe sich die Klägerin arbeitsvertragswidrig verhalten. Sie habe den Vorwurf erhoben, in der Vergangenheit seien im Tkolleg ihre Atteste unterschlagen worden. Zwar sei ihr zuzugeben, dass mit dem Begriff „Unterschlagung“ wohl nicht der Straftatbestand nach § 246 StGB gemeint gewesen sei; sie habe durch die E-Mail aber den Vorwurf erhoben, ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien vom Tkolleg in der Vergangenheit bewusst nicht an die Bezirksregierung weitergeleitet worden. Selbst wenn es in der Vergangenheit bei der Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen Probleme gegeben habe sei kein Anhaltspunkt dafür vorgetragen, dass diese Probleme darauf zurückzuführen gewesen seien, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von den Verantwortlichen des Tkollegs zurückgehalten worden seien. Die Klägerin habe damit gegenüber der Bezirksregierung einen nicht belegten Vorwurf gegenüber den Verantwortlichen des Tkollegs erhoben; dieses Fehlverhalten habe das beklagte Land mit einer Abmahnung sanktionieren dürfen. 17
- Auch die Abmahnung vom 16.05.2012 sei hinsichtlich des erhobenen Vorwurfs hinreichend bestimmt. Die Ereignisse, die sich am 07.05.2012 zugetragen hätten und deren Ablauf von der Klägerin nicht bestritten worden seien, würden in der Abmahnung präzise beschrieben. Sie habe ihn lediglich anders gewertet und gemeint, sie habe sich hinsichtlich des Unterrichtsbesuchs nicht gegenüber Frau C1 verweigert, es habe lediglich ein fehlendes Einvernehmen vorgelegen. Da Unterrichtsbesuche im Einvernehmen zwischen Seminausbildern und Lehramtsanwärtern festzulegen seien, habe sie sich dem Unterrichtsbesuch nicht unterziehen müssen. Aus Sicht der Kammer habe eine unzulässige Weigerung und nicht ein fehlendes Einvernehmen vorgelegen. Der Unterrichtsbesuch sei nach dem vorliegenden Sach- und Streitstand von Frau C1 und der Klägerin auf den 08.05.2012 festgelegt worden, womit das erforderliche Einvernehmen vorgelegen habe. Erst nachträglich habe die Klägerin dann diesen Termin gegenüber Frau C1 abgesagt. Damit 18

habe sie den Unterrichtsbesuch verweigert. Einen sachlichen Grund für diese Verweigerung habe sie nicht vorgetragen. Der bloße Hinweis auf einen an das Prüfungsamt gestellten Antrag sei kein sachlicher Grund für die Aufhebung des Unterrichtsbesuchs. Der Einwand, sie habe am 07.05.2012 kein dienstliches Gespräch mit dem Leiter des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung I verweigert greife nicht durch. Das beklagte Land habe im weiteren Verlauf der Abmahnung den Vorwurf der Verweigerung eines dienstlichen Gesprächs sehr genau erläutert. Danach habe sich die Klägerin geweigert, das Dienstzimmer des Leiters I aufzusuchen. Schon dadurch habe sie sich im Sinne des zweiten Spiegelstrichs der Abmahnung dem Gespräch verweigert. Dass es im weiteren Verlauf dann doch noch zu einem Gespräch zwischen der Klägerin und Herrn I gekommen sei, habe das beklagte Land im Rahmen der Abmahnung im Detail erklärt. Damit sei die Abmahnung aus sich heraus verständlich und aus formellen Gründen nicht zu beanstanden. Auch in der Sache sei das beklagte Land berechtigt gewesen, das Fehlverhalten der Klägerin zu beanstanden. Zu beanstanden gewesen sei die eigenmächtige kurzfristige Absage eines vereinbarten Unterrichtsbesuchs und auch die weigerliche Haltung der Klägerin bezogen auf das Gespräch mit dem Leiter des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung. Die Klägerin habe der Aufforderung des Herrn I, ihn in seinem Dienstzimmer aufzusuchen, Folge leisten müssen.

Gegen dieses ihr am 12.06.2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit am 04.07.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit am 26.07.2013 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 19

Sie ist weiterhin der Auffassung, die Abmahnung wegen der e-mail bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei unbegründet, da es in der Vergangenheit zu Versäumnissen der Schulleitung gekommen sei. So sei eine Bescheinigung über eine Probezeit der Klägerin in der Akte einer Kollegin abgelegt worden; 20
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien nicht oder verspätet an die Bezirksregierung weitergeleitet worden. Wenn die Klägerin darum gebeten habe, dies zu überprüfen, sei dies ihr gutes Recht; die Wendung „unterschlagen“ sei nicht die glücklichste Formulierung, bei Beachtung der Diktion in politischen Diskussionen sei gegen die Formulierung nicht einzuwenden. Die weitere Abmahnung sei schon deshalb zu entfernen, da das monierte Verhalten nicht eindeutig beschrieben sei. Die Klägerin schulde unter anderem Unterrichtserteilung, im konkreten Fall sei es aber um die Modalitäten anlässlich einer Unterrichtshospitation gegangen. Die bisherigen Gespräche seien auch im Dienstzimmer geführt und ein Protokoll geführt worden; Einwände der Klägerin seien ignoriert worden, weshalb eine zeugenschaftliche Begleitung erbeten worden sei. Auch sei es notwendig gewesen, dass zunächst über den Antrag an das Prüfungsamt entschieden werde. Eine Verweigerung der Klägerin liege schon deshalb nicht vor, da Unterrichtsbesuche einvernehmlich festzulegen seien.

Die Klägerin beantragt, 21

das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 04.06.2013, AZ 1 Ca 593/12, insoweit abzuändern, als die Klage abgewiesen worden ist und das Land Nordrhein-Westfalen zu verurteilen, auch die beiden Abmahnungen vom 16.05.2012 aufzuheben und nicht zur Personalakte der Klägerin zu nehmen bzw. für den Fall, dass sie bereits zur Personalakte der Klägerin genommen worden sind, aus dieser zu entfernen. 22

Das beklagte Land beantragt, 23

die Berufung zurückzuweisen 24

Es verweist darauf, dass in der E-Mail der Klägerin bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eben nicht nur von einem Verdacht die Rede sei, sondern die Behauptung aufgestellt werde, dass diese vorsätzlich zurückgehalten würden. Hierfür gebe es keinen Anhaltspunkt. Die weitere Abmahnung wegen des Unterrichtsbesuches gebe den Ablauf wieder und nenne den Verstoß, weshalb diese formal wirksam erteilt sei. Auch schulde die Klägerin eben nicht nur Unterrichtserteilung sondern sei auch verpflichtet, der Einladung zu dienstlichen Gesprächen Folge zu leisten. Der Unterrichtsbesuch sei auch einvernehmlich festgelegt worden, die Klägerin habe diesen grundlos absagen wollen.	25
Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Rechtszügen zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.	26
Entscheidungsgründe	27
I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.	28
II. Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, soweit sie Gegenstand der Berufung geworden ist. Die Kammer folgt den Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Begründetheit der Abmahnungen vom 16.05.2012 und sieht insoweit von der Darstellung der Entscheidungsgründe ab (§ 69 Abs. 2 ArbGG).	29
Die Berufungsbegründung gibt zu folgenden Ergänzungen Anlass:	30
a) Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, aber auch von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen darstellen, stellen einen gewichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers dar. Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung schützt keine Formalbeleidigungen. In grobem Maße unsachliche Angriffe auf Arbeitskollegen, die zu einer Beeinträchtigung des Betriebsfriedens führen, muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen. (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 06. Dezember 2011 – 12 Sa 1050/10 –, juris) Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit schützt zum einen weder Formalbeleidigungen und bloße Schmähungen noch bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen. (BAG, Urteil vom 10. Oktober 2002 – 2 AZR 418/01 –, juris m.w.N)	31
Nach diesen Voraussetzungen war die Abmahnung „wegen E-Mail“ in jedem Fall begründet. Die Klägerin hat in dieser E-Mail den Vorwurf erhoben, ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien in der Vergangenheit „unterschlagen“ worden. Unabhängig von einer strafrechtlichen Würdigung wohnt einem derartigen Vorbringen der Vorwurf inne, die von ihr vorgelegten Bescheinigungen seien willentlich nicht weitergeleitet oder vernichtet worden. Die Klägerin hat gleichwohl keinen Anhaltspunkt für einen derartigen Vorwurf gegeben. Allein der Umstand, dass die Bescheinigungen ggf. nicht vollständig in den Akten der Schulverwaltung vorgelegen haben, bietet keinen hinreichenden Anhaltspunkt, da Bescheinigungen sowohl auf dem Postweg verloren gehen können als auch falsch abgelegt	32

sein können. Die Klägerin selbst hatte als Beispiel angeführt, dass eine Bescheinigung über eine Probezeit fälschlich statt in ihrer Akte in der einer Kollegin abgeheftet gewesen sei. Dass dieses den Tatbestand einer „Unterschlagung“ - auch im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs – nicht erfüllt, liegt auf der Hand. Sicherlich ist der Klägerin zuzugestehen, dass, nachdem offensichtlich bereits einmal in der Vergangenheit eine – dann unberechtigte Abmahnung ausgesprochen worden ist, da eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht rechtzeitig vorgelegt worden war. Wenn sich die Klägerin aber mit ihrer E-Mail lediglich absichern wollte, dass derartiges nicht wieder geschieht, hätte es völlig ausgereicht, eben dies zu tun, ohne einen – durch nichts belegten – Vorwurf zu erheben. Das beklagte Land ist als Arbeitgeberin auch gehalten, sich im Rahmen seiner Fürsorgepflicht schützend vor seine Mitarbeiter zu stellen und für ein Arbeitsverhalten der Mitarbeiter untereinander Sorge zu tragen, welches es ermöglicht, kollegial miteinander umzugehen. Dass die von der Klägerin gewählt Diktion dem nicht gerecht wird, liegt auf der Hand. Die Klägerin hat daher mit ihrem Verhalten gegen die berechtigten betrieblichen Interessen des beklagten Landes verstoßen; diesen Vertragsverstoß durfte das beklagte Land rügen. Soweit die Klägerin auf den ihrer Meinung nach im politischen Diskurs gepflegten Umgangston verweist, mag sie berücksichtigen, dass die dort angesprochenen Kreise andere sind und nicht ausgeschlossen ist, dass ein solches Verhalten ebenfalls – z.B. durch Nichtwiederwahl – negative Reaktionen erfahren kann. Ohnehin ist es immer empfehlenswert, sich an positiven Vorbildern für eigenes Verhalten zu orientieren.

b) Auch die Abmahnung vom 16.05.2012 „wegen UB“ ist begründet ausgesprochen worden. Insoweit rügt das beklagte Land zu Recht die Verweigerung der Ausführung dienstlicher Pflichten. 33

Die Absolvierung von Unterrichtsbesuchen ist für die Klägerin im Rahmen der von ihr absolvierten Qualifizierungsmaßnahme eine Dienstpflicht. Der Umstand, dass derartige Termine im Einvernehmen festzulegen sind, steht dem im konkreten Fall nicht entgegen. Wie schon das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, war der Termin bereits vereinbart, also im Einvernehmen bestimmt; jedenfalls hat die Klägerin keinen Vortrag geleistet, der dem entgegenstehen würde. Wenn sie diesen – aus welchen Gründen auch immer – nicht durchführen wollte, hätte es daher wiederum der Herstellung eines Einvernehmens bedurft. Eine einseitige Absage einer vereinbarten arbeitsvertraglichen Leistung kommt jedenfalls nicht in Betracht und darf daher von dem beklagten Land als Verweigerung angesehen werden. Dass eine Eingabe bei dem Prüfungsamt für die Durchführung des Unterrichtsbesuches in irgendeiner Weise objektiv vorgreiflich gewesen wäre, ist nicht dargetan, weshalb die Abmahnung des Verhaltens auch nicht als unverhältnismäßig angesehen werden kann. 34

Dasselbe gilt für die Weigerung der Durchführung eines Dienstgespräches mit dem Leiter des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung, Herrn I. Die Wahrnehmung der schulpraktischen Lehrerausbildung ist Teil des Arbeitsverhältnisses der Klägerin und gehört zu deren Dienstpflichten, weshalb Herr I insoweit für sie der Dienstvorgesetzte ist. Die Weigerung, zu einer vom Arbeitgeber angeordneten Rücksprache zu erscheinen, ist eine Vertragspflichtverletzung (KR-Griebeling, 8, Auflage, § 1 KSchG, Rz. 498), wenn ein Erscheinen möglich und zumutbar ist. Es ist nicht erkennbar, inwieweit der Klägerin eine Teilnahme nicht möglich oder zumutbar gewesen wäre. Sie selbst befand sich im Fachseminar, Herr I war vor Ort, so dass dem räumlich nichts im Wege stand. Nachdem sich offensichtlich ein Teilnehmer des Fachseminars bereitgefunden hatte, mit der Klägerin am Gespräch teilzunehmen, war auch eine zweite Person anwesend, auf deren Zeugnis sie sich für den Verlauf hätte berufen können. Wenn die Klägerin hier noch weitergehende 35

Bedingungen stellte, um ein ganz normales Gespräch mit ihren Vorgesetzten zu führen, stellt dies, insbesondere im Kontext zu der zunächst gegenüber Frau C1 ausgesprochenen Weigerung, in das Dienstzimmer des Herrn I mitzukommen und der weiteren, mit der Begründung, erst am Fachseminar teilnehmen zu wollen, erfolgten Weigerung, zu einem Gespräch mitzukommen, eine nachhaltige Verweigerungshaltung dar. Selbst wenn die Klägerin den Eindruck hatte, in der Vergangenheit seien ihre Einwände ignoriert worden, berechtigt sie das zum einen nicht dazu, Gespräche zu verweigern, zum anderen hatte sie eine Begleitperson, die den Inhalt des Gespräches hätte bezeugen können. Im übrigen ist es der Klägerin, wie jedem Arbeitnehmer, unbenommen, den Inhalt eines Protokolls nicht zu unterschreiben, wenn es ihrer Meinung nach den Inhalt des Gespräches nicht wiedergibt oder eine eigene Stellungnahme hierzu zu den Akten zu reichen.

Dass genau dieses Verhalten, nämlich die unbegründete Absage eines Unterrichtsbesuches sowie die Weigerung, den Weisungen von Vorgesetzten so wie Ausbilderinnen und Ausbildern Folge zu leisten, das gerügte Verhalten darstellt, ergibt sich auch aus dem Absatz, der der Darstellung des Geschehensablaufes folgt, eindeutig und war für die Klägerin erkennbar. Für die Kammer war jedenfalls nicht erkennbar, wie das geforderte Verhalten – die Einhaltung vertraglicher Verhaltenspflichten – hätte deutlicher umschrieben werden sollen. 36

Die Berufung war zurückzuweisen. 37

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen. 38

IV. Gründe, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der höchstrichterlichen Rechtsprechung gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage mit grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor. 39