

Für das Nachschlagewerk! ja)
Für die Fachpresse! ja) } auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! ja) } - 6. FEB. 1969

Gesetz: GG Art. 5 Abs. 2; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 2; BGB §626;
KSchG §§ 7, 8, § 11 Abs. 1 Satz 3; ZPO § 717 Abs. 3

Leitsätze:

Soll ein sogenannter gemischter Vertrag in seiner Gesamtheit aufgelöst werden, so ist im allgemeinen derjenige Vertragstypus zu Grunde zu legen, der nach dem Vortrag der Parteien die Auflösung rechtlich sinnvoll ermöglicht und wirtschaftlich überwiegt. Das gilt sowohl für prozessuales als auch für materielles Recht.

Aktenzeichen: 2 AZR 236/68

Urteil des BAG vom 6. Februar 1969

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 236/68

2 Sa 53/67 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 6. Februar 1969
gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Februar 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Wörner für Recht erkannt:

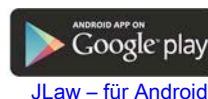
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 15. März 1968 - 2 Sa 53/67 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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 als Schriftsetzer ausgebildete Kläger leistete seinen zivilen Ersatzdienst im Erziehungsheim E H des Beklagten ab. Der damalige Heimleiter S weckte bei ihm das Interesse an der Erziehungsarbeit und führte einen Beschluß des Vorstandes des Beklagten herbei, nach welchem dem Kläger die Ausbildung als Sozialarbeiter an der Fachschule für Sozialarbeit ermöglicht wurde. Monatlich erhielt der Kläger danach 160,- DM netto sowie Unterkunft und Verpflegung. Dieses teilte S dem Kläger im Schreiben vom 10. August 1965 mit. Weiter heißt es in diesem Schreiben, daß der Kläger während der Ausbildungszeit für Sonntagsdienste und für Arbeiten in den Ferien dem Beklagten zur Verfügung stehe. Mit diesen Bedingungen erklärte sich der Kläger einverstanden und begann am 15. April 1966 sein Studium an der Fachschule für Sozialarbeit.

Im Jahre 1966 entstanden zwischen dem Heimleiter S und dem neuen Vorstandsvorsitzenden des Beklagten Spannungen, die am 22. Oktober 1966 zur fristlosen Kündigung S führten. Der von S angestrebte Kündigungsschutzprozeß endete März 1967 mit einem Vergleich, in welchem u.a. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1966 vereinbart wurde.

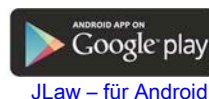
Am 31. Dezember 1966 berichtete die Wochenzeitung "Die Zeit" in einem Artikel über die aufgetretenen Schwierigkeiten im Erziehungsheim E H unter Bezugnahme auf Äußerungen des Heimleiters und des Vorstandsvorsitzenden hierzu. Dazu äußerte sich der Kläger in einem an "Die Zeit" gerichteten und dort am 6. Januar 1967 abgedruckten Leserbrief. Daraufhin übersandten ihm am 12. Januar 1967 die Prozeßbevollmächtigten des Beklagten ein Kündigungsschreiben mit folgendem Wortlaut:

"Im Auftrage und in Vollmacht des Vorstandes des Vereins E H kündige bzw. widerrufe ich hiermit sämtliche Zusagen, die der Verein E H Ihnen

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

im Zusammenhang Ihres Besuches der Fachschule für Sozialarbeit, hinsichtlich der Zahlung eines monatlichen Zuschusses und der Gewährung einer freien Wohnung und Verpflegung gemacht hat. Diese Erklärung erfolgt mit Rücksicht darauf, daß Sie das Ansehen des Vereins E H nachhaltig dadurch geschädigt haben, daß Sie in der schwebenden Auseinandersetzung zwischen dem Verein E H und Herrn S einseitig und in unangemessener Form - auch in der Öffentlichkeit - gegen den Verein E H Stellung genommen haben. Aufgrund dieses Verhaltens sind die Voraussetzungen, unter denen Ihnen die oben näher bezeichneten Zusagen seinerzeit gemacht worden sind, entfallen.

Ich habe Sie aus den gleichen Gründen aufzufordern, die von Ihnen benutzte Wohnung unverzüglich zu räumen und zurückzugeben."

Am 14./15. Januar 1967 erschien in der Bremer Tageszeitung "Weser-Kurier" unter der Überschrift "Auseinandersetzung im E H " eine Mitteilung, in der u.a. ausgeführt wurde, der Kläger habe am Vortage vom Vorstand des Beklagten seine Kündigung erhalten. Hierauf schrieb der Kläger am 21./22. Januar 1967 einen Leserbrief im "Weser-Kurier" mit der Überschrift "Kritik ist keine Schädigung".

Der Kläger hat Klage erhoben und die Ansicht vertreten, er habe mit dem Beklagten ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 15. April 1966 bis zum 31. März 1970 abgeschlossen, das nur aus wichtigem Grunde vorzeitig beendet werden könne. Ein solcher Grund liege nicht vor. Seine Äußerungen in der Leserschrift "Die Zeit" hielten sich im Rahmen der freien Meinungsäußerung (Art. 5 GG). Dabei sei zu berücksichtigen, daß der Beklagte soziale Aufgaben, nämlich die Erziehung, wahrnehme, die an sich dem Staate vorbehalten seien. Er habe in seinen Stellungnahmen weder eine Beleidigung ausgesprochen noch den Beklagten in sonst irgendeiner Weise bloßgestellt. Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die vom Beklagten mit Schriftsatz vom 12. Januar 1967 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

- 4 -



- 4 -

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen und widerklagend
den Kläger zu verurteilen, das in dem Gebäude
der ehemaligen Aufnahmeabteilung des Jugend-
heims E H am Ende des Korridors liegende
Zimmer zu räumen.

Der Beklagte ist der Ansicht, das Arbeitsgericht sei zur
Entscheidung des Rechtsstreits sachlich nicht zuständig.
Es sei mit dem Kläger kein Arbeitsvertrag, insbesondere
kein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Der Beklagte
habe sich vielmehr nur bereit erklärt, dem Kläger ein Dar-
lehen zu gewähren, dessen Leistungen zu 1/3 abgegolten sein
sollten, wenn der Kläger ein Jahr, zu 2/3, wenn er zwei
Jahre und vollständig, wenn er drei Jahre nach erfolgrei-
cher Beendigung des Schulbesuches bei ihm tätig sein würde.
Die dem Kläger gegebenen Zusagen habe er mit Recht wider-
rufen. Bereits im Dezember 1966 habe der Vorstand den Klä-
ger darauf hingewiesen, daß er sich hinter den Vorstand und
seine Mitarbeiter stellen müsse. Das habe der Kläger nicht
beachtet und einseitig in einer die Belange des Beklagten
schädigenden Weise zugunsten des entlassenen Heimleiters
S in der Öffentlichkeit Stellung genommen. Der Leser-
brief vom 6. Januar 1967 sei absichtlich sinnentstellend
und enthalte eine einseitige Stimmungsmache gegen den Be-
klagten. Darüber hinaus habe der Kläger durch diese eindeu-
tige Stellungnahme gegen den Vorstand und seine unsachli-
chen Leserbriefe die Schwierigkeiten in der Erziehung schwer
erziehbarer Jugendlicher vergrößert.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.
Er meint, zur Räumung nicht verpflichtet zu sein, weil die
fristlose Kündigung unbegründet sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der
Widerklage stattgegeben. Nachdem der Kläger, der seit
Anfang Juli 1967 ein Stipendium erhält, am 21. Juni 1967
das von ihm bewohnte Zimmer zwangsweise geräumt hat, haben

- 5 -



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



- 5 -

beide Parteien hinsichtlich der Widerklage die Hauptsache für erledigt erklärt.

Der Kläger hat Berufung eingelegt mit dem schon in der ersten Instanz gestellten Feststellungsantrag. Er hat weiterhin beantragt,

das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 7 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

Der Beklagte hat um Zurückweisung der Berufung gebeten und den Hilfsantrag gestellt,

das Arbeitsverhältnis des Klägers gemäß § 7 KSchG aufzulösen, da eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht mehr zu erwarten sei.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben, das Arbeitsverhältnis nach § 7 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 600,- DM aufgelöst und dem Beklagten die gesamten Kosten des Rechtsstreits auferlegt.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter und beantragt ferner, den Kläger zu verurteilen, 600,- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juni 1968 an den Beklagten zurückzahlen.

Entscheidungsgründe:

I.

Zutreffend weist die Revision darauf hin, daß es sich im vorliegenden Fall um einen Vertrag handelt, der einerseits als eine unzerstörbare Einheit aufzufassen ist, aber andererseits Elemente verschiedener Vertragstypen enthält. Die Revision wendet sich deshalb gegen die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und die Anwendung der §§ 7 und 8 des KSchG, jedoch zu Unrecht.

Zwar enthält der Gesamtvertrag - wie auch die Revision wohl nicht annehmen will - kein Element der Schenkung, weil die Arbeit an Wochenenden und in den Ferien vereinbart und

- 6 -



- 6 -

der Vertrag seinem Endzwecke nach mit einer Wiederaufnahme der vollen Arbeit seitens des Klägers verknüpft ist. Wohl aber enthält der Gesamtvertrag nicht nur Elemente des Arbeitsvertrages, sondern auch des Mietvertrages und, wenn man der Auffassung der Revision folgt, auch des Darlehns, Elemente also, für die die Arbeitsgerichte nicht ohne weiteres zuständig sind. In einem solchen Fall wird man im allgemeinen die Beurteilung des Streitverhältnisses dem jeweils einschlagenden Vertragselement zu entnehmen haben, und zwar in unmittelbarer oder in entsprechender Anwendung seiner Normen (Kombinationsgrundsatz). Aus dem Schreiben des Prozeßbevollmächtigten des Beklagten vom 12. Januar 1967 ergibt sich jedoch, daß es sein Ziel war, den mit dem Kläger geschlossenen Vertrag als ganzen aufzulösen. Unter diesen Umständen, d.h. wenn es sich um die Auflösung der Vertrags-einheit selbst handelt, kann der Kombinationsgrundsatz nicht zur Anwendung kommen. Dann müssen vielmehr diejenigen Vertragselemente, die die Auflösung des Gesamtvertrages nicht herbeiführen können, zurücktreten zugunsten solcher Vertragselemente, die eine Auflösung des Gesamtvertrages sinnvoll ermöglichen und die darüber hinaus das wirtschaftliche Schwerkraft des Vertragswerkes bilden (Absorptionsprinzip; vgl. Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, II. Bd., 6. Aufl., § 34, S. 4 f.). Dabei geht es allerdings nicht an, ohne konkreten Bezug auf das Gesamtvertragsverhältnis die Grundlage für die Auflösung abstrakt darin zu sehen, daß es sich um ein Dauerschuldverhältnis handelt. Zwar wohnt allen Dauerschuldverhältnissen inne, daß sie aus wichtigem Grunde gekündigt werden können. Doch müssen Voraussetzung und Wirkung einer solchen Auflösung auf den konkreten Vertragstypus bezogen werden. So gelten für die Auflösung eines Sukzessivlieferungsvertrages andere Gesichtspunkte als etwa für die Auflösung eines Mietverhältnisses, eines Gesellschaftsverhältnisses oder eines Arbeitsverhältnisses. Streiten die Parteien aber über die Auflösung des Gesamtvertrages, dann richtet sich auch die prozessuale Zuständigkeit nach dem-

- 7 -



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



jenigen Vertragstypus, der die Auflösung des Gesamtvertrages sinnvoll ermöglicht und wirtschaftlich sein Schwergewicht bildet.

Geht man hiervon aus, so ergibt sich, daß das Darlehens-
element des vorliegenden einheitlichen Vertrages zur Auflösung
des gesamten Vertrages nicht geeignet ist. Denn die Rücker-
stattung der Unterhaltsbeträge kann vertraglich nicht vor dem
Ende der Ausbildungszeit verlangt werden (§ 609 Abs. 1 BGB).
Auch was die künftigen Unterhaltsbeträge anlangt, so ist
- wenn man darin ein Darlehensversprechen sehen will -, ein
Widerruf nach § 610 BGB nur bei einem zwischenzeitlichen
Vermögensverfall des Schuldners möglich. Hier war aber von
vornherein vorausgesetzt, daß der Kläger als Schuldner ver-
mögenslos war. Auch das Element des Mietvertrages kann nicht
zu einer Auflösung des Gesamtvertrages führen. Zwar enthält
§ 554 a BGB eine Generalklausel des wichtigen Grundes. Doch
liegt es auf der Hand, daß das Mietverhältnis als solches,
d.h. die Nutzung des Zimmers vom gegenwärtigen Streit der
Parteien nicht berührt wird.

Anders dagegen verhält es sich mit dem Element des Ar-
beitsvertrages. Dieser Vertragstypus enthält seinerseits weit-
gehend personenrechtliche Elemente, die besonders bei der Auf-
lösung des Vertrages hervortreten. Gerade im vorliegenden Fall
sind es ebenfalls die personenrechtlichen Elemente, die der
Beklagte selbst zur Begründung der Auflösung herangezogen
hat und die allein geeignet sind, die Grundlage für die
Auflösung weitgehend auch des Gesamtvertrages abzugeben.
Es bleibt daher aufgrund des dargestellten sogenannten
Absorptionsprinzips in Verbindung mit der Begründung, die
die Beklagte ihrem Begehren auf Auflösung des Gesamtver-
trages gegeben hat, nur sinnvoll, die arbeitsvertraglichen
Bestimmungen anzuwenden. Das Element des Arbeitsvertrages
spielt aber auch wirtschaftlich gesehen im Rahmen des Gesamt-
vertrages eine dominierende Rolle. Dies zeigen die Tatsachen,
daß der Kläger während seiner Ausbildungszeit an jedem
Sonntag und Sonntag und in den gesamten Ferien zur Dienst-



- 8 -

leistung zur Verfügung stehen sollte, daß er durch seine frühere Tätigkeit bei der Beklagten bereits voll eingearbeitet war, daß eine Arbeitskraft gerade an den Wochenenden und in Ferienzeiten besonders wertvoll ist und daß der Kläger schließlich nach Abschluß seiner Ausbildung zu dem Beklagten zurückkehren sollte. Das Landesarbeitsgericht hat also zutreffend das arbeitsvertragliche Element des Gesamtvertrages als das rechtlich sinnvolle und wirtschaftlich überwiegende für das Begehren des Beklagten auf Auflösung des Gesamtvertrages zugrundegelegt. Daraus ergibt sich prozessual, daß für den vorliegenden Rechtsstreit die Arbeitnehmereneigenschaft des Klägers in Betracht kommt und daher die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben ist und materiell, daß alle diejenigen Bestimmungen anzuwenden sind, die für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses maßgebend sind. Zu diesen materiellen Bestimmungen gehört nicht nur § 626 BGB, sondern auch die besondere Ausgestaltung, die diese Vorschrift im Kündigungsschutzgesetz, insbesondere durch dessen §§ 7 und 8, erfahren hat.

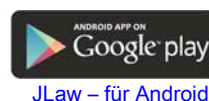
II.

Bei der Prüfung der Frage, ob der Beklagte das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde im Sinne des § 626 BGB fristlos kündigen konnte, hat das angefochtene Urteil mit Recht zunächst darauf abgestellt, ob der Kläger die ihm nach dem Verträge obliegenden Pflichten verletzt hat. Es ist davon ausgegangen, daß der Kläger aus der ihm gegenüber dem Beklagten obliegenden Treuepflicht nicht den Interessen des Beklagten zuwiderhandeln und diese beeinträchtigen durfte und sich deshalb hinsichtlich seines Rechts auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 GG) selbst eine Schranke auferlegen mußte, weil zu den allgemeinen Gesetzen im Sinne des Art. 5 GG auch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses gehören. Dem Landesarbeitsgericht ist dahin beizutreten, daß der Kläger gegen die ihm obliegende Treuepflicht durch die Veröffentlichung

- 9 -



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



- 9 -

seines Leserbriefes in der Wochenzeitung "Die Zeit" vom 6. Januar 1967 und das Auslegen eines Stückes dieser Zeitung mit dem Leserbrief im Tagesraum des E H , so daß die Fürsorgezöglinge diese Kritik am Vorstände lesen konnten, verstoßen hat. Denn der Kläger war nicht berechtigt, in einer derartig unangemessenen Form den Vorsitzenden des Vorstandes des Beklagten als autoritär veranlagten Menschen hinzustellen, der in seinem Machtbereich Gesinnungsterror ausübe und auf Geheimhaltung nach außen bedacht sei und dann noch durch das Auslegen der o.a. Zeitschrift den Fürsorgezöglingen die Möglichkeit zu geben, Kenntnis von dem Leserbrief zu nehmen, womit die Erziehungsarbeit an den Fürsorgezöglingen erschwert werden konnte. Die Würdigung dieses Sachverhalts als Vertragsverletzung liegt grundsätzlich im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz und ist für das Revisionsgericht nur insoweit nachprüfbar, als wesentliche Tatsachen nicht berücksichtigt sind, die Würdigung in sich widersprüchlich ist oder gegen Erfahrungssätze oder allgemeine Auslegungsregeln verstößt. Das angefochtene Urteil läßt in dieser Beziehung Rechtsfehler nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat den festgestellten Sachverhalt unter dem Gesichtspunkt, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorliegt, in der erforderlichen Weise umfassend gewürdigt, und zwar nicht nur den Leserbrief in seinen Einzelaussagen, sondern auch als Ganzes und dabei auch das Verhältnis des Leserbriefes zu dem bereits vorausgegangenen Artikel einer Journalistin in der gleichen Zeitschrift berücksichtigt. Das gilt auch für die weitere Beurteilung, der Kläger habe dadurch gegen seine Treupflicht verstoßen, daß er ein Exemplar der Wochenzeitung "Die Zeit" mit seinem Leserbrief im Tagesraum des Erziehungsheims ausgelegt und damit den Fürsorgezöglingen die Möglichkeit gegeben habe, von dieser Kritik an der verantwortlichen Leitung des Heimes Kenntnis zu nehmen. Dieses habe die Folge auslösen können, daß die Stellung der für die Verantwortung der Erziehung maßgebenden Personen weiter erschwert würde. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht dabei den zweiten Leserbrief des Klägers im "Weser-Kurier" vom 21./22.

- 10 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

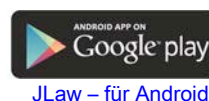
- 10 -

Januar 1967 mit der Überschrift "Kritik ist keine Schädigung" dem Kläger nicht als weiteres Fehlverhalten angelastet; denn dieser Leserbrief ist nach Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 12. Januar 1967 geschrieben. Es war also im Augenblick der Kündigung noch gar nicht absehbar, daß der Kläger einen zweiten Leserbrief schreiben würde. Der Beklagte hat auf diese erneute Vertragsverletzung keine neue Kündigung gestützt. Für die fristlose Kündigung vom 12. Januar 1967 ist also dieser zweite Leserbrief mit Recht vom angefochtenen Urteil als bedeutungslos angesehen worden, weil er nach Ausspruch der fristlosen Kündigung erschienen ist, und ein nach Ausspruch der fristlosen Kündigung eingetretener etwaiger neuer Kündigungsgrund nicht mehr zur Begründung der am 12. Januar 1967 ausgesprochenen Kündigung herangezogen werden darf (BAG 2, 245 [251] = AP Nr. 1 zu § 67 HGB; BAG 3, 13 = AP Nr. 9 zu § 626 BGB). Allerdings können nachträglich entstandene Kündigungsgründe insofern für eine bereits ausgesprochene fristlose Kündigung noch von Bedeutung sein, als sie das frühere Verhalten des Gekündigten in einem neuen Licht erscheinen lassen, d.h. dem früheren Verhalten ein größeres Gewicht als Kündigungsgrund verleihen. Dabei handelt es sich um eine neue Würdigung des alten Grundes mit den neuen, aus dem späteren Verhalten gewonnenen Erkenntnissen. Das angefochtene Urteil hat dazu mit Recht ausgeführt, daß dieser zweite Leserbrief nur einige unbedeutende Details aufführe. Diese Wertung des neuen Leserbriefes im Verhältnis zu dem ersten unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Grundes liegt im Beurteilungsspielraum des Tatsachenrichters und ist für das Revisionsgericht bindend, da sie Rechtsfehler nicht erkennen läßt. Das angefochtene Urteil hat auch ohne Rechtsfehler aus der Tatsache, daß der Kläger seinen gelernten Beruf als Schriftsetzer aufgab und ein langes Studium mit allen Entbehrungen und Schwierigkeiten auf sich nahm, um Erzieher von Fürsorgezöglingen zu werden, den Schluß gezogen, daß er von der ideellen Bedeutung seiner Arbeit überzeugt war und glaubte, sich nur durch einen Leserbrief das notwendige Gehör verschaffen zu können. Darin

- 11 -



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



liegt eine ausreichende Grundlage, um dem Kläger ideelle Motive zu unterstellen. Das Landesarbeitsgericht hat auch berücksichtigt, daß die Existenz des Klägers auf das schwerste bedroht war.

Das unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Falles vom Landesarbeitsgericht gewonnene Ergebnis, daß eine Maßregelung des Klägers in Form einer ernstlichen Verweisung, in Zukunft derartige Handlungen zu unterlassen, eine ausreichende Maßnahme gewesen wäre, daß aber wegen dieser einmaligen Verfehlung des Klägers eine fristlose Entlassung nicht begründet sei, entspricht der Rechtsprechung des erkennenden Senats, wonach bei einem ersten Versagen zu prüfen ist, ob nicht eine Abmahnung genügt, bevor die fristlose Kündigung ausgesprochen werden kann (BAG 19, 351 = AP Nr. 1 zu § 124 GewO; BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG).

Schließlich hat auch das Landesarbeitsgericht den Anträgen der Parteien entsprechend zu Recht das Arbeitsverhältnis nach § 7 KSchG aufgelöst und den Beklagten auf Antrag des Klägers zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 600,- DM verurteilt. Nachdem das angefochtene Urteil sich mit Recht auf den Standpunkt gestellt hatte, daß auf das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis die Vorschriften über das Kündigungsschutzgesetz in vollem Umfang anwendbar seien, führte diese Anwendung des § 7 und des § 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG zur Verurteilung des Beklagten, an den Kläger eine Abfindung zu bezahlen. Gegen die Höhe der Abfindung wendet sich die Revision nicht. Sie hält sich auch im Rahmen des § 8 Abs. 1 KSchG.

Damit ist der – auch in der Revisionsinstanz noch zulässige – Antrag des Beklagten nach § 717 Abs. 3 ZPO unbegründet.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier
Dr. Kaulen A. Wörner

