

Aktenzeichen: 7 AZR 4/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat - Urteil vom 2. Juni 1982
Az. 7 AZR 4/80

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 18. September 1978
Saarbrücken Az. 2 Ca 489/78

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 17. Oktober 1979
Saarland Az. 2 Sa 185/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung

Gesetz:

BGB § 626

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](#)

7 AZR 4/80

2 Sa 185/78 Saarland

Verkündet am
2. Juni 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Gossen für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 17. Oktober 1979 - 2 Sa 185/78 - wird zurückgewiesen.

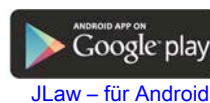
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 Kläger stand als Lizenzfußballspieler aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 20. Mai 1977 seit 1. Juli 1977 in den Diensten des beklagten Vereins. Das Vertragsverhältnis war bis 30. Juni 1981 befristet. Mit Schreiben vom 28. März 1978, dem Kläger zugegangen am 31. März 1978, kündigte der beklagte Verein dem Kläger fristlos; dieser erklärte seinerseits mit Schreiben vom 10. April 1978 gegenüber dem beklagten Verein die fristlose Kündigung.

Neben der Feststellung der Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen fristlosen Kündigung begehrt der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit Zahlung der Vergütung für die Monate April bis Juni 1978 in Höhe von je 17.000,-- DM brutto sowie 1.500,-- DM netto, die ihm zu Unrecht als Disziplinarstrafe in Abzug gebracht worden seien.

Der Kläger hat im ersten Rechtszuge beantragt,

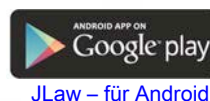
1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 28. März 1978 nicht aufgelöst ist,
2. den Beklagten zur Zahlung von 1.500,-- DM netto und 51.000,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Zustellung der Leistungsanträge zu verurteilen.

Der beklagte Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung der fristlosen Kündigung hat er u. a. vorgetragen, der Kläger habe in der Saison 1977/1978 in seiner Leistung stark nachgelassen und es an Einsatzwillen fehlen lassen. Die seit Ende Februar 1978 auf 22.00 Uhr vorverlegte Ausgangssperre für die Wochentage Montag bis Freitag sowie das Verbot, bis zum Ablauf der Saison Diskotheken und Bierkneipen aufzusuchen, habe der Kläger mehrfach verletzt. Am 19. März 1978, einem Sonntag, habe er sich betrunken in der Gaststätte "Brummi"

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

aufgehalten, worüber der Präsident des beklagten Vereins durch einen Gast telefonisch informiert worden sei. Dieser Informant sei dann vom Kläger tätlich angegriffen und mißhandelt worden.

Der Kläger hat zugestanden, am 19. März 1978 in der Gaststätte "Brummi" dem Zeugen R eine Ohrfeige versetzt zu haben. Er habe dies jedoch nur deshalb getan, weil der Zeuge ihn gegenüber dem Präsidenten des beklagten Vereins telefonisch fälschlicherweise der Trunkenheit bezichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsbegehren des Klägers entsprochen und - unter Klageabweisung im übrigen - den beklagten Verein verurteilt, an den Kläger 7.166,67 DM nebst 4 % Zinsen seit 14. August 1978 zu zahlen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die vom beklagten Verein ausgesprochene fristlose Kündigung sei mangels eines wichtigen Grundes unwirksam. Neben dem Anspruch auf Rückzahlung der zu Unrecht einbehaltenen Disziplinarstrafe von 1.500,-- DM stehe dem Kläger jedoch nur ein Vergütungsanspruch bis 10. April 1978 in Höhe von 5.666,67 DM (1/3 eines Monatsgehaltes) zu, denn an diesem Tage habe der Annahmeverzug des beklagten Vereins durch die eigene fristlose Kündigung des Klägers geendet. Da auch diese Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes unwirksam sei, habe der Kläger auch keinen Schadenersatzanspruch aus § 628 BGB.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt und ihre erstinstanzlichen Anträge weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich die Verurteilung des beklagten Vereins zur Zahlung der 1.500,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit 14. August 1978 (einbehaltene Disziplinarstrafe) bestätigt; insoweit ist das Berufungsurteil rechtskräftig. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des Ersturteils die Klage abgewiesen, da das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung des beklagten Vereins wirksam zum 31. März 1978 beendet worden sei.



Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine erstinstanzlichen Klageanträge weiter, soweit ihnen nicht bereits das Landesarbeitsgericht entsprochen hat. Der beklagte Verein bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die fristlose Kündigung des beklagten Vereins vom 28. März 1978 als rechtswirksam angesehen, weil bereits das Verhalten des Klägers im Lokal "Brummi" vom 19. März 1978 einen wichtigen Grund i. S. des § 626 Abs. 1 BGB darstelle, so daß es auf die weiteren gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe nicht mehr ankomme. Diese Würdigung ist rechtsfehlerfrei.

1. Aufgrund der den Senat bindenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, daß der Kläger am 19. März 1978 in zumindest angetrunkenem Zustand einen jugendlichen Anhänger des beklagten Vereins schwer mißhandelt und beleidigt hat, weil dieser den Vereinspräsidenten davon unterrichtet hatte, der Kläger halte sich betrunken im Lokal "Brummi" auf.

2. Die rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts, ob ein wichtiger Grund i. S. des § 626 Abs. 1 BGB gegeben ist, unterliegt nur einer eingeschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht. Im Revisionsverfahren ist nur zu prüfen, ob der Tatsachenrichter den Begriff des wichtigen Grundes als solchen richtig erkannt hat, d. h. ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden, und ob bei der weiter erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles daraufhin abgewogen worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Vertragsende fortzusetzen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG 2, 207; 2, 214).



3. Jedenfalls diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des wichtigen Grundes nicht verkannt, sondern es ist in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAG 29, 195, 200 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu II 2 der Gründe, mit weiteren Nachweisen) davon ausgegangen, daß außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers nur dann als wichtiger Kündigungsgrund in Betracht kommt, wenn es das Arbeitsverhältnis konkret berührt, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit der Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im Unternehmensbereich. Denn im Berufungsurteil ist ausführlich dargelegt, welche Gefahren für die wirtschaftliche Existenz des beklagten Vereins gerade in dessen damaliger Situation von einem Verhalten ausgegangen sind, wie es der Kläger gezeigt habe. Das Interesse der Öffentlichkeit am Berufsfußball und damit die Einnahmen des beklagten Vereins hingen auch vom außerdienstlichen Auftreten der Spieler ab. Gerade der beklagte Verein sei damals in finanziell mißlicher Lage und seine wirtschaftliche Existenz von einer gewissen Zuschauerzahl abhängig gewesen. Die Erreichung dieses Zieles sei durch einen Vorfall wie den vom 19. März 1978 gefährdet gewesen. Daß das Publikum auch das außerdienstliche Verhalten der Spieler beobachte, sei insbesondere durch die zahlreichen anonymen Anrufe belegt, in denen insbesondere das Auftreten des Klägers in öffentlichen Lokalen gerügt worden sei. Auch müsse davon ausgegangen werden, daß dem Kläger als Bundesligaspieler diese Zusammenhänge bekannt gewesen seien, zumal er auch über die anonymen Anrufe unterrichtet worden sei.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts reichen zur Annahme einer konkreten Störung des beklagten Vereins im Unternehmensbereich durch das Verhalten des Klägers aus. Soweit die Revision demgegenüber insbesondere meint, durch "Auffälligkeit" von Berufsfußballspielern würden das Interesse des Publikums und damit die Einnahmen der Vereine sogar noch gesteigert, versucht sie lediglich, an die



Stelle der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Erfahrungssätze gegenteilige eigene zu setzen; einen materiellen Rechtsfehler zeigt sie damit nicht auf.

4. Das Landesarbeitsgericht hat auch die gebotene Interessenabwägung umfassend und widerspruchsfrei vorgenommen. Es hat insbesondere eingehend begründet, weshalb es das Fehlverhalten des Klägers als so schwerwiegend angesehen hat, daß dem beklagten Verein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch bis zum 30. Juni 1981 nicht zumutbar war. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Verein brauche das Verhalten eines Spielers in der Öffentlichkeit nicht zu dulden, das geradezu als Beispiel für Agressivität und Rüpelhaftigkeit bezeichnet werden müsse.

Angesichts der Schwere des Fehlverhaltens des Klägers brauchte sich der beklagte Verein im Entscheidungsfalle auch nicht zunächst mit einer Abmahnung zu begnügen, zumal sich das Verhalten des Klägers nicht im Leistungsbereich zugetragen hatte und der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch über die zahlreichen sein Verhalten in der Öffentlichkeit betreffenden Telefonanrufe unterrichtet worden war. Ob der Inhalt dieser Anrufe richtig war, ist in diesem Zusammenhang entgegen der Ansicht der Revision schon deshalb unerheblich, weil sie das Landesarbeitsgericht nur als Beleg für das Interesse der Öffentlichkeit am außerdienstlichen Verhalten des Klägers und für die diesbezügliche Kenntnis des Klägers verwendet hat.

II. Ist mithin das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 28. März 1978 wirksam beendet worden, so steht dem Kläger die eingeklagte Vergütung für die Zeit ab 1. April 1978 nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb auch zu Recht die über die zugesprochenen 1.500,-- DM hinausgehende Zahlungsklage abgewiesen.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Hollmann

Gossen



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

