

Aktenzeichen: 7 AZR 732/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 2. Februar 1983
- 7 AZR 732/79 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 26. April 1978
- 24 Ca 508/78 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 8. März 1979
- 2 Sa 394/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung des Arbeitn. trotz Unterlassungsklage

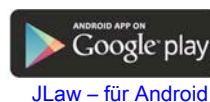
Gesetz: BGB § 626 Wichtiger Grund, § 628 Abs. 2

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 732/79

2 Sa 394/78 München

Verkündet am
2. Februar 1983

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Sitzung vom 2. Februar 1983 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Kleeschulte für Recht erkannt:

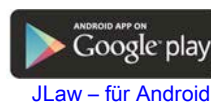
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. März 1979 - 2 Sa 394/78 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



Tatbestand:

Der Kläger war laut Anstellungsvertrag vom 4. November 1974 seit 1968 bei der Beklagten als "Redakteur" beschäftigt. Er war leitender Angestellter mit dem Arbeitsgebiet "Bildproduktion" in der Redaktion der bei der Beklagten wöchentlich erscheinenden Zeitschrift "Bravo". Bis zur Ausgabe Nr. 2 des Jahrgangs 1978 wurde der Kläger im Impressum dieser Zeitschrift als Chef der Bildproduktion bezeichnet, seit der Ausgabe Nr. 2 hieß es "Bildredaktion: Rudolf S (Leitung)".

Nachdem der Kläger zunächst mit der Klage vom 16. Januar 1978 die Feststellung begehrt hatte, daß er Leiter des Ressorts Bildproduktion bei der Beklagten sei, und mit seinem Schriftsatz vom 7. März 1978 verlangt hatte, der Beklagten zu untersagen, ihn - den Kläger - im Impressum "Bildredaktion: Rudolf S (Leitung)" zu benennen, kündigte er am 10. März 1978 sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten fristlos.

Zuletzt hat der Kläger beantragt, und zwar nach Erledigungserklärung der vorstehend genannten Klagebegehren, die Beklagte zur Zahlung von 6.000,-- DM brutto zu verurteilen und festzustellen, daß die Beklagte zum Ersatz des Schadens verpflichtet sei, der dem Kläger durch die fristlose Kündigung vom 10. März 1978 entstanden ist und noch entstehen wird.

Den Schadenersatzanspruch hat der Kläger begründet mit der permanenten falschen Bezeichnung im Impressum und der damit verbundenen Pflichtverletzung seitens der Beklagten, die es ihm unmöglich mache, seine Tätigkeit fortzusetzen; ferner hat er diesen Anspruch gestützt auf Äußerungen des Geschäftsführers B der Beklagten.

Die Beklagte hat die Vorwürfe gegen ihren Geschäftsführer B bestritten und vorgetragen, auf die Gestaltung des Impressums habe der Kläger keinen Einfluß.

Das Arbeitsgericht München hat nach Beweiserhebung die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision begehrt der Kläger, das angefochtene Urteil aufzuheben und entsprechend seinen Anträgen zweiter Instanz



zu entscheiden. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu § 626 Abs. 2 BGB kann zwar nicht gefolgt werden. Das angefochtene Urteil stellt sich aber aus anderen Gründen als richtig dar.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, ein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB liege nicht vor. Soweit der Kläger die außerordentliche Kündigung auf das Verhalten des Geschäftsführers B stütze, sei die Kündigung unbegründet, weil dem Kläger der Beweis für seine Behauptung nicht gelungen sei. Die vom Kläger behauptete permanente falsche Bezeichnung des Klägers im Impressum könne die außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigen, denn insoweit habe der Kläger die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt. Entgegen der Ansicht des Klägers liege in dieser falschen Bezeichnung im Impressum kein Dauertatbestand; die Zweiwochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginne daher nicht erst mit der Beendigung dieses Zustandes. Der vom Kläger behauptete Kündigungsgrund sei - richtig gesehen - die Entscheidung der Beklagten, im Impressum die Bezeichnung des Klägers als Chef der Bildproduktion ab Ausgabe Nr. 2 des Jahrgangs 1978 in Leiter der Bildproduktion zu ändern. Davon dürfe der Kläger mit dem Erscheinen der Ausgabe Nr. 2 des Jahrgangs 1978 Kenntnis erlangt haben. Diese Frist sei spätestens am 8. Februar 1978 in Lauf gesetzt worden, als der Kläger den Schriftsatz der Beklagten vom 6. Februar 1978 erhalten habe, in dem die Beklagte ihre Rechtsansicht dargelegt habe und in dem für den Kläger erkennbar gewesen sei, daß die Beklagte ohne gerichtliche Entscheidung nicht bereit sei, wieder die ursprüngliche Bezeichnung des Impressums vorzunehmen.

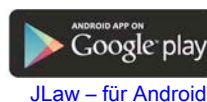
2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stehen nicht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 626 Abs. 2 BGB, wie die Revision zu Recht rügt.



Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es nicht entscheidend, ob mehrere verschiedenartige Vorfälle vorliegen, die sich wie eine Kette zu einem Gesamtverhalten zusammenfügen lassen, oder mehrere gleichartige Vorfälle. Etwas anderes läßt sich aus den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere aus BAG 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschlußfristen, nicht entnehmen. Richtig ist zwar, daß von Dauergründen oder Dauertatbeständen nur gesprochen werden kann, wenn fortlaufend neue Tatsachen, die für die Kündigung maßgeblich sein können, eintreten (z.B. ständige Unpünktlichkeit, ständige Unsauberkeit oder ähnliches). Anders liegt es, wenn ein abgeschlossener Kündigungsgrund gesetzt worden ist, der lediglich Fortwirkungen entfaltet, z. B. wenn wegen eines bestimmten Verhaltens der Vorwurf erhoben wird, die Vertrauensgrundlage sei nachhaltig zerstört und dieser Zustand wirke fort (vgl. KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 226 - 229).

Im Streitfall liegt nicht nur eine einmalige Verhaltensweise vor, die lediglich in der Zukunft noch Wirkungen entfaltet, sondern durch die nach Ansicht des Klägers fehlerhafte Formulierung im Impressum wird im Zusammenhang mit jeder neu erscheinenden Zeitschrift eine neue Tatsache, die für die Kündigung maßgeblich sein mag, geschaffen. Die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist demgemäß entgegen der Ansicht im angefochtenen Urteil noch nicht verstrichen gewesen, als der Kläger fristlos gekündigt hat.

Die Vorinstanzen mögen bei ihrer Entscheidung von der Erwägung ausgegangen sein, daß auch bei fortdauernden Gründen das Gewicht dieser Gründe im Laufe der Zeit geringer erscheinen mag, wenn die etwa zur Kündigung berechnigte Partei ein derartiges Verhalten - möglicherweise auch nach früherer Abmahnung - lange Zeit hingenommen hat. Dann mag der Eindruck entstehen, der an sich Kündigungsberechnigte nehme das zu beanstandende Verhalten hin. Insoweit mag in vielen Fällen eine (etwa erneute) Abmahnung erforderlich sein, bevor aus wichtigem Grund gekündigt werden kann.



3. Trotz dieses Rechtsfehlers ist die Revision des Klägers zurückzuweisen, denn das angefochtene Urteil stellt sich aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO). Der Kläger hat versäumt, die Beklagte abzumahnern, so daß die von ihm erklärte außerordentliche Kündigung mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i. S. des § 626 Abs. 1 BGB unwirksam ist.

a) Ob der Kläger vor Ausspruch der eigenen fristlosen Kündigung hätte versuchen müssen, die Beklagte durch eine Abmahnung zu der von ihm begehrten Formulierung des Impressums zu veranlassen, ist auch ohne Revisionsrügen im Rahmen der materiellrechtlichen Prüfung zu berücksichtigen (vgl. BAG Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 15/71 - AP Nr. 62 zu § 626 BGB, zu II 2 d der Gründe).

b) Die Abmahnung war vor Ausspruch der Kündigung erforderlich. Auch ein Arbeitnehmer ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der Regel verpflichtet, vor einer außerordentlichen Kündigung, die als ultima ratio gilt, den pflichtwidrig handelnden Arbeitgeber abzumahnern (vgl. KR-Wolff, Allgemeine Grundsätze des Kündigungsrechts und des Kündigungsschutzrechts, Rz 218 m.w.N. und KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 189; vgl. ferner BAG 30, 309 = AP Nr. 70 und BAG Urteil vom 22. August 1963 - 2 AZR 114/63 - AP Nr. 51 zu § 626 BGB). Die einer Abmahnung innewohnende Warnfunktion (vgl. KR-Wolff, aaO und BAG Urteil vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße sowie KR-Hillebrecht, § 626 BGB Rz 190) soll den pflichtwidrig handelnden Arbeitgeber darauf hinweisen, daß bei einer Fortsetzung der abgemahnten Pflichtwidrigkeit mit dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer zu rechnen ist.

Im vorliegenden Fall war eine Abmahnung insbesondere deshalb erforderlich, weil der Kläger zunächst die Feststellungs- und Unterlassungsklage wegen der Bezeichnung des Klägers im Impressum erhoben hatte und auf diese Weise zu erkennen gegeben hat, er begnüge sich mit einer gerichtlichen Entscheidung über die zwischen den Parteien bestehenden unterschiedlichen Ansichten. Die Beklagte durfte daher davon ausgehen,



der Kläger werde jedenfalls bis zum Ausgang des von ihm selbst eingeleiteten Rechtsstreits am Verträge festhalten. Ohne eine durch eine Abmahnung erfolgte Vorwarnung durfte der Kläger daher sich nicht mit seinem eigenen früheren Verhalten durch seine fristlose Kündigung in Widerspruch setzen (*venire contra factum proprium*). Wäre es dem Kläger unzumutbar erschienen, nach Erscheinen des geänderten Impressums bei der Beklagten weiterzuarbeiten, hätte er nicht den Rechtsstreit wegen dieser Frage eingeleitet, der erfahrungsgemäß erst nach geraumer Zeit entschieden worden wäre. Der Kläger hat auch selbst nicht angenommen, die Beklagte werde trotz eines für den Kläger günstigen Urteils über die Unterlassungsklage dem Urteil nicht folgen, denn sonst hätte er den Rechtsstreit erst gar nicht anhängig gemacht. Die Unterlassungsklage hat im vorliegenden Fall auch nicht etwa eine Abmahnung ersetzt, denn sie entfaltet nicht die einer Abmahnung eigene Warnfunktion. Die ohne vorherige Abmahnung erfolgte außerordentliche Kündigung ist daher mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i. S. des § 626 Abs. 1 BGB unwirksam. Diese Würdigung konnte vom Revisionsgericht selbst vorgenommen werden, weil die maßgeblichen Umstände sich aus dem unstreitigen Sachverhalt ergeben. Es bedurfte daher keiner Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (vgl. BAG Urteil vom 28. Oktober 1971 - 2 AZR 15/71 - AP Nr. 62 zu § 626 BGB, zu II 3 der Gründe, m.w.N.).

4. Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nicht nachgewiesen, daß die dem Geschäftsführer B zur Last gelegten Äußerungen tatsächlich gefallen seien, hat der Kläger mit seiner Revision nicht angegriffen. Der Senat ist daher an diese Feststellung gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO) und hat davon auszugehen, daß auf diese Äußerungen die Kündigung nicht gestützt werden kann.

II. Den Feststellungsantrag hat das Landesarbeitsgericht teils als unzulässig, teils als unbegründet zurückgewiesen. Der Kläger hat zwar auch insoweit Revisionsanträge gestellt, die Revision bezüglich dieser Anträge jedoch mit keinem Wort begründet. Die Revision ist daher insoweit schon als unzulässig zurückzuweisen.

- 7 -

Auch bei sachlich-rechtlichen Revisionsangriffen muß eine sorgfältige, über ihren Umfang und Zweck keinen Zweifel lassende Begründung erfolgen. Dafür genügt ein entsprechender Antrag allein nicht (vgl. BAG Urteil vom 20. Februar 1963 - 4 AZR 69/62 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn).

III. Die Kostenentscheidung erfolgt aus § 97 ZPO.

Bichler

Roeper

Dr. Becker

Neumann

Kleeschulte

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)