



Kündigung eines angestellten Pressefotografen wegen seines Auftretens in der Öffentlichkeit

Ein angestellter Pressefotograf einer Nachrichtenagentur ist zu einem angemessenen Auftreten in der Öffentlichkeit verpflichtet. Er darf den Ruf und die Beziehungen des Arbeitgebers zu Kunden und Informanten nicht durch unkorrektes Verhalten beschädigen. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verletzung dieser vertraglichen Pflicht kommt jedoch in der Regel nur in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer durch eine vergebliche Abmahnung deutlich gemacht worden ist, welches Verhalten der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer konkret erwartet und dass bei erneuter Pflichtverletzung der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (sog. Warnfunktion).

Der Kläger in dem heute vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall ist bei der Beklagten seit 1965 als Pressefotograf beschäftigt. In den Jahren 2004 und 2005 stritten die Parteien über zwei Abmahnungen, deren Unwirksamkeit rechtskräftig festgestellt wurde. Im November 2005 suchte der Kläger als Pressefotograf den Ort eines Eisenbahnunglücks auf. Er gab sich auf Fragen der Polizei zwar als Pressefotograf zu erkennen, zeigte aber seinen Presseausweis nicht vor. Da der Kläger den Unfallort zunächst nicht aufforderungsgemäß verließ, sprach die Polizei einen Platzverweis aus, dem der Kläger Folge leistete. Die zuvor von ihm gefertigten Aufnahmen wurden von der Beklagten veröffentlicht. Die Polizei informierte die Beklagte über den Vorfall. Die Beklagte sprach im Hinblick hierauf eine ordentliche Kündigung zum 31. Oktober 2006 aus.

Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte vor dem Bundesarbeitsgericht - wie schon in den Vorinstanzen - Erfolg. Der Kläger hat zwar gegen seine Verpflichtung verstoßen, bei Erledigung seiner Arbeit angemessene Umgangsformen zu wahren. Insbesondere hätte er sich ausweisen müssen. In den vorausgegangenen Abmahnungen hatte die Beklagte dem Kläger jedoch keine hinreichend klaren und eindeutigen Verhaltensmaßregeln vorgegeben, weshalb die Beklagte bereits rechtskräftig zur Herausnahme der Abmahnungen aus der Personalakte verurteilt worden war. Ob in Ausnahmefällen auch sachlich nicht berechnete Abmahnungen die kündigungrechtliche Warnfunktion erfüllen können, brauchte der Senat nicht zu entscheiden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Juni 2009 - 2 AZR 283/08 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 18. Dezember 2007
- 11 Sa 372/07 -*