

Aktenzeichen: 1 AZR 189/77

LAG Frankfurt am Main

Urteil des BAG vom 14. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Betriebsbuße, § 88 Nr. 1;
ZPO § 286; Tarifvertrag über die Personal-
vertretung für das Bordpersonal der Deut-
schen Lufthansa vom 15. November 1972: § 77
Abs. 1 Nrn. 1 und 5, § 78 Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e



1 AZR 189/77

7 Sa 178/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
14. August 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dietrich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Schneider für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 24. November 1976 - 7 Sa 178/76 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Juli 1963 bei der Beklagten beschäftigt und fliegt seit dem 16. Januar 1969 als Kommandant das Flugzeugmuster B 727. Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung gilt für das Arbeitsverhältnis der Parteien u.a. der Tarifvertrag über die Seniorität des Bordpersonals (SenTV) vom 1. September 1961 in der jeweils gültigen Fassung. Die hier interessierende Vorschrift des § 6 SenTV lautet:

- "(1) Jede freie Stelle, die im Wege der Beförderung besetzt werden soll, wird unter Bekanntgabe der von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen durch Aushang in geeigneter Weise bekannt gemacht. Die Betriebsvertretung ist bei der Festsetzung der Bedingungen zu hören.
- (2) Unter Beförderung im Sinne dieses Tarifvertrages sind nur solche Personalveränderungen zu verstehen, die eine Erhöhung der Gesamtvergütung ... bewirken ...
- (3) Die so ausgeschriebenen Stellen werden, wenn die festgesetzten Bedingungen erfüllt sind, nach der Seniorität besetzt, es sei denn, der Bewerber ist für die neue Stelle ungeeignet.
-"



- 3 -

Alljährlich zum 31. März erstellt die Beklagte gemäß dem Senioritätstarifvertrag eine Senioritätsliste, in der die Flugzeugführer in der Dienstaltersfolge aufgeführt sind. Von der Rangnummer hängt die Zulassung zur Umschulung für den mit einer höheren Vergütung verbundenen Einsatz auf einem anderen Flugzeugtyp ab.

In einer Ausschreibung vom 1. Juli 1974 unterrichtete die Beklagte alle B 727/737-Kapitäne davon, daß sie zur Ausbildung zum Kapitän für das Flugzeugmuster B 707 ab dem 12. September 1974 sechs Flugzeugführer benötige und zur Abdeckung eines nicht auszuschließenden Mehrbedarfs eine Reserveliste von zwei Flugzeugführern bilden wolle. Zugleich gab sie die nach Anhörung der Personalvertretung festgelegten Umschulungsbedingungen bekannt, in denen es u.a. hieß:

"Nicht geeignet gemäß § 6 Abs. 3 des Senioritätsvertrages für die ausgeschriebenen Stellen ist derjenige, welcher ... während der letzten 12 Monate keine einwandfreie fliegerische Beurteilung nachweisen kann, durch eine Rüge abgemahnt worden ist, wegen Verstoßes gegen die äußere Ordnung durch eine Mißbilligung abgemahnt worden ist."

Da der Kläger nach seinem Rang in der Senioritätsliste zur Umschulung anstand, bewarb er sich am 2. Juli 1974.

Mit Schreiben vom 14. August 1974 erteilte die Beklagte dem Kläger ohne Beteiligung der Gruppenvertretung der Flugkapitäne eine "schwerwiegende Rüge". Das Schreiben lautet:

"Im Zusammenhang mit Ihrem Flugeinsatz BP 1-4/vom 7.6. bis 10.6. wird Ihnen u.a. vorgeworfen, daß Sie (am 7.6.1974) in der Cockpit wäh-



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



- 4 -

rend des Betankens und an diesem und an den Folgetagen während des Rollvorgangs mehrfach geraucht haben ... In Ihrem Verhalten sehen wir einen groben Verstoß gegen bestehende Dienstvorschriften (DV FLI 9.1.1.i.). Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß Sie bereits am 30.4.1973 mit einer Rüge abgemahnt wurden und eine gewisse Ähnlichkeit zwischen Ihrem damaligen und jetzigen Fehlverhalten zu sehen ist, erteilen wir Ihnen hiermit eine

s c h w e r w i e g e n d e
R ü g e .

Wir möchten darauf hinweisen, daß wir bei einem weiteren Vorfall ähnlicher Art uns zu fragen haben werden, ob das Arbeitsverhältnis mit Ihnen in seiner jetzigen Form durchgeführt werden kann oder nicht."

Die in dem Schreiben angesprochene Dienstvorschrift DV FLI 9.1.1.i ist Bestandteil der in einem Flugbetriebshandbuch zusammengefaßten, von der Beklagten in englischer Sprache erlassenen Dienstvorschriften für ihre Flugzeugbesatzungen. Die Dienstvorschrift Nr. 9.1.1.i lautet:

"Smoking

Crew members may smoke in designated places aboard the aircraft while in flight. Smoking in the aircraft while on the ground, when entering or leaving the aircraft, or while in the passenger compartment, is prohibited."

Zu deutsch:

"Während des Fluges dürfen Besatzungsmitglieder an Bord des Flugzeuges an den dazu bestimmten Orten rauchen. Während sich das Flugzeug am Boden befindet, beim Betreten oder Verlassen des Flugzeuges sowie während des Aufenthalts in der Passagierkabine ist das Rauchen verboten."

Die dem Kläger erteilte schwerwiegende Rüge vom 14. August 1974 fußt auf dem schriftlichen Bericht des Copiloten M und eines weiteren Besatzungsmitglieds vom 5. August 1974. Die in dem Rügeschreiben erwähnte frühere Rüge vom 30. April 1973 war ausgesprochen worden, weil der Kläger am 26. März 1973 durch Einnahme eines Frühstücks im Flughafenrestaurant eine Abflugverspätung von 20 Minuten verschuldet und am 3. April 1973 einen Fluggast ungerechtfertigt von der Beförderung ausgeschlossen habe, wodurch wiederum eine Abflugverspätung von 30 Minuten eingetreten sei.

Im Betriebe der Beklagten gibt es keine mit der Personalvertretung vereinbarte betriebliche Buß- oder Disziplinarordnung.

Mit Schreiben vom 16. August 1974 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie könne seine Bewerbung zur Umschulung auf das Flugzeugmuster B 707 nicht berücksichtigen, weil er wegen der ihm erteilten Rüge nach den Ausschreibungsbedingungen nicht geeignet sei.

Mit der vorliegenden Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Rücknahme der Rüge und auf Schadenersatz in Anspruch. Er hat vorgetragen:

Er sei erstmals aufgrund des schriftlichen Berichts des Copiloten M und eines weiteren Besatzungsmitglieds vom 5. August 1974 zu dem ihm gemachten Vorwurf gehört worden. Er habe nach so langer Zeit keine sichere Erinnerung mehr an die Vorgänge gehabt. Er könne nicht ausschließen, daß er auf dem Flug vom 7. bis zum 10. Juni 1974 während des Betankungs- und auch während des Rollvorgangs trotz eines einschlägigen Verbots in den Dienstvorschriften geraucht habe. Angesichts entsprechender Berichte des Copiloten und des anderen Besatzungs-



- 6 -

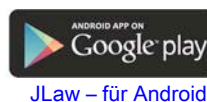
mitglieds könne er den Vorwurf auch nicht mit Aussicht auf einen Prozeßerfolg bestreiten. Gleichwohl sei die ihm erteilte Rüge rechtswidrig, weil die Gruppenvertretung der Kapitäne nicht beteiligt worden sei. Die Rüge habe den zeitweiligen Ausschluß von einer Umschulung und damit von einer Beförderung zur Folge. Wegen dieser mit ihr verbundenen Sanktion gehe sie über die schlichte Abmahnung eines vertragswidrigen Verhaltens hinaus und sei als Disziplinarmaßnahme anzusehen. Eine Disziplinarmaßnahme aber könne nach der mit § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 gleichlautenden Bestimmung des § 77 Abs. 1 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Personalvertretung für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa vom 15. November 1972 (TV-Personalvertretung) nur aufgrund einer mit der Gruppenvertretung der Kapitäne vereinbarten Disziplinarordnung und auch im Einzelfalle nur mit Zustimmung dieser Gruppenvertretung erlassen werden. Hiervon abgesehen sei es auch unverhältnismäßig, den ihm zur Last gelegten Verstoß gegen das Rauchverbot mit einer formellen Rüge zu ahnden. Ein einleuchtender Grund für das Rauchverbot, während sich das Flugzeug am Boden befindet, bestehe nicht, insbesondere könnten dafür keine Sicherheitsgründe angeführt werden. Der für Düsenflugzeuge verwendete Treibstoff Kerosin habe einen so hohen Flammpunkt, daß Zigaretteglut ihn nicht entzünden könne. Das Rauchen im Cockpit sei also selbst während des Betankungsvorgangs völlig sicherheitsunerheblich. Fehle es aber an einem vernünftigen Grund für das Rauchverbot, so habe die Beklagte ihre Fürsorgepflicht verletzt, wenn sie ihn deswegen durch Erteilung einer förmlichen Rüge von der Umschulung ausgeschlossen habe. Durch die unterbliebene Beförderung erleide er jährlich

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

- 7 -



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



- 7 -

eine Einkommenseinbuße von etwa 15.000,-- DM. Die Beklagte sei ihm deshalb auch zum Schadenersatz verpflichtet.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die gegenüber dem Kläger unter dem 14. August 1974 ausgesprochene "schwerwiegende Rüge" zurückzunehmen und den gesamten hierzu angefallenen Vorgang aus den Personalakten zu entfernen;
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden zu ersetzen, der ihm durch die unberechtigte "schwerwiegende Rüge" vom 14. August 1974 in seinem Fortkommen entstanden ist und noch entsteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat entgegnet:

Bei der Rüge handele es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Disziplinarmaßnahme wegen eines Verstoßes gegen die kollektive betriebliche Ordnung, sondern um eine mitbestimmungsfreie Abmahnung wegen nicht ordnungsgemäßer Erbringung der Arbeitsleistung. Der Kläger habe durch Übertretung des Rauchverbots gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten als Flugzeugführer verstoßen und die Sicherheit gefährdet. Das Rauchverbot gelte im übrigen auch für die Passagiere, und es gehe daher nicht an, daß die Besatzung sich über das für die Sicherheit festgelegte Rauchverbot hinwegsetze. Daß die dem Kläger erteilte Rüge eine Sperrwirkung für die Umschulung zur Folge gehabt habe, beruhe auf dem Senioritätstarifvertrag, dessen Bedingungen nach Anhörung der Personalvertretung festgelegt worden seien.



- 8 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Zur Beurteilung der Klageansprüche ist eine weitere Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht erforderlich.

Die Beklagte hat dem Kläger eine förmliche "schwerwiegende Rüge" erteilt, ohne die Personalvertretung zu beteiligen. Die Rüge wäre deshalb unzulässig und der Kläger könnte ihre Rücknahme sowie ihre Entfernung aus seinen Personalakten verlangen, wenn es sich hierbei um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Sinne von § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-Personalvertretung handelt. Nach dieser mit § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 wörtlich übereinstimmenden Tarifvorschrift haben die Personalvertretungen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zu den hiernach mitbestimmungspflichtigen Fragen gehört auch die Verhängung von Betriebsbußen zur Ahndung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung, wobei das Mitbestimmungsrecht sowohl die Aufstellung einer Betriebsbußen- oder Disziplinarordnung als Voraussetzung für die Ahndung von Verstößen als auch die Verhängung der Betriebsbuße oder Disziplinarmaßnahme im Einzelfalle umfaßt. Als Betriebsbußen kommen außer einer Geldbuße auch formelle Rügen unterschiedlicher Bezeichnung und Nachdrücklich-

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



keit (etwa Mißbilligung, Verwarnung, Verweis o.ä.) in Betracht. Da die Betriebsbuße aber der Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung und damit der Durchsetzung der allgemeinen betrieblichen Ordnung dient, können mit ihr nur Verstöße geahndet werden, die sich gegen die betriebliche Ordnung als solche richten, die also ein gemeinschaftswidriges Verhalten darstellen; es muß stets ein kollektiver Bezug vorhanden sein (vgl. das auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Senatsurteil vom 5. Dezember 1975 - 1 AZR 94/74 -, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen; Senatsurteil vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu I 1 a der Gründe]).

Von der formellen Rüge als Sanktionsmittel für Verstöße gegen die kollektive betriebliche Ordnung ist zu unterscheiden die nicht unter die Betriebsgewalt fallende und auch sonst nicht der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegende Abmahnung des Arbeitnehmers wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie ist die Ausübung eines vertraglichen Rügerechts, mit dem der Gläubiger den Schuldner auf Vertragsverletzungen hinweist, von ihm für die Zukunft vertragsgemäßes Verhalten fordert und ihm gegebenenfalls mögliche individualrechtliche Konsequenzen bei erneuter Vertragsverletzung in Aussicht stellt. Wie der Arbeitgeber eine solche Abmahnung bezeichnet, ob er sie etwa Rüge, Verwarnung, Verweis oder Mahnung nennt, ist rechtlich ohne Bedeutung. Entscheidend ist allein, ob die durch die Abmahnung als schlichte Ausübung einer vertraglichen Befugnis gezogenen Grenzen eingehalten werden (vgl. hierzu wiederum die oben bereits erwähnten Senatsurteile vom 5. Dezember 1975 und vom 30. Januar 1979).



Von diesen Grundsätzen ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es ist zu dem Ergebnis gelangt, die dem Kläger erteilte Rüge stelle keine mitbestimmungspflichtige Disziplinarmaßnahme, sondern eine mitbestimmungsfreie Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens dar. Hierzu hat es ausgeführt: Das vom Kläger übertretene Rauchverbot sei in den Dienstanweisungen des Flugbetriebshandbuchs enthalten, die die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung regelten und insoweit die vertraglichen Pflichten des Bordpersonals umschrieben. Es könne deshalb nicht als Maßnahme zur Durchführung der betrieblichen Ordnung angesehen werden. Das ergebe sich schon aus seiner Stellung im Flugbetriebshandbuch, wo es sich zwischen der Behandlung des Gepäcks und dem Servieren der Mahlzeiten finde. Das Rauchverbot diene offensichtlich der sicheren Durchführung des Fluges; denn es sei nur auf bestimmte Phasen beschränkt. Es sei daher eine arbeitstechnische Maßnahme und habe keinen kollektiven Bezug.

Gegen diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts wendet sich die Revision mit einer Rüge der Verletzung des § 286 ZPO. Sie macht insoweit geltend, das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag des Klägers unberücksichtigt gelassen, wonach das Rauchen im Cockpit während des Betankungs- und Rollvorgangs wegen des hohen und mit Zigarettenglut nicht erreichten Flammpunktes von Kerosin völlig sicherheitsunerheblich sei. Des weiteren sei das Vorbringen der Beklagten selbst nicht eindeutig gewesen. Während sie in ihrer Klageerwiderung noch behauptet habe, das Rauchverbot hänge mit der Sicherheit des Fluges zusammen, habe sie in ihrer Berufungsbegründungsschrift ausgeführt, es gehe in erster Linie darum, daß während bestimmter Phasen ein Rauchverbot auch für Passa-



giere im Flugzeug gelte und es nicht angehen könne, daß das fliegende Personal während dieser Zeit gleichwohl rauche; daneben gehe es aber auch darum, daß möglicherweise andere Mitarbeiter am Arbeitsplatz gestört und belästigt würden. Nach der eigenen Einlassung der Beklagten habe das Rauchverbot also jedenfalls Mischcharakter und diene nicht nur arbeitstechnischen Zwecken, sondern auch der betrieblichen Ordnung. Dann aber sei der Mitbestimmungstatbestand des § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV-Personalvertretung gegeben.

Die Revisionsrüge greift durch. Das Landesarbeitsgericht durfte nicht ohne weiteres davon ausgehen, das Rauchverbot diene ausschließlich der Flugsicherheit. Allein aus dem Umstand, daß das Rauchen nur während bestimmter Betriebsphasen untersagt ist, konnte es ohne nähere Anhaltspunkte und ihre Darlegung diesen Schluß nicht ziehen, zumal aus dem Vorbringen der Beklagten nicht deutlich geworden ist, welcher Art von Gefahren mit dem Rauchverbot begegnet werden soll. Dem Vortrag des Klägers über den mit Zigaret tenglut nicht erreichten Flammpunkt des Düsentreibstoffes Kerosin ist die Beklagte in den Vorinstanzen nicht ausdrücklich entgegengetreten. Überhaupt hat sie sich für das Rauchverbot nur allgemein auf Sicherheitsgründe berufen, ohne diese jedoch näher darzulegen. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb aufklären müssen, welche Gründe für das Rauchverbot maßgeblich waren. Sollte sich dabei ergeben, daß hierfür zumindest auch Gründe der betrieblichen Ordnung eine Rolle spielen, wird das Landesarbeitsgericht trotzdem weiter prüfen müssen, ob der von der Beklagten ausgesprochenen "schwerwiegenden Rüge" der Charakter einer Betriebsbuße oder aber einer mitbestimmungsfreien Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens zukommt. Wie der Senat in seinem oben schon



- 12 -

wiederholt zitierten Urteil vom 30. Januar 1979 ausgeführt hat, ist der Arbeitgeber dann, wenn ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zugleich einen Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung darstellt, nicht darauf beschränkt, das zu beanstandende Verhalten in der Form einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsbuße zu ahnden; vielmehr ist auch in einem solchen Falle eine mitbestimmungsfreie Abmahnung der in dem Verhalten liegenden Vertragspflichtverletzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber möglich. Ob eine Rüge im Einzelfalle als bloße Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens oder als Betriebsbuße anzusehen ist, bedarf im Zweifel der Auslegung der Erklärung unter Berücksichtigung ihres Wortlauts, ihres Gesamtzusammenhangs und ihrer Begleitumstände.

Sollte das Landesarbeitsgericht bei seiner erneuten Prüfung wiederum zu dem Ergebnis kommen, daß es sich bei der Rüge um eine mitbestimmungsfreie Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens ohne Disziplinarcharakter handelt, so kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits darauf an, ob die Rüge sachlich berechtigt war. Dabei kann ihre Berechtigung entgegen der Meinung der Revision nicht daran scheitern, daß das Rauchverbot, sollte es eine Unfallverhütungsmaßnahme sein, wegen Nichtbeachtung des obligatorischen Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung nach § 77 Abs. 1 Nr. 5 TV-Personalvertretung unwirksam wäre. Nach dieser mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG weitgehend übereinstimmenden Tarifvorschrift besteht ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht nur bei solchen Regelungen, bei denen es um die Ausfüllung des Rahmens gesetzlicher Vorschriften oder von Unfallverhütungsvorschriften geht. Es betrifft diejenigen Regelungen, die der Arbeitgeber aufgrund öffentlich-rechtlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz-

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

- 13 -



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



vorschriften zu treffen hat. Dagegen unterliegen dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht nicht zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen; insoweit können - hier nicht vorliegende - freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden (§ 78 Nr. 1 TV- Personalvertretung; ebenso § 88 Nr. 1 BetrVG). Es ist nicht ersichtlich, daß das hier von der Beklagten erlassene Rauchverbot eine den Rahmen einer gesetzlichen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Unfallverhütungsvorschrift ausfüllende Regelung wäre.

Die Rüge könnte sich aber als unberechtigt erweisen, wenn sie im Hinblick auf die damit verbundene schwerwiegende Folge des zumindest zeitweiligen Ausschlusses des Klägers von einer anstehenden Umschulung und damit von einer Beförderung unangemessen war. Der Arbeitgeber ist kraft der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten, sich bei seinen Maßnahmen vom Wohlwollen gegenüber seinen Arbeitnehmern leiten zu lassen und auf deren berechtigzte Belange angemessen Rücksicht zu nehmen. Das Landesarbeitsgericht hat sich deshalb mit Recht in dem angefochtenen Urteil mit der Frage der Verhältnismäßigkeit zwischen dem dem Kläger zur Last gelegten vertragswidrigen Verhalten und der ihm erteilten formellen "schwerwiegenden Rüge" auseinandergesetzt. Bei der erneuten Prüfung dieser Frage wird es aber vor allem auch den von ihm noch aufzuklärenden Sinn und Zweck des Rauchverbots in seine Erwägungen einbeziehen müssen; erst wenn feststeht, welches der eigentliche Sinn des von der Beklagten erlassenen Rauchverbots ist, läßt sich die Bedeutung einer Übertretung des Rauchverbots und damit auch das Gewicht der dem Kläger vorgeworfenen Vertragsverletzung richtig beurteilen. Ob und in welchem Ausmaß feststehende Tatbestände der früheren



- 14 -

Rüge, die als solche für die hier in Rede stehende Rüge noch ins Gewicht fallen können (umfassend zu sehendes Verhalten des Klägers), ist dabei gleichfalls zu werten.

Schließlich wird das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang auch noch folgendes zu beachten haben: Nach dem von der Beklagten nicht bestrittenen Vortrag des Klägers auf Seite 4 seines Schriftsatzes vom 11. August 1976 gibt es bei der Beklagten formelle Abmahnungen in drei Abstufungen, nämlich den Verweis, die Rüge und die schwerwiegende Rüge. Wäre dem Kläger wegen der Übertretung des Rauchverbots nur ein Verweis erteilt worden, hätte er an der Umschulung teilnehmen können; denn nach den Ausschreibungsbedingungen hatte erst die Abmahnung durch eine Rüge die Ungeeignetheit des Klägers zur Folge. Es muß deshalb auch geprüft werden, ob es angemessen war, daß die Beklagte überhaupt die den Kläger in seinem Fortkommen erheblich beeinträchtigende Form der Rüge gewählt hat, obwohl ihr die wesentlich mildere Form des Verweises ebenfalls zur Verfügung stand.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Dr. Mussil

Schneider



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

