

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht; BGB § 133; BetrVG 1972
 § 87 Betriebsbuße; PersVG Bayern vom 29. April 1974
 - GVBl. S. 157 - (BayPVG) Art. 72, 76 Abs. 1 Nr. 3,
 83; StGB § 185

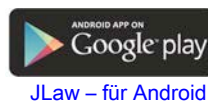
Leitsätze: Hat der Arbeitgeber ein angeblich vertragswidriges Verhalten seines Arbeitnehmers zum Anlaß genommen, ihm eine formelle schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall zu erteilen, so kann der Arbeitnehmer sich dagegen mit einer Klage zur Wehr setzen, wenn der Vorwurf unge-rechtfertigt ist. Ob die Verwarnung in dem entschiedenen Fall als mitbestimmungspflichtige Betriebs-buße anzusehen war, bleibt offen.

Aktenzeichen: 5 AZR 801/76
Urteil des BAG vom 22. Februar 1978

LAG München



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



5 AZR 801/76

6 Sa 188/75 München

Verkündet am
22. Februar 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gundelach und Polcyn für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 17. Mai 1976 - 6 Sa 188/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, eine dem Kläger erteilte schriftliche Verwarnung zurückzunehmen und sie aus den Personalakten zu entfernen.

Der Kläger ist leitender politischer Redakteur bei dem beklagten Rundfunk und wurde dort in der Abteilung Hörfunk-Politik beschäftigt. Ferner ist er Vorsitzender der Gewerkschaft Kunst, Landesverband Bayern, und der Rundfunk-Fernseh-Film-Union, Verband Bayern, im Deutschen Gewerkschaftsbund (im folgenden: RFFU). Der Vorstand der RFFU gibt für Bayern ein sporadisch erscheinendes Informationsblatt heraus, für dessen Inhalt der Kläger bis zur Juli-Nummer 1974 einschließlich presserechtlich verantwortlich zeichnete. Die "RFFU-Information" wird über den Bereich des Beklagten hinaus an alle Mitglieder der RFFU in Bayern verteilt. In der Juli-Ausgabe der "RFFU-Information" erschien folgender "Buchtip für unsere Kleinen":

"Ö DAS WUNDERSCHWEIN

ein reizendes Kinderbuch

aus dem Carlsen-Verlag Hamburg, Reinbek
1971, Verfasser B P , aus dem Eng-
lischen übertragen von U V .

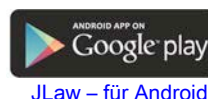
(Es folgt die Zeichnung eines rücklings
in einen Futtertrog gefallenem Schwein-
chens).

Eine kleine Textprobe: "Ich hab's", dach-
te Ö glücklich, "Ich werde Akrobat
im Zirkus. Meine schöne flache Schweine-
schnauze muß doch zu etwas gut sein. Ich
werde auf meinem Rüssel balancieren -
und zwar oben auf einem Posten." Er klet-
terte auf den Zaun - und fiel wieder run-
ter. Siebzehnmals fiel er vom Zaun, ehe
er überhaupt klettern konnte. Dann übte
er den Rüsselstand, mit dem Hinterteil
nach oben und allen vier Beinen in der
Luft. Das war nicht leicht. Ö fiel

- 3 -



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



- 3 -

sechsenddreißigmal wieder herunter und landete im Futtertrog. Dann konnte er es: Er balancierte solange mit dem Rüssel auf dem Pfosten wie es ihm gefiel. Der neue Star konnte entdeckt werden."

Bei diesem Buchtip einschließlich der Zeichnung handelt es sich um die Wiedergabe der vom Verlag an Presse und Buchhandel übersandten Verlagsmitteilung, nur daß es im Original statt "oben auf einem Posten" heißt: ... "oben auf einem Pfosten". In einem hektrografierten Entwurf des Beitrages war korrekt "Pfosten" geschrieben. Der Kläger war mit der technischen Herstellung der "RFFU-Information" nicht befaßt; die Korrekturen werden vom Geschäftsführer der RFFU gelesen.

Bei dem Beklagten ist ein Herr Dr. Oe als Fernsehredirektor beschäftigt.

Mit Schreiben vom 10. Juli 1974 teilte der Intendant des Beklagten dem Kläger mit, daß er wegen der Veröffentlichung des Buchtips einen zuvor mit ihm vereinbarten Gesprächstermin absagen müsse, und gab ihm Gelegenheit, sich unverzüglich schriftlich zu dem Vorgang zu äußern.

Daraufhin schrieb der Kläger noch am selben Tage Herrn Dr. Oe, der den "Buchtip" weder dem Kläger noch der RFFU gegenüber beanstandet hat, folgenden handschriftlichen Brief:

"Sehr geehrter Herr Dr. Oe,

aus einer Reihe von Reaktionen, die auf einen als "Gag" gedachten Beitrag in der letzten RFFU-Information gekommen sind, habe ich entnommen, daß Mißverständnisse entstanden sein müssen. Bitte, sehr verehrter Herr Dr. Oe, nehmen Sie es mir ab, daß es weder von mir - der formal als Verantwortlicher des Blattes zeichnet - noch von anderen Kollegen die Absicht war, Ihnen eine Diffamierung "anzutun".



- 4 -

Der Kollege, der die Zeitung zusammenstellte, fand diese Leseprobe komisch und empfahl einen Abdruck - sozusagen als arglosen Lacher. Weder er noch ich noch andere wollten verletzen - und doch scheint genau dieses eingetreten zu sein. Es könnte in der Tat so sein, daß unser "Humor" danebentraf - zumal er auf Kosten eines Mannes ging, den ich persönlich sehr schätze. Aber "Witze" über Prominente haben einen gewissen Reiz - hier aber sollte nicht gereizt werden. Soweit ich an diesem Mißverständnis Anteil habe, bitte ich Sie um Entschuldigung und wäre Ihnen dankbar, wenn Sie Zeit zu einem kurzen persönlichen Gespräch hätten.

mit dem Ausdruck herzlicher Hochachtung
D K "

Ebenfalls am 10. Juli 1974 schrieb der Kläger auch dem Intendanten des Beklagten und legte dar, man habe niemanden diffamieren, sondern nur einem Scherz Platz einräumen wollen. Weiter heißt es in dem Schreiben:

"Was arglos gemeint war, hat verletzt.
Darüber bin ich betroffen und möchte mich wegen dieses Mißverständnisses entschuldigen."

Zugleich teilte der Kläger dem Intendanten mit, daß er die Verantwortung für die "RFFU-Information" niederlegen werde.

Nunmehr richtete der Intendant am 15. Juli 1974 folgendes Schreiben an den Kläger:

"Sehr geehrter Herr K ,

Ihre Schreiben vom 10.7.1974 an mich und an Herrn Dr. Oe reichen nicht aus, um die tiefgreifende Störung des Vertrauensverhältnisses zu bereinigen, die mit dem Abdruck des sog. "Buchtips für unsere Kleinen" in der RFFU-Information vom Juli 1974 eingetreten ist. Der Vorgang ist dem Betriebsfrieden und der notwendigen,

- 5 -

von mir stets gesuchten vertrauensvollen sachlichen Zusammenarbeit aller Mitarbeiter in hohem Maße abträglich.

Ich mißbillige diesen Vorgang in voller Schärfe und erteile Ihnen als dem für den Abdruck Verantwortlichen eine Verwarnung. Sollte Ihr Verhalten in Zukunft noch einmal zu einer solchen Mißbilligung Anlaß geben, sähe ich mich gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zu lösen.

Die Richtigkeit Ihrer Darstellung über das Zustandekommen des Abdrucks dieses sog. Buchtips unterstellt, offenbart diese außerdem einen so erheblichen Mangel an Urteilsfähigkeit über die voraussichtliche Wirkung einer Veröffentlichung, wie ich ihn bei einem leitenden Redakteur dieses Hauses nicht erwartet hätte und jedenfalls nicht zulassen darf.

Ich gehe davon aus, daß Sie sich uneingeschränkt in aller Form bei Herrn Dr. Oe für die beleidigende Veröffentlichung entschuldigen und ihm Ihr Bedauern über diesen Vorgang ausdrücken sowie eine entsprechende Erklärung den Adressaten der RFFU-Information unverzüglich zuleiten."

Dieses Schreiben des Intendanten wurde zu den Personalakten des Klägers genommen.

Am 18. und 19. Juli 1974 fanden bei dem Beklagten Personalratswahlen statt, bei denen der Kläger mit der höchsten Stimmenzahl in den Personalrat und den Gesamtpersonalrat gewählt wurde.

Unter dem 22. Juli 1974 erließ der Intendant des Beklagten folgendes Rundschreiben 32/74 an alle Mitarbeiter:

"Ich darf heute auf einen Fall zurückkommen, der schon einige Tage zurückliegt und das Betriebsklima ernsthaft gestört hat. Ich tue dies bewußt erst heute, da ich die Personalratswahlen damit nicht belasten wollte.



- 6 -

Zur Sache:

In der RFFU-Information Juli 1974 war ein sogenannter "Buchtip für unsere Kleinen" abgedruckt, der für den Fernsehdirektor beleidigend wirken mußte. Ein solcher Stil innerbetrieblicher Beziehungen kann nicht hingenommen werden, gleichviel, welchen Platz der Betroffene im Haus einnimmt. Ich habe den für den Inhalt der RFFU-Information verantwortlichen Mitarbeiter des Hauses schriftlich zur Stellungnahme aufgefordert. Ich erhielt daraufhin im wesentlichen die Erklärung, man habe niemanden diffamieren, sondern lediglich einem Scherz Platz einräumen wollen. Der betreffende Verantwortliche schrieb mir: "War arglos gemeint war, hat verletzt. Darüber bin ich betroffen und möchte mich wegen dieses Mißverständnisses entschuldigen." Mit dieser auf ein Mißverständnis eingeschränkten Erklärung konnte der Vorgang indes nicht abgetan werden. Das der Veröffentlichung zugrundeliegende Verhalten des Verantwortlichen störte den Betriebsfrieden so erheblich, daß ich mich veranlaßt sah, hierfür eine Verwarnung auszusprechen mit der Ankündigung, daß im Falle wiederholten Anlasses zu solcher Mißbilligung eine Lösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht genommen werden müßte.

Ich habe diese Maßnahme übrigens nicht getroffen, ohne sie dem Betroffenen in einem persönlichen Gespräch anzukündigen und danach mehr als drei Tage abzuwarten, um etwa Gelegenheit zur Befassung des Personalrats zu geben. Erst nachdem mehr als drei Tage ohne weitere Reaktion verstrichen waren, habe ich die Verwarnung dann ausgesprochen.

Ich erkläre den Vorgang deswegen allen Mitarbeitern, da er mittlerweile offensichtlich in unterschiedlicher Darstellung schon Gesprächsgegenstand im Hause war.

..."

Zu diesem Rundschreiben des Intendanten äußerte sich der Personalrat in einem ebenfalls an alle Mitarbeiter

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

gerichteten Rundschreiben vom 31. Juli 1974, worin er die Auffassung vertrat, daß Betriebsfrieden und Betriebsklima durch Verschulden des Klägers nicht gestört worden seien, und mitteilte, daß er Beschlüsse gefaßt habe, um die Interessen des Klägers zu wahren, und den Intendanten um ein Gespräch über künftige Verfahrensweisen gebeten habe.

Der Personalrat hat an den Maßnahmen gegen den Kläger nicht mitgewirkt. Eine Buß- oder Disziplinarordnung gibt es beim Beklagten nicht. Vorschläge des Personalrats zum Abschluß einer entsprechenden Dienstvereinbarung hat der Beklagte nicht aufgegriffen, weil er den Erlaß einer Disziplinarordnung nicht für erforderlich hielt. Der Intendant des Beklagten hat jedoch mit Schreiben vom 15. Dezember 1971 ohne Mitwirkung des Personalrats angeordnet, daß "bei Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten durch den Arbeitnehmer" in Zukunft wie folgt einheitlich verfahren werden solle:

- "a) Bei kleineren Verstößen wie Unpünktlichkeit, Versäumnis und ähnliches: Mündliche Abmahnung durch den unmittelbaren Vorgesetzten.
- b) Bei mehrfachen Verstößen gemäß a): Schriftliche Abmahnung durch den zuständigen Hauptabteilungsleiter, Programmabteilungsleiter oder Abteilungsleiter, wenn die Abteilung nicht einer Hauptabteilung zugeordnet ist.
- c) Bei größeren Verstößen gegen die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Arbeitnehmer (die bisher die Erteilung eines "Verweises" auslösten): Schriftliche Rüge durch den zuständigen Direktor. Soweit der Rüge bereits eine Abmahnung - auch aus anderen Gründen - vorausgegangen ist, ist auf den früheren Sachverhalt hinzuweisen.
- d) Bei erheblichen Verstößen gegen die Erfüllung der arbeitsvertraglichen



- 8 -

Pflichten durch den Arbeitnehmer (die bisher die Erteilung eines "strengen Verweises mit Androhung der Kündigung" auslösten):
Schriftliche Verwarnung durch den Intendanten mit Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfalle."

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger vom Intendanten den Widerruf der ihm erteilten Verwarnung und die Entfernung des Verwarnungsschreibens aus seinen Personalakten. Er hat vorgetragen:

Die ihm gegenüber ausgesprochene Verwarnung sei keine Abmahnung, sondern eine echte Betriebsbuße, die weder in dem auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag für den Bayerischen Rundfunk noch in einer Dienstvereinbarung vorgesehen und daher unzulässig sei. Aber auch wenn sie als Abmahnung anzusehen wäre, sei sie rechtswidrig. Die Veröffentlichung des Buchtips stelle keine Beleidigung des Fernsehleiters Dr. Oe

dar. Eine Ehrenkränkung sei auch gar nicht beabsichtigt gewesen. Wenn in dem Buchtip einmal statt "Pfoften" das Wort "Posten" erscheine, so handele es sich hierbei lediglich um einen Druckfehler. Durch die Veröffentlichung des Buchtips sei auch der Betriebsfrieden nicht gefährdet worden. Erst durch die überzogene Reaktion des Intendanten des Beklagten sei Unruhe in den Betrieb gebracht worden.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen,

1. die dem Kläger mit Schreiben vom 15. Juli 1974 erteilte Verwarnung zu widerrufen,
2. das Schreiben vom 15. Juli 1974 aus den Personalakten des Klägers zu entfernen.

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



- 9 -

Hilfsweise,

festzustellen, daß die mit Rundschreiben 32/74 des Intendanten des Beklagten vom 22. Juli 1974 erfolgte Unterrichtung aller Mitarbeiter des Bayerischen Rundfunks über die arbeitsvertragliche Abmahnung des Klägers rechtswidrig war.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Die Verwarnung sei nicht als Betriebsbuße, sondern als Abmahnung mit Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall aufzufassen. Sie sei auch berechtigt gewesen. Der Abdruck des Buchtips erfülle objektiv den Tatbestand der Beleidigung. Er habe erhebliche Unruhe unter der Belegschaft verursacht und den Betriebsfrieden und die Zusammenarbeit der Mitarbeiter gestört. Aufgrund der aus dem Arbeitsverhältnis sich ergebenden Treuepflicht sei der Kläger auch in seinem außerdienstlichen Verhalten zur Rücksichtnahme auf die Belange seines Arbeitgebers und des Betriebes verpflichtet gewesen. Er hätte deshalb als verantwortlicher Redakteur dafür sorgen müssen, daß keine Veröffentlichung erschien, die dem Ansehen des Beklagten oder eines seiner leitenden Mitarbeiter abträglich sein könnte. Das Rundschreiben des Intendanten an die Belegschaft sei erforderlich geworden, nachdem der Kläger die ihm gegenüber ausgesprochene Verwarnung bei Mitarbeitern und auch in Kreisen der RFFU bekannt gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Beklagten zum Widerruf der Verwarnung und zur Entfernung des Verwarnungsschreibens aus den Personalakten des Klägers verurteilt. Die dagegen gerichtete Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Beklagte anstatt zum Widerruf zur Rücknahme der erteilten Verwarnung verurteilt



- 10 -

worden ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Kläger mit Recht einen Anspruch auf Rücknahme der ihm vom Intendanten des Beklagten erteilten schriftlichen Verwarnung und auf deren Entfernung aus seinen Personalakten zuerkannt.

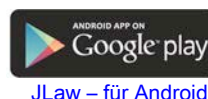
I. Das Landesarbeitsgericht sieht in der schriftlichen Verwarnung eine Betriebsbuße, die es für unzulässig hält, weil beim Beklagten keine unter Mitwirkung des Personalrats zustande gekommene Buß- oder Disziplinarordnung besteht und der Personalrat auch bei der Erteilung der Verwarnung nicht mitgewirkt hat.

1. Eine Betriebsbuße dient zur Ahndung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung. Als Sanktionsmittel kommen außer einer Geldbuße auch ein Verweis oder eine Verwarnung in Betracht. Die Verhängung von Betriebsbußen gehört zur Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten, die der Mitwirkung des Personalrats unterliegt (Art. 76 Abs. 1 Nr. 3 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes vom 29. April 1974 - BayPVG - (GVBl. S. 157), das gemäß Art. 83 BayPVG mit einigen hier nicht interessierenden Abweichungen auch für Beschäftigte des Bayerischen Rundfunks gilt). Dieses Mitwirkungsrecht umfaßt sowohl die Aufstellung einer Betriebsbußenordnung als Voraussetzung für die Ahndung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung als auch die Verhängung der Betriebsbuße im Einzel-

- 11 -



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



fall; denn auch die einzelne Sanktionsmaßnahme dient der Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung und damit der Durchsetzung der allgemeinen Ordnung in der Dienststelle (BAG 18, 172 [179] = AP Nr. 8 zu § 66 PersVG [Bl. 4]; für die entsprechende Regelung im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes: BAG 19, 181 [188] = AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG 1952 [Bl. 3 R]; BAG 20, 79 [87 f.] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG 1952 Betriebsbuße [zu II 1 der Gründe]; BAG, Urteil vom 5. Dezember 1975 - 1 AZR 94/74 - BB 1976, 414 = [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Die Einhaltung der Vorschriften über Form und Durchführung der Mitwirkung des Personalrats (Art. 72 BayPVG) ist gesetzliche Wirksamkeitsvoraussetzung jeder mitwirkungsbedürftigen Maßnahme des Dienstherrn (BAG 5, 203 [207] = AP Nr. 1 zu § 61 PersVG [Bl. 2 R]; BAG 18, 172 [177, 178] = AP Nr. 8 zu § 66 PersVG [Bl. 3]). Sollte die dem Kläger erteilte schriftliche Verwarnung eine Betriebsbuße sein, dann wäre sie mithin schon deswegen unzulässig, weil es beim Beklagten keine unter Mitwirkung des Personalrats zustande gekommene Buß- oder Disziplinarordnung gibt und es damit an der Grundvoraussetzung für die Verhängung einer Betriebsbuße fehlt. Das wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen.

2. Die Revision bekämpft die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei dem streitigen Verwarnungsschreiben handele es sich um eine Betriebsbuße.

Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung insbesondere damit begründet, daß das Verhalten des Klägers in dem Verwarnungsschreiben als Störung des Betriebsfriedens und als Beeinträchtigung der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Mitarbeiter gekennzeichnet werde; das Schwergewicht des gegen den Kläger erhobenen Vorwurfs liege daher in der Störung des betriebli-



- 12 -

chen Geschehens. Der angebliche Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten erhalte seine Bedeutung und sein Gewicht erst dadurch, daß er nicht nur die individualrechtlichen Beziehungen zwischen den Parteien berühre, sondern sich auf die kollektive betriebliche Ordnung auswirke. Einen weiteren Anhaltspunkt für das Vorliegen einer Betriebsbuße sieht das Landesarbeitsgericht in der vom Intendanten des Beklagten unter dem 15. Dezember 1971 erlassenen Regelung über das Verfahren bei Vertragsverletzungen. Der darin getroffenen Unterscheidung zwischen mündlicher und schriftlicher Abmahnung einerseits sowie schriftlicher Rüge und mündlicher Verwarnung andererseits entnimmt es, daß die schriftliche Rüge und die schriftliche Verwarnung erklärtermaßen mehr sein sollten als eine bloße Abmahnung im Sinne der Ausübung eines vertraglichen Gläubigerrechts, den Schuldner auf Vertragsverletzungen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen hinzuweisen.

Demgegenüber vertritt die Revision die Ansicht, das Verwarnungsschreiben sei lediglich als schlichte Abmahnung in dem vorgenannten Sinne zu verstehen, die nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats unterliege. Das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß in dem Verwarnungsschreiben zunächst von einer tiefgreifenden Störung des Vertrauensverhältnisses die Rede sei und daß damit die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien, nicht aber die kollektive Ordnung des Betriebs angesprochen seien. Auch die vom Intendanten des Beklagten getroffene Regelung vom 15. Dezember 1971 habe ausdrücklich nur Maßnahmen bei Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers zum Gegenstand, die nicht den Charakter von Disziplinarmaßnahmen hätten. Die dort vorgesehene Abstufung der Maßnahmen je nach der Schwere des Vertragsverstoßes habe lediglich den Sinn, die Intensität der Abmahnung der Bedeutung der jeweiligen Vertragsverletzung anzupassen.

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
[\(mobile App\)](#)



Ob die hier in Rede stehende Verwarnung als Betriebsbuße oder als schlichte Abmahnung anzusehen ist, braucht jedoch nicht entschieden zu werden. Auch wenn man zugunsten des Beklagten das Verwarnungsschreiben als Abmahnung auffaßt, kann die Revision keinen Erfolg haben; denn die für diesen Fall vom Landesarbeitsgericht gegebene Hilfsbegründung trägt das angefochtene Urteil, wie nachstehend näher dargelegt wird.

II.1. Hat der Beklagte mit der Verwarnung des Klägers nur von seinem vertraglichen Rügerecht Gebrauch gemacht, so stellt sich zunächst die Frage, ob eine solche Abmahnung überhaupt der gerichtlichen Prüfung unterliegt.

Nicht jede seine Leistung oder sein Verhalten rügende Äußerung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer mit einer Klage angreifen. Hat die mißbilligende Äußerung lediglich den Sinn, den Arbeitnehmer an die gewissenhafte Erfüllung seiner Vertragspflichten zu erinnern, und erschöpft sich darin ihre Wirkung, dann hat der Arbeitnehmer kein schutzwürdiges Interesse, die Äußerung des Arbeitgebers gerichtlich auf ihre Berechtigung überprüfen zu lassen. Etwas anderes muß jedoch gelten, wenn die mißbilligende Äußerung des Arbeitgebers nach Form oder Inhalt den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung beeinträchtigen kann. Zu den Handlungen, die die Rechtsstellung des Arbeitnehmers nachteilig beeinflussen können, gehören jedenfalls formelle, zu den Personalakten genommene schriftliche Rügen oder Verwarnungen. Es ist nicht auszuschließen, daß derartige formelle Rügen, wenn sie unberechtigt sind, später die Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers abgeben und dadurch sein berufliches Fortkommen behindern oder daß sie andere seine Rechtsstellung beeinträchtigende arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Gegenüber einer solchen ungerechtfertigten Rüge oder Ver-



- 14 -

warnung muß der Arbeitnehmer sich zur Wehr setzen und den Arbeitgeber auf Rücknahme der Rüge oder Verwarnung in Anspruch nehmen können. Im vorliegenden Falle kommt hinzu, daß der Intendant des Beklagten mit Rundschreiben vom 22. Juli 1974 allen Mitarbeitern die dem Kläger erteilte formelle Verwarnung mit Kündigungsandrohung zur Kenntnis gebracht hat. Auch wegen der dadurch hervorgerufenen Beeinträchtigung des Ansehens des Klägers bei seinen Arbeitskollegen muß ihm das Recht eingeräumt werden, gegen die Verwarnung mit einer Klage vorzugehen und ihre Rücknahme zu verlangen.

2. Der Beklagte hat die hier streitige Verwarnung ausgesprochen, weil er in der vom Kläger zu verantwortenden Veröffentlichung des Buchtips eine Beleidigung des Fernsehdirektors Dr. Oe , eines seiner leitenden Mitarbeiter, sieht. Demgegenüber nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß der Straftatbestand der Beleidigung im Sinne von § 185 StGB nicht erfüllt sei. Es wertet die Veröffentlichung des Buchtips vielmehr als bloßen Scherz und nicht als Angriff auf die Ehre des Fernsehdirektors Dr. Oe . Dieser Wertung tritt der Senat bei.

Bei dem Buchtip handelt es sich nicht um einen von der Redaktion der Zeitschrift selbst verfaßten Text, sondern lediglich um die als solche auch gekennzeichnete wörtliche Wiedergabe einer Textprobe aus dem im Carlsen-Verlag erschienenen lustigen Kinderbuch mit dem Titel "Ö das Wunderschwein". Auch die verwendete Zeichnung eines rücklings in den Futtertrog gefallenem Schweinchens entstammt diesem Kinderbuch. Erst durch die zufällige Gleichheit des Namens des Wunderschweinchens mit dem Namen des Fernsehdirektors werden für den kundigen Leser Assoziationen zu Herrn Dr. Oe hervorgerufen, was von der Redaktion des RFFU-Verbandsorgans sicherlich auch beabsichtigt war. Dem Leser des



Buchtips wird aber auch sofort klar, daß die Namensgleichheit hier auf einem reinen Zufall beruht und daß deshalb die in der Textprobe beschriebenen akrobatischen Kunststücke des Schweinchens nicht im Ernst mit einem entsprechenden Verhalten Dr. Oe bei der Erlangung seiner Stellung als Fernsehdirektor in Verbindung gebracht werden können. Vielmehr wirkt die zufällige Namensgleichheit auf den unbefangenen Leser lediglich belustigend und erheiternd, wenn er sich den Fernsehdirektor Dr. Oe in der Rolle des akrobatischen Kunststücke übenden Schweinchens vorstellt. Diese Vorstellung reizt wegen ihrer Situationskomik zum Lachen. Der unbefangene Leser kommt nicht auf den Gedanken, daß mit der Veröffentlichung des Buchtips mehr beabsichtigt war, als inmitten des sonst ernsten und trockenen Inhalts des RFFU-Verbandsorgans auch einmal einen sog. "Lacher" zu bringen. Die Vermutung, daß die Zeitungsredaktion im Gewande des Buchtips ein Verhalten des Fernsehdirektors Dr. Oe habe kritisieren oder ihn gar in herabsetzender Weise mit einem sich im Zirkus versuchenden Schwein habe vergleichen wollen, liegt so fern, daß sie nicht ernsthaft in Betracht gezogen werden kann.

Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich eine andere Beurteilung des Buchtips auch nicht daraus, daß in ihm einmal statt des Wortes "Pfosten" das Wort "Posten" erscheint. Wie das Landesarbeitsgericht hierzu ausführt, ist dem Kläger, der unstreitig mit der technischen Herstellung des RFFU-Verbandsorgans nicht befaßt war, nicht zu widerlegen, daß es sich dabei lediglich um einen Druckfehler handelt, der in dem von ihm geprüften Manuskript nicht vorhanden gewesen sei. Auch der Leser der Textprobe kann dies unschwer als Druckfehler erkennen; denn einige Zeilen weiter erscheint in der Textprobe das richtige Wort "Pfosten".



- 16 -

Dem Landesarbeitsgericht ist deshalb beizupflichten, wenn es die Veröffentlichung des Buchtips als harmlosen, wenn auch nicht gerade auf hohem geistigen Niveau angesiedelten Scherz bezeichnet und in ihm keine Ehrenkränkung Dr. Oe sieht. Allerdings muß sich der Kläger vorhalten lassen, daß es nicht den Regeln des zwischenmenschlichen Anstandes entspricht, mit dem Namen eines anderen Scherz zu treiben. Er mußte berücksichtigen, daß der Namensträger sich dadurch unangenehm berührt fühlen konnte, und hätte deshalb auf die Veröffentlichung des Buchtips verzichten sollen. Der Kläger hat sich hierfür jedoch in einem Handschreiben vom 10. Juli 1974 bei Herrn Dr. Oe entschuldigt, ihn um ein persönliches Gespräch gebeten und auch dem Intendanten des Beklagten in gleichem Sinne geschrieben. Unter diesen Umständen bot die Veröffentlichung des Buchtips dem Intendanten des Beklagten keinen vernünftigen Anlaß, eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger in Frage zu stellen. Sollte der Buchtip tatsächlich zu einer gewissen Unruhe bei einigen Mitarbeitern des Beklagten geführt haben, so wäre es - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - Sache des Intendanten gewesen, sich vor den Kläger zu stellen und die Dinge wieder auf die Ebene der Bedeutungslosigkeit, die ihnen allein zukommt, zurückzuführen, statt den Kläger förmlich zu verwarnen, diese Verwarnung durch Rundschreiben auch noch allen Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen und damit der Angelegenheit überhaupt erst Gewicht zu verleihen.

Nach alledem hat sich der Kläger jedenfalls keiner erheblichen Vertragspflichtverletzung schuldig gemacht, so daß es nicht gerechtfertigt war, ihm gegenüber die schärfste Maßnahme des vom Intendanten des Beklagten eingeführten Rügenkatalogs anzuwenden und eine schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung auszusprechen.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Seidensticker
Polcyn Dr. Gundelach



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

