

Gericht:	Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 3. Kammer
Entscheidungsdatum:	23.08.2011
Rechtskraft:	ja
Aktenzeichen:	3 Sa 150/11
ECLI:	ECLI:DE:LAGRLP:2011:0823.3SA150.11.0A
Dokumenttyp:	Urteil
Quelle:	
Normen:	§ 1004 BGB, § 242 BGB, § 314 Abs 2 BGB
Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23. August 2011 – 3 Sa 150/11 –, juris

Anspruch auf Entfernung von mehreren Abmahnungen aus der Personalakte - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Orientierungssatz

Bei Abmahnungen im Arbeitsverhältnis ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Danach ist die Ausübung eines einseitigen Bestimmungsrechts unzulässig, wenn sie der Gegenseite unverhältnismäßig große Nachteile zufügt und andere weniger schwerwiegende Maßnahmen möglich gewesen, die den Interessen des Berechtigten ebenso gut Rechnung getragen hätten oder ihm zumindest zumutbar gewesen wären. Eine Abmahnung ist aber nicht allein deswegen unzulässig, weil der Arbeitgeber auch über den erhobenen Vorwurf hinwegsehen könnte, weil etwa dem Arbeitnehmer ein bewusster Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten fern lag (Rn.87) (hier: Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verneint bei Verstoß gegen die Anweisung Betriebsratsarbeit nur im Betriebsratsbüro und nicht im Meisterbüro auszuüben, bei respektloser Äußerung gegenüber Vorgesetzten sowie einem Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften des Arbeitgebers).(Rn.89)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Koblenz, 3. Dezember 2010, 2 Ca 1043/10, Urteil

Tenor

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 03.12.2010 - 2 Ca 1043/10 - teilweise abgeändert, soweit die Beklagte zur Entfernung der 2. Abmahnung vom 30.03.2010, der 3. Abmahnung vom 30.03.2010, der 4. Abmahnung vom 30.03.2010 und der 5. Abmahnung vom 22.06.2010 aus der Personalakte verurteilt worden ist.

Die Klage wird in Bezug auf die Anträge zu 2), 3), 4) und 6) abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens erster Instanz tragen der Kläger zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch darüber, ob die Beklagte zur Entfernung von vier Abmahnungen (2., 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010, 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010) aus der Personalakte des Klägers verpflichtet ist.
- 2 Der Kläger ist seit 09. Juli 2003 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist Vorsitzender des bei der Beklagten bestehenden siebenköpfigen Betriebsrats.
- 3 Unter dem 30. März 2010 erteilte die Beklagte dem Kläger vier Abmahnungen, von denen die 2., 3. und 4. Abmahnung Gegenstand des Berufungsverfahrens sind.
- 4 Die 2. Abmahnung vom 30. März 2010 hat folgenden Inhalt:
- 5 **"2. Abmahnung**
- 6 Sehr geehrter Herr C.,
- 7 in vorbezeichneter Angelegenheit vertreten wir die rechtlichen Interessen Ihrer Arbeitgeberin, der A., A-Straße, A-Stadt. Eine uns legitimierende Vollmacht ist im Original beigelegt.
- 8 Sie sind bei der A. beschäftigt als Schichtführer an der Kollieranlage. Ferner sind sie Betriebsratsvorsitzender.
- 9 Am 15.03.2010 oder am 16.03.2010 hat der technische Leiter des Betriebes A-Stadt/K., Herr A. Sch., der zugleich auch Ihr Vorgesetzter ist, Sie im Meisterbüro angesprochen. Sie hatten dort Betriebsratstätigkeit verrichtet, indem Sie einen Ausdruck angefertigt hatten. Herr Sch. hatte Ihnen sinngemäß erklärt, dass Sie für die Betriebsratstätigkeit ein eigenes Betriebsratsbüro zur Verfügung haben und dass Sie das Meisterbüro nicht für die Betriebsratstätigkeit nutzen dürfen.
- 10 Entgegen der Anweisung von Herrn Sch. haben Sie am 26.03.2010 gegen 11:30 Uhr wiederum das Meisterbüro betreten und dort Betriebsratstätigkeit verrichtet, nämlich ein Fax versendet.
- 11 Indem Sie gegen die Anweisung des technischen Leiters, des Herrn Sch., das Meisterbüro benutzt haben, um dort Tätigkeiten zu verrichten, haben Sie gegen eine Arbeitsanweisung verstoßen und damit eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt.

- 12 Wegen dieser Pflichtverletzung werden Sie hiermit **abgemahnt**.
- 13 Sollte sich eine derartige oder ähnliche Pflichtverletzung wiederholen, sehen wir uns leider gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen."
- 14 Die 3. Abmahnung vom 30. März 2010 lautet wie folgt:
- 15 **"3. Abmahnung**
- 16 Sehr geehrter Herr C.,
- 17 in vorbezeichneter Angelegenheit vertreten wir die rechtlichen Interessen Ihrer Arbeitgeberin, der A., A-Straße, A-Stadt. Eine uns legitimierende Vollmacht ist im Original beigelegt.
- 18 Sie sind bei der A. beschäftigt als Schichtführer an der Kolleranlage.
- 19 Am 26.03.2010 haben Sie gegen 14:15 Uhr das Betriebsgelände in K. verlassen. Im Bereich des Treppenhauses begegnete Ihnen der Meister, Herr P.. Sinngemäß erklärten Sie gegenüber Herrn P., Sie wünschten ihm ein "Scheisswochenende".
- 20 Herr P. hatte sich daraufhin bei dem technischen Leiter des Betriebes, Herrn Sch., beschwert.
- 21 Zu Ihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gehört auch der respektvolle und wertschätzende Umgang mit den Arbeitskollegen, insbesondere den vorgesetzten Meistern, hier des Herrn P..
- 22 Indem Sie dem Meister P. ein "Scheisswochenende" gewünscht haben, haben Sie gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen. Sie werden deshalb hiermit **abgemahnt**.
- 23 Sollte sich eine derartige oder ähnliche Pflichtverletzung wiederholen sehen wir uns leider gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen."
- 24 In der 4. Abmahnung vom 30. März 2010 heißt es:
- 25 **"4. Abmahnung**
- 26 Sehr geehrter Herr C.,

- 27 in vorbezeichneter Angelegenheit vertreten wir die rechtlichen Interessen Ihrer Arbeitgeberin, der A., A-Straße, A-Stadt. Eine uns legitimierende Vollmacht ist im Original beige-fügt.
- 28 Sie sind bei der A. beschäftigt als Schichtführer an der Kollieranlage.
- 29 Am 26.03.2010 haben Sie gegen 14:15 Uhr das Betriebsgelände in K. verlassen. Sie begegneten dem Meister, Herrn R., der am Siloturm arbeitete. Sinngemäß erklärten Sie gegenüber Herrn R., Sie wünschten ihm ein "beschissenes Wochenende".
- 30 Herr R. hatte sich daraufhin bei dem technischen Leiter des Betriebes, Herrn Sch. beschwert.
- 31 Zu Ihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gehört auch der respektvolle und wertschätzende Umgang mit den Arbeitskollegen, insbesondere den vorgesetzten Meistern, hier des Herrn R..
- 32 Indem Sie dem Meister R. ein "beschissenes Wochenende" gewünscht haben, haben Sie gegen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen. Sie werden deshalb hiermit **abgemahnt**.
- 33 Sollte sich eine derartige oder ähnliche Pflichtverletzung wiederholen sehen wir uns leider gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen."
- 34 Mit Schreiben vom 22. Juni 2010 erteilte die Beklagte dem Kläger folgende 5. Abmahnung:
- 35 **"5. Abmahnung**
- 36 Sehr geehrter Herr C.,
- 37 in vorbezeichneter Angelegenheit vertreten wir die rechtlichen Interessen Ihrer Arbeitgeberin, der A., A-Straße, A-Stadt. Eine uns legitimierende Vollmacht ist im Original beige-fügt.
- 38 Sie sind bei der A. beschäftigt als Schichtführer an der Kollieranlage.
- 39 Am 09.06.2010 am frühen Nachmittag zwischen 13.30 und 14.00 Uhr haben Sie mit Ihrem PKW das Betriebsgelände des Werkes in K. befahren und auf dem Fußweg vor dem Meisterbüro geparkt, sind ausgestiegen und ins Meisterbüro gegangen, um eine Krankmeldung abzugeben.

- 40 Bei dem Begehen des Betriebsgeländes trugen Sie keine Warnweste.
- 41 Sie wissen, dass auf dem Betriebsgelände das Tragen einer Warnweste Pflicht ist. Hierzu hat die Mandantin "Grundprinzipien zur Vermeidung tödlicher Unfälle" aufgestellt, die Ihnen bekannt sind.
- 42 Indem Sie das Betriebsgelände begangen haben, ohne die vorgeschriebene Warnweste zu tragen, haben Sie gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen. Sie werden deshalb hiermit **abgemahnt**.
- 43 Sollte sich eine derartige oder ähnliche Pflichtverletzung wiederholen, sehen wir uns leider gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen."
- 44 Das dem Kläger vorgeworfene Verhalten in der 2., 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 sowie in der 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010, die Gegenstand des Berufungsverfahrens sind, ist in tatsächlicher Hinsicht jeweils unstrittig.
- 45 Mit seiner beim Arbeitsgericht Koblenz erhobenen Klage hat der Kläger die Entfernung der ihm erteilten Abmahnungen aus seiner Personalakte und seine Weiterbeschäftigung als Schichtleiter begehrt.
- 46 Er hat erstinstanzlich - soweit für das Berufungsverfahren in Bezug auf die 2. bis 5. Abmahnung von Interesse - vorgetragen, die 2. Abmahnung sei unberechtigt, weil zum damaligen Zeitpunkt die Kopierfunktion des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Faxgerätes defekt gewesen sei. Die Beklagte habe dem Betriebsrat nach § 40 BetrVG die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Im Übrigen dürften die Arbeitnehmer das unverschlossene Meisterbüro ungehindert betreten. Alle Mitarbeiter würden dort Kopien fertigen. Bei der Aufforderung des technischen Leiters, das Meisterbüro für die Betriebsratstätigkeit nicht zu nutzen, handele es sich nicht um eine Arbeitsanweisung, deren Verletzung arbeitsvertraglich sanktioniert werden könne, sondern um einen Vorgang, der ausschließlich seine Betriebsratstätigkeit betreffe und deshalb ausschließlich betriebsverfassungsrechtlich zu würdigen sei. Die ihm mit der 3. und 4. Abmahnung vorgeworfenen Äußerungen seien aus der angespannten Situation im Zusammenhang mit den in der Verladung zu leistenden Überstunden heraus zu erklären. Als die Beklagte beim Betriebsrat für die Verladung in der Zeit vom 15. März bis 30. September 2010 Schichten im Umfang von 11 Stunden beantragt habe, sei der Betriebsrat zunächst davon ausgegangen, dass 10 Stunden arbeitstäglich zzgl. einer Stunde Pause geleistet werden sollten. Nachdem die Arbeitnehmer der Verladung von der Beklagten 12 Stunden ohne Pause beschäftigt worden seien, habe er der Beklagten mitgeteilt, dass der Betriebsrat dies wegen der Überschreitung der Höchstarbeitszeiten im Arbeitszeitgesetz nicht genehmigen dürfe. Bei einer der folgenden Betriebsratssitzungen habe die Geschäftsleitung selbst zugestanden, dass die Überstunden falsch beantragt worden seien und es um 10 Stunden zzgl. einer Pause von einer Stunde gehe. Gleichwohl hätten die Meister P. und R. in der Belegschaft verbreitet, der Betriebsrat habe sich gegen die Einführung der Überstunden gestellt und wolle den Beschäftigten wohl die entsprechende Verdienstmöglichkeit nehmen. Das Verhalten der Meister habe in der Belegschaft zu

Unruhe und Missstimmung gegenüber dem Betriebsrat geführt, so dass er am 25. März 2010 in seiner Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzender nach Feierabend um 17:00 Uhr in den Betrieb zurückgekehrt sei, um den Beschäftigten zu erläutern, weshalb der Betriebsrat dem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zu Überstunden in der gestellten Form nicht zugestimmt habe. Diese Vorgänge hätten ihn veranlasst, den Meistern P. und R. am 26. März 2010 ein ebenso "beschissenes" Wochenende zu wünschen, wie die Streitigkeiten, die sie ihm im Zusammenhang mit den beantragten Arbeitszeiten in der Verladung bereitet hätten. Seiner Ansicht nach stelle sein Verhalten im Zusammenhang mit der geschilderten Situation keinen abmahnungswürdigen Vertragsverstoß dar. Auch die 5. Abmahnung sei aus der Personalakte zu entfernen. Noch nie habe jemand bei der Abgabe einer Krankmeldung im Meisterbüro eine Warnweste getragen. Die Beklagte habe auch deswegen noch keinen Arbeitnehmer abgemahnt. Bei dem ihm vorgehaltenen Vorgang handele es sich um eine ausgesprochene Bagatelle, weil er vor dem Meisterbüro aus dem Auto ausgestiegen und etwa drei bis vier Meter zu Fuß ins Meisterbüro gegangen sei. Im Übrigen sei er aufgrund seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auch nicht im Dienst gewesen, so dass bereits fraglich sei, ob er in diesem Zusammenhang gegen Arbeitsvertragspflichten habe verstoßen können.

47 **Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,**

48 die Beklagte zu verurteilen, die "erste Abmahnung" vom 30.03.2010 wegen "Verstoßes gegen die Schweigepflicht" aus der Personalakte zu entfernen,

49 die Beklagte zu verurteilen, die "zweite Abmahnung" vom 30.03.2010 betreffend die Nutzung des Meisterbüros für Betriebsratstätigkeiten aus der Personalakte zu entfernen,

50 die Beklagte zu verurteilen, die "dritte Abmahnung" vom 30.03.2010 aus der Personalakte zu entfernen,

51 die Beklagte zu verurteilen, die "vierte Abmahnung" vom 30.03.2010 aus der Personalakte zu entfernen,

52 die Beklagte zu verurteilen, ihn als Schichtleiter weiterzubeschäftigen,

53 die Beklagte zu verurteilen, die 5. Abmahnung vom 22.06.2010 aus der Personalakte zu entfernen.

54 **Die Beklagte hat beantragt,**

55 die Klage abzuweisen.

56 Sie hat erwidert, die 2. Abmahnung sei gerechtfertigt, weil der Kläger entgegen der ihm erteilten Anweisung seines Vorgesetzten das Meisterbüro zur Benutzung des Telefaxgerätes für Betriebsratstätigkeiten betreten habe und damit gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen habe. Selbst wenn das Faxgerät im Betriebsratsbüro defekt gewe-

sen sein sollte, hätte der Kläger sich über die Anordnung seines Vorgesetzten nicht hinwegsetzen dürfen. In diesem Zusammenhang sei unerheblich, dass sie dem Betriebsrat die sachlichen Mittel zur Betriebsratsarbeit zur Verfügung zu stellen habe. Der Kläger hätte bei Fehlfunktionen oder Ausfall des Faxgerätes sich an den Meister oder den technischen Leiter, Herrn Sch., wenden können, die sofort Abhilfe geleistet hätten. Es gebe kein Selbsthilferecht des Betriebsrates zur Beschaffung von Arbeitsmitteln. Herr Sch. habe in Ausübung ihres Hausrechtes dem Kläger die Anweisung erteilen dürfen, das Meisterbüro nicht für Betriebsratstätigkeit zu benutzen. Wenn der Kläger sich daran nicht halte, sei sein Verhalten rechtswidrig und abmahnungsfähig. Die 3. und 4. Abmahnung seien ebenfalls gerechtfertigt. Selbst wenn es gemäß dem Vortrag des Klägers im Betrieb zu den angeführten Verstimmungen gekommen sein sollte, wäre der Kläger immer noch nicht berechtigt gewesen, den beiden Meistern ein "beschissenes" Wochenende zu wünschen. Zu den Pflichten des Klägers aus dem Arbeitsvertrag gehöre auch der respektvolle und wertschätzende Umgang mit den Arbeitskollegen, insbesondere den vorgesetzten Meistern. Gegen diese Pflicht habe der Kläger mit seinen Äußerungen verstoßen. Die Äußerungen des Klägers gegenüber den beiden Meistern seien unangemessen sowie ehrverletzend und hätten zu einer Störung des Betriebsfriedens geführt. Die Ausführungen des Klägers in Bezug auf die 5. Abmahnung seien rechtlich haltlos. Der Kläger habe gegen die ihm obliegende Pflicht, beim Begehen des Betriebsgeländes eine Warnweste zu tragen, verstoßen. Dabei komme es nicht darauf an, ob der Kläger arbeitsunfähig gewesen sei, weil er das Betriebsgelände in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer ohne Warnweste betreten habe. Das bestehende generelle Gebot, auf dem Betriebsgelände eine Warnweste zu tragen, unterliege keiner räumlichen Einschränkung. Deshalb komme es auf die vom Kläger zurückgelegte Strecke auf dem Betriebsgelände nicht an. Auch bei einem kurzen Weg sei es möglich, einen Unfall zu erleiden oder zu verursachen, weil die vorgeschriebene Warnweste nicht getragen worden sei. Sie bestreite mit Nichtwissen die Behauptung des Klägers, dass noch nie jemand bei der Abgabe einer Krankmeldung im Meisterbüro eine Warnweste getragen habe. Wenn deswegen noch keine Abmahnung ausgesprochen worden sein sollte, so liege das allenfalls daran, dass ein derartiges Verhalten noch nicht aufgefallen sei.

- 57 Das Arbeitsgericht hat der Klage vollumfänglich stattgegeben. Zur Begründung hat es - soweit für das Berufungsverfahren von Interesse - ausgeführt, dass die streitgegenständlichen Abmahnungen ungerechtfertigt und aus der Personalakte zu entfernen seien, weil sie gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verstoßen würden. Bei allen Abmahnungen liege kein vertretbares Verhältnis zwischen Fehlverhalten und erteilter Abmahnung vor. Nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wären allenfalls Ermahnungen oder Beanstandungen ohne Kündigungsandrohung verhältnismäßig gewesen. Vor Ausspruch der 2. Abmahnung hätte die Beklagte den Kläger zu dem Vorfall anhören müssen. Nach einer solchen Anhörung hätte die Beklagte ggf. prüfen müssen, ob der Vortrag des Klägers zutreffend sei, dass das Faxgerät des Betriebsrats seinerzeit nicht intakt gewesen sei und der Kläger deshalb das Faxgerät im Meisterbüro benutzt habe. Der Ausspruch der 2. Abmahnung ohne vorherige Anhörung erweise sich in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes als unverhältnismäßig. Die in der 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 gerügten Äußerungen des Klägers gegenüber den beiden Meistern würden zwar unangemessene und respektlose Äußerungen darstellen, die nicht zu akzeptieren seien. Gleichwohl sei die Erteilung von Abmahnungen mit Kündigungsandrohung nicht verhältnismäßig gewesen, weil es sich bei den fraglichen Äußerungen des Klägers nicht um Beleidigungen im strafrechtlichen Sinne gehandelt habe. Aus diesem Grunde hätte vor

Ausspruch einer Abmahnung nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ggf. eine Anhörung des Klägers erfolgen können. Dabei hätte dem Kläger die Möglichkeit eingeräumt werden können, die Gründe für sein Verhalten darzulegen und sich unter Umständen bei den betreffenden Meistern zu entschuldigen. Anderenfalls hätte unter Umständen eine Ermahnung ohne Kündigungsandrohung erfolgen können. Schließlich sei auch die 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 im Hinblick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht gerechtfertigt. Zwar könne die Beklagte ohne Zweifel grundsätzlich aus Sicherheitsgründen zur Vermeidung tödlicher Unfälle verlangen, dass auf dem Betriebsgelände eine Warnweste getragen werde. Bei der Beurteilung der dem Kläger diesbezüglich erteilten Abmahnung mit Kündigungsandrohung sei jedoch im Hinblick auf die Umstände des konkreten Falles vom 09. Juni 2010 ebenfalls der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Ausweislich der vorgelegten Lichtbilder sei der Kläger aus seinem Auto heraus ca. drei bis vier Meter unmittelbar in das Meisterbüro hineingegangen. Im Hinblick darauf, dass der Kläger keine nennenswerte Distanz auf dem Betriebsgelände zurückgelegt habe, sei in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes allenfalls eine Ermahnung ohne Kündigungsandrohung verhältnismäßig gewesen.

- 58 Gegen das ihr am 10. Februar 2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 09. März 2011, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am gleichen Tag eingegangen, Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 10. Mai 2011 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 02. Mai 2011, beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 03. Mai 2011 eingegangen, begründet. Mit ihrer Berufung wendet sich die Beklagte gegen ihre Verurteilung zur Entfernung der 2., 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 sowie der 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 aus der Personalakte und verfolgt ihren Antrag auf Klageabweisung in Bezug auf die Klageanträge zu 2., 3., 4. und 6. weiter.
- 59 Die Beklagte trägt vor, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, dass die 2., 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 sowie die 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verstoßen würden. Eine Abmahnung sei nicht bereits deshalb unverhältnismäßig, weil der Arbeitgeber auch über den erhobenen Vorwurf hätte hinwegsehen können. Jedenfalls sei eine Abmahnung verhältnismäßig bei einer Missachtung des Persönlichkeitsrechts anderer Arbeitnehmer und vor allem auch bei einem Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften. In Bezug auf die 2. Abmahnung sei zu berücksichtigen, dass der Kläger bereits zuvor von seinem Vorgesetzten und technischen Leiter des Betriebes, Herrn Sch., klar und unmissverständlich darauf hingewiesen und ermahnt worden sei, dass er im Meisterbüro keine Betriebsrats Tätigkeit verrichten dürfe, da er ein eigenes Betriebsratsbüro zur Verfügung habe. Soweit sich das Arbeitsgericht mit der Frage beschäftigt habe, ob möglicherweise das Telefax des Betriebsrates defekt gewesen sei, könne es hierauf nicht ankommen. Wäre das Faxgerät defekt gewesen, so hätte der Kläger dies der Beklagten melden und Abhilfe verlangen müssen. Solange sie von einem Defekt des Faxgerätes keine Kenntnis habe, dürfe sie dies mit Nichtwissen bestreiten, zumal das Telefax des Betriebsrates nicht ihrer Kontrolle unterliege. Das eigenmächtige Handeln des Klägers entgegen dem ausdrücklichen Verbot seines Vorgesetzten, Herrn Sch., sei als schwerer arbeitsvertraglicher Verstoß gegen ihr Hausrecht und damit auch als Eingriff in eine grundrechtlich geschützte Position aus Art. 14, 12 GG anzusehen. Hinsichtlich der 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 könne es entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht darauf ankommen, ob die Äußerungen

des Klägers am 26. März 2010 Beleidigungen im strafrechtlichen Sinne seien. Die Äußerungen des Klägers gegenüber den Meistern würden deren Persönlichkeitsrecht verletzen und hätten zu einer Störung des Betriebsfriedens geführt. Im Hinblick darauf, dass der Kläger mit seinem Verhalten in gravierender Weise arbeitsvertragliche Pflichten verletzt habe, sei nicht erkennbar, weshalb die entsprechenden Abmahnungen unverhältnismäßig gewesen sein könnten. In Bezug auf die 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 habe das Arbeitsgericht bei der Würdigung des Sachverhaltes nicht berücksichtigt, dass der im Termin anwesende Herr Sch. zu den vorgelegten Fotos erläuternd ausgeführt habe, dass es sich bei dem vom Kläger beschrittenen Bereich um einen Gefahrenbereich handele, weil aufgrund der nahegelegenen Verladestelle Lkws dort rückwärts fahren würden. Indem der Kläger in einem Gefahrenbereich sein Fahrzeug verlassen und das Betriebsgelände - wenn auch nur eine kurze Strecke - ohne Warnweste begangen habe, handele es sich um eine gravierende Pflichtverletzung, zumal der Kläger Schichtleiter sei und ihm auch Unternehmerpflichten, vor allem in Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, übertragen gewesen seien.

60 **Die Beklagte beantragt,**

61 das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 03. Dezember 2010 - 2 Ca 1043/10 - teilweise abzuändern, soweit sie zur Entfernung der 2. Abmahnung vom 30. März 2010, der 3. Abmahnung vom 30. März 2010, der 4. Abmahnung vom 30. März 2010 und der 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 aus der Personalakte verurteilt worden ist, und die Klage in Bezug auf die Anträge zu 2., 3., 4. und 6. abzuweisen.

62 **Der Kläger beantragt,**

63 die Berufung zurückzuweisen.

64 Er erwidert, bei dem ihm mit der 2. Abmahnung vorgeworfenen Verhalten handele es sich nicht um einen Arbeitsvertragsverstoß, der einer Abmahnung zugänglich sei. Nach der Rechtsprechung sei zwischen dem Handeln eines Betriebsratsmitglieds als Arbeitnehmer und seinem Handeln in der Ausübung von Betriebsratsfunktionen zu unterscheiden. Nur arbeitsvertraglich relevantes Verhalten könne mit Sanktionen geahndet werden, während der Arbeitgeber auf betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen verwiesen sei, wenn er die Überschreitung der Kompetenzen der Betriebsratstätigkeit rüge. Jedenfalls sei die Abmahnung aufgrund des offensichtlichen Bagatelcharakters des Vorgangs unverhältnismäßig. Entgegen der Darstellung der Beklagten werde dem Arbeitgeber keinesfalls Eigentum entzogen, sondern lediglich zur Anfertigung einiger Kopien genutzt. Im Übrigen sei sein Verhalten im Lichte des § 40 BetrVG zu betrachten, wonach der Arbeitgeber dem Betriebsrat die zur Ausführung der Betriebsratstätigkeit nötigen sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen habe. Bei dem Verbot, das Meisterbüro zur Ausführung von Betriebsratstätigkeiten zu betreten, handele es sich um ein schikanöses Verhalten, weil Arbeitnehmer täglich das Meisterbüro betreten und dort notwendige Tätigkeiten, u. a. auch die Anfertigung von Kopien, ausführen würden. Hinsichtlich der 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 sei nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsgericht allenfalls eine Ermahnung, nicht aber eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung für verhältnismäßig gehalten habe. Das Arbeitsgericht habe unter Bezugnahme auf seinen Vortrag berücksichtigt, dass er Gründe für sein Verhalten gehabt habe und die Grenze zu einer

strafrechtlichen Beleidigung nicht überschritten worden sei. Die Meister hätten die Betriebsrätstätigkeit behindert, indem sie die Arbeitnehmer gegenüber einer vom Betriebsrat gerügten gesetzeswidrigen Arbeitszeitverlängerung mit den Worten aufgehetzt hätten, der Betriebsrat wolle den Beschäftigten die Verdienstmöglichkeit durch zusätzliche Überstunden nehmen. In diesem Zusammenhang könne das Urteil des Arbeitsgerichts, wonach im Rahmen der Verhältnismäßigkeit die Beklagte ihn vor Erteilung einer Abmahnung erst hätte anhören müssen, nicht gerügt werden. In Bezug auf die 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 habe die Beklagte die grundsätzlich auch in dem von ihm beschrittenen Bereich vorhandenen Gefahren unangemessen dramatisiert. Wenn an der bezeichneten Stelle Lkws rückwärts fahren würden, dann allenfalls im Schrittempo. Hier sei es für Arbeitnehmer und sonstige Personen ein Leichtes, sich auf die Verkehrslage einzustellen. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass es sich keineswegs um ein wiederholtes Verhalten gehandelt und er infolge seiner Arbeitsunfähigkeit sich nicht bei der Ausführung seiner vertragsgemäßen Arbeit als Arbeitnehmer befunden habe.

- 65 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

- 66 Die gemäß § 62 Abs. 1 und 2 Buchst. b ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt sowie begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO).
- 67 Die hiernach zulässige Berufung, mit der sich die Beklagte gegen ihre Verurteilung zur Entfernung der 2., 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 sowie der 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 aus der Personalakte wendet, hat auch in der Sache Erfolg. Die Klage ist in Bezug auf die Anträge zu 2., 3., 4. und 6. unbegründet.
- 68 Soweit die Beklagte verurteilt worden ist, die 1. Abmahnung vom 30. März 2010 aus der Personalakte zu entfernen (Antrag zu 1.) und den Kläger als Schichtleiter weiterzubeschäftigen (Antrag zu 5.) hat sie das Urteil des Arbeitsgerichts nicht angefochten, so dass dieses insoweit rechtskräftig ist.
- 69 Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Entfernung der 2., 3. und 4. Abmahnung vom 30. März 2010 sowie der 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 aus seiner Personalakte.
- 70 I. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 27. November 2008 - 2 AZR 675/07 - NZA 2009, 842, zu B I der Gründe; BAG 22. Februar 2001 - 6 AZR 398/99 - [juris], zu I der Gründe) kann der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen.
- 71 Bei der Abmahnung, die nunmehr in § 314 Abs. 2 BGB gesetzlich verankert wurde, handelt es sich um die Ausübung eines arbeitsvertraglichen Gläubigerrechts durch den

Arbeitgeber. Als Gläubiger der Arbeitsleistung weist er den Arbeitnehmer als seinen Schuldner auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (Rügefunktion). Zugleich fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individuelle rechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion) (BAG 27. November 2008 - 2 AZR 675/07 - NZA 2009, 842, zu B I 1 der Gründe) .

- 72 Eine solche missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen. Deshalb kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht oder wenn die Abmahnung statt eines konkret bezeichneten Fehlverhaltens nur pauschale Vorwürfe enthält (BAG 27. November 2008 - 2 AZR 675/07 - NZA 2009, 842, zu B I 2 a und b der Gründe).
- 73 II. Keine der Voraussetzungen für den Anspruch des Klägers auf Entfernung der vier Abmahnungen, die Gegenstand des Berufungsverfahrens sind, ist erfüllt.
- 74 1. Die Abmahnungen enthalten keine unrichtigen Tatsachenbehauptungen. Das dem Kläger in den vier Abmahnungen jeweils vorgeworfene (Fehl-)Verhalten ist jeweils hinreichend konkret bezeichnet und in tatsächlicher Hinsicht unstreitig.
- 75 2. Die Beklagte hat in den Abmahnungen das beanstandete Verhalten des Klägers jeweils rechtlich zutreffend als Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten bewertet.
- 76 a) In der 2. Abmahnung vom 30. März 2010 hat die Beklagte zu Recht gerügt, dass der Kläger mit seinem Vorgehen am 26. März 2010 gegen die ihm von seinem Vorgesetzten, dem technischen Leiter, Herrn Sch., erteilte Anweisung verstoßen und damit eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt hat.
- 77 aa) Die Beklagte war entgegen der Ansicht des Klägers nicht deswegen an der Erteilung einer Abmahnung gehindert, weil der gerügte Pflichtverstoß im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied stand.
- 78 Vielmehr kommt eine Pflichtverletzung durch ein Betriebsratsmitglied als Gegenstand einer Abmahnung in Betracht, wenn das Betriebsratsmitglied zumindest auch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat (BAG 31. August 1994 - 7 AZR 893/93 - NZA 1995, 225, zu 2 a der Gründe; BAG 10. November 1993 - 7 AZR 682/92 - NZA 1994, 500, zu 5 a der Gründe). In der Abmahnung werden dem Kläger keine Verstöße gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeworfen. Es wird allein ein Verstoß gegen die erteilte Anweisung des technischen Leiters und damit ein arbeitsvertragsbezogenes Fehlverhalten gerügt.

- 79 bb) Entgegen der Ansicht des Klägers ist unerheblich, ob die Kopierfunktion des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Faxgerätes im Betriebsratsbüro defekt war. Zwar hat der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Dieser Überlassungsanspruch des Betriebsrates begründet für den Kläger aber nicht das Recht, im Wege der Selbsthilfe das Faxgerät im Meisterbüro entgegen der ihm erteilten Anweisung für seine Betriebsratstätigkeit zu benutzen. Die Beklagte hat dem Betriebsrat im Betriebsratsbüro ein eigenes Faxgerät zur Verfügung gestellt. Als der Kläger am 15. oder 16. März 2010 von dem technischen Leiter, Herrn Sch., im Meisterbüro dabei angetroffen worden ist, als er für seine Betriebsratstätigkeit einen Ausdruck angefertigt hat, ist ihm von diesem unstreitig erklärt worden, dass er für die Betriebsratstätigkeit ein eigenes Betriebsratsbüro zur Verfügung habe und er das Meisterbüro nicht für die Betriebsratstätigkeit nutzen dürfe. In Ausübung ihrer Eigentümerbefugnisse kann die Beklagte, vertreten durch ihren technischen Leiter, ohne Weiteres festlegen, welche Räume und welche Betriebsmittel zu welchem Zweck benutzt werden dürfen. Selbst wenn die Kopierfunktion des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Faxgerätes defekt gewesen sein sollte, durfte sich der Kläger nicht einfach über die ihm erteilte Anweisung eigenmächtig hinwegsetzen und erneut das Meisterbüro bzw. das darin befindliche Faxgerät für die Betriebsratstätigkeit nutzen. Vielmehr hätte der Kläger bei einem solchen Defekt ohne Weiteres seinen Vorgesetzten bzw. den Meister darauf ansprechen können und müssen. In Anbetracht der ihm kurze Zeit zuvor ausdrücklich erteilten Anweisung, das Meisterbüro nicht für die Betriebsratstätigkeit zu benutzen, durfte er ohne vorherige Nachfrage nicht davon ausgehen, dass die Beklagte mit seiner Vorgehensweise einverstanden ist. Ob und ggf. inwieweit die Arbeitnehmer das Meisterbüro im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit betreten können und dürfen, ist demgegenüber unerheblich. Die Beklagte hat ein aner kennenswertes Interesse daran, dass die Betriebsratstätigkeit in dem dafür eigens zur Verfügung gestellten Büro und nicht im Meisterbüro verrichtet wird. Im Hinblick darauf, dass der Kläger es trotz der ihm erteilten Anweisung nicht für nötig befunden hat, einen Vertreter der Beklagten zu fragen, ob er aufgrund des angeführten Defektes das im Meisterbüro befindliche Faxgerät ausnahmsweise benutzen darf, kann ein "schikanöses Verhalten" der Beklagten nicht angenommen werden.
- 80 b) Die mit der 3. und 4. Abmahnung beanstandeten Äußerungen des Klägers gegenüber den beiden Meistern stellen ebenfalls arbeitsvertragliche (Neben-) Pflichtverletzungen dar.
- 81 Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass es sich um unangemessene und respektlose Äußerungen gegenüber den beiden Meistern handelt, die nicht zu akzeptieren sind. Damit hat der Kläger gegen die ihm nach § 241 Abs. 2 BGB obliegende Rücksichtnahmepflicht verstoßen, die zumindest auch umfasst, dass sich jeder Mitarbeiter gegenüber seinen Arbeitskollegen und insbesondere auch seinen Vorgesetzten mit einem gewissen (Mindest-)Maß an Respekt verhält. Hingegen kommt es auf eine strafrechtliche Bewertung der Äußerung des Klägers nicht an. Unerheblich ist auch, ob und inwieweit sich der Kläger in einer angespannten Situation im Zusammenhang mit den in der Verladung angeordneten Überstunden befunden hat. Auch dann war er jedenfalls zu derartigen Äußerungen unter keinem denkbaren Gesichtspunkt berechtigt.

- 82 c) Schließlich hat die Beklagte das in der 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010 beanstandete Verhalten des Klägers zu Recht als Pflichtverletzung angesehen.
- 83 aa) Die Beklagte hat unstreitig die dem Kläger bekannten "Grundprinzipien zur Vermeidung tödlicher Unfälle" aufgestellt, zu denen die Pflicht aller Arbeitnehmer gehört, auf dem Betriebsgelände eine Warnweste zu tragen. Diese Pflicht hat der Kläger verletzt, indem er am 09. Juni 2010 das Betriebsgelände begangen hat, ohne die vorgeschriebene Warnweste zu tragen. Dabei ist unerheblich, dass es sich nur um eine kurze Strecke von wenigen Metern gehandelt hat. Da bei der Beklagten für alle Arbeitnehmer ein generelles Gebot besteht, auf dem Betriebsgelände eine Warnweste zu tragen, kommt es nicht darauf an, welche Entfernung auf dem Betriebsgelände zurückgelegt wird. Zur Vermeidung von Unfallgefahren in dem vom Kläger begangenen Gefahrenbereich sind die Unfallverhütungsvorschriften strikt einzuhalten, zumal sich weder abgrenzen noch vorher-sagen lässt, ab welcher Strecke sich mit welcher Wahrscheinlichkeit Gefahren realisieren können.
- 84 bb) Einer Pflichtverletzung des Klägers steht auch nicht entgegen, dass er bei Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung arbeitsunfähig erkrankt war. Die Verpflichtung zum Tragen einer Warnweste auf dem Betriebsgelände besteht für alle Arbeitnehmer der Beklagten, und zwar unabhängig davon, ob sie das Betriebsgelände zur Ausübung ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitstätigkeit oder zur Erfüllung arbeitsvertraglicher Neben-pflichten wie der Abgabe einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung betreten.
- 85 cc) Soweit der Kläger pauschal darauf verwiesen hat, dass noch nie jemand bei der Ab-gabe einer Krankmeldung im Meisterbüro eine Warnweste getragen habe und noch kein Arbeitnehmer von der Beklagten deswegen abgemahnt worden sei, ist weder vorgetra-gen noch ersichtlich, dass der Beklagten derartige Vorfälle bekannt gemacht und von ihr dennoch geduldet worden sind. Wenn deswegen noch keine Abmahnung ausgesprochen worden sein sollte, so liegt das nach der Darstellung der Beklagten allenfalls daran, dass ein derartiges Verhalten noch nicht aufgefallen sei. Der Kläger hat keinen konkreten Fall geschildert, in dem von Seiten der Beklagten das unterbliebene Tragen einer Warnweste auf dem Betriebsgelände unbeanstandet hingenommen worden sein soll.
- 86 3. Die ausgesprochenen vier Abmahnungen, die Gegenstand des Berufungsverfahrens sind, verstoßen auch nicht gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.
- 87 a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 31. August 1994 - 7 AZR 893/93 - NZA 1995, 225, zu 3 der Gründe; BAG 13. November 1991 - 5 AZR 74/91 - AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 7, zu II 1 der Gründe*) ist bei Abmahnungen im Ar-beitsverhältnis der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Danach ist die Aus-übung eines einseitigen Bestimmungsrechts unzulässig, wenn sie der Gegenseite un-verhältnismäßig große Nachteile zufügt und andere weniger schwerwiegende Maßnah-men möglich gewesen, die den Interessen des Berechtigten ebenso gut Rechnung getra-gen hätten oder ihm zumindest zumutbar gewesen wären. Der Grundsatz der Verhältnis-mäßigkeit wird als Übermaßverbot zur Vermeidung schwerwiegender Rechtsfolgen bei nur geringfügigen Rechtsverstößen verstanden. Bei der Verletzung arbeitsvertraglicher

Pflichten durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Gläubiger der Arbeitsleistung zunächst selbst zu entscheiden, ob er ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers missbilligen will und ob er deswegen eine mündliche oder schriftliche Abmahnung erteilen will. Eine Abmahnung ist aber nicht allein deswegen unzulässig, weil der Arbeitgeber auch über den erhobenen Vorwurf hinwegsehen könnte, weil etwa dem Arbeitnehmer ein bewusster Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten fern lag.

- 88 b) Nach diesen Grundsätzen sind die Abmahnungen nicht wegen Verstoßes gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unzulässig.
- 89 Bei keinem der abgemahnten Vorfälle handelt es sich um eine nur ganz geringfügige Pflichtverletzung, bei der die Erteilung einer Abmahnung aufgrund des Übermaßverbotes ausgeschlossen ist.
- 90 aa) Bei der 2. Abmahnung vom 30. März 2010 ist zu berücksichtigen, dass dem Kläger kurze Zeit zuvor von seinem Vorgesetzten anlässlich eines gleich gelagerten Vorfalls ausdrücklich erklärt worden war, dass er das Meisterbüro für derartige Betriebsratstätigkeiten nicht benutzen darf, sondern diese in dem eigens zur Verfügung gestellten Betriebsratsbüro zu erledigen habe. Auch wenn die Kopierfunktion des Faxgerätes im Betriebsratsbüro defekt gewesen sein sollte, hätte der Kläger in Anbetracht der ihm zuvor unmissverständlich erteilten Anweisung zumindest seinen Vorgesetzten fragen können und müssen, bevor er wiederum das Meisterbüro für Betriebsratsaufgaben aufsucht. Eine Pflicht zur vorherigen Anhörung lässt sich aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht herleiten. Die Beklagte musste den Kläger nicht vor Ausspruch der Abmahnung bzw. deren Aufnahme in die Personalakte anhören. Zwar ist eine Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, wenn die nach einer tariflichen Regelung vorgeschriebene Anhörung des Arbeitnehmers unterblieben ist. Eine derartige Anhörungspflicht besteht aber vorliegend nicht.
- 91 bb) Die mit der 2. und 3. Abmahnung gerügten Äußerungen des Klägers hat das Arbeitsgericht zu Recht als unangemessenes und respektloses Verhalten bewertet, das unter keinem denkbaren Gesichtspunkt zu akzeptieren ist. Unabhängig von einer strafrechtlichen Bewertung handelt es sich jedenfalls nicht nur um eine ganz geringfügige Pflichtverletzung. Insbesondere kann der Beklagten die Erteilung einer Abmahnung und deren Aufnahme in die Personalakte des Klägers nicht untersagt werden, weil sie über den erhobenen Vorwurf auch hätte hinwegsehen bzw. eine bloße Ermahnung (ohne Warnfunktion) hätte aussprechen können (*vgl. hierzu LAG Schleswig-Holstein 11. Mai 2004 - 5 Sa 170 c/02 - NZA-RR 2005, 244*).
- 92 cc) Gleiches gilt für die 5. Abmahnung vom 22. Juni 2010. Allein der Umstand, dass der Kläger nur eine kurze Distanz auf dem Betriebsgelände zurückgelegt hat, bedeutet nicht, dass es sich um einen bloßen Bagatelverstoß handelt. Gerade im sicherheitsrelevanten Bereich kann es der Beklagten nicht verwehrt werden, Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften durch Erteilung einer Abmahnung zu sanktionieren, zumal sie für die Arbeitssicherheit die Verantwortung trägt. Zur Vermeidung von Unfallgefahren ist es unabdingbar, dass die von der Beklagten aufgestellten Sicherheitsvorgaben strikt eingehalten werden. Im Streitfall kommt noch hinzu, dass dem Kläger als Schichtführer eine ge-

wisse Vorbildfunktion zukommt und er sich zudem noch in einem Gefahrenbereich auf dem Betriebsgelände bewegt hat. Die dem Kläger vorzuwerfende Pflichtverletzung hat keineswegs lediglich "Bagatelldarakter".

- 93 Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91 Abs. 1, 92 Abs. 1 ZPO.
- 94 Eine Zulassung der Revision war nicht veranlasst, weil hierfür die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 Abs. 2 ArbGG) nicht vorliegen.