

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

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 2,
Satz 2, 3, § 75 Abs. 1, § 23 Abs. 1

Leitsätze:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfaßt sowohl das Recht zur Mitbestimmung bei der Aufstellung einer Bußordnung als auch bei der Verhängung einer Betriebsbuße im Einzelfall (Bestätigung der Rechtsprechung zu § 56 Abs. 1 f BetrVG 1952 in BAG 19, 181 [188] = AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG; BAG 20, 79 [87] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße).
2. Eine Betriebsbuße kann nur zur Durchsetzung der generellen betrieblichen Ordnung verhängt werden. Ein Verstoß gegen die betriebliche Ordnung kann nur mit einer Buße belegt werden, wenn eine solche Maßnahme in einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Bußordnung vorgesehen ist. Besteht keine Bußordnung, dann ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, aufgrund des aus dem Arbeitsvertrag herzuleitenden Weisungsrechts im Einzelfall Bußen, sei es auch mit Zustimmung des Betriebsrats, zu verhängen. Schriftliche Abmahnungen des Arbeitgebers wegen Schlechterfüllung des Arbeitsvertrages oder sonstiger Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten sind keine Betriebsbußen.
3. Wirft ein Arbeitgeber einem Mitglied des Betriebsrats eine grobe Verletzung seiner Betriebsratspflichten vor, dann steht ihm nicht das Recht zu, deshalb einen Verweis zu erteilen. Will ein Arbeitgeber einem Betriebsratsmitglied nicht aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen und auch nicht den Ausschluß des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Pflichtverletzung beantragen, dann steht ihm mangels einer Bußordnung nur die Möglichkeit offen, den Betriebsrat zu veranlassen, auf den Kläger einzuwirken, die ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Pflichten zu beachten. Die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten ist der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten nicht gleichzusetzen, deren Abmahnung ist daher nicht mitbestimmungsfrei.

Aktenzeichen: 1 AZR 94/74

Urteil des BAG vom 5. Dezember 1975 LAG Hamm



1 AZR 94/74

3 Sa 701/73 Hamm

Verkündet am
5. Dezember 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

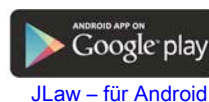
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1975 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Kehrman für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Dezember 1973 - 3 Sa 701/73 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom
21. August 1973 - 3 Ca 946/73 - abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, den schrift-
lichen Verweis vom 28. April 1972 aus der
Personalakte des Klägers zu entfernen.
Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Elektro-
techniker beschäftigt und Mitglied des 9-köpfigen
Betriebsrats. Am 26. April 1972 verteilte der Kläger
in seiner Mittagspause zusammen mit vier anderen
Arbeitskollegen eine schriftliche Einladung zu einer
Protestkundgebung in der Weise, daß er das Flugblatt
entweder - z. B. in der Kantine - an Arbeitnehmer ver-
teilte, die gleichfalls Pause hatten, oder in Büro-
räume reichte, in denen Arbeitnehmer der Beklagten
arbeiteten.

Diese Einladung hatte folgenden Wortlaut:

"Aufruf zur Demonstration !!!
=====

Kolleginnen und Kollegen !!!

Die CDU/CSU versucht den Sturz der Regierung
Brandt - Scheel !
Im Bunde mit den Resten der braunen NPD gelang
es der CDU, die Wahlen in Baden-Württemberg
zu gewinnen.
Das, was den Abgeordneten zur Mehrheit im
Bundestag fehlt, versucht man sich jetzt wohl
mit den reichlich sprudelnden Geldern der
Industrie zu erkaufen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Kolleginnen und Kollegen !!!

Dies ist der Angriff auf Frieden und Entspannung auf jede Politik sozialer Reformen, der GENERALANGRIFF auf die Arbeiterbewegung.

Kolleginnen und Kollegen !!!

Unsere Antwort auf diesen Putsch der Millionäre heißt:

AUF DIE STRASSE !!!
=====

Unsere Kraft ist unsere Zahl, ist unsere millionenfache Solidarität.
Unsere Kraft ist unser auf den Straßen tausendfach bekundeter Wille.

Für die Ratifizierung der Ostverträge -
Für soziale Reformen -
Gegen den Sturz der Regierung Brandt - Scheel !

Kolleginnen und Kollegen !!!

Deshalb demonstriert mit uns,

H e u t e

Mittwoch, den 26. April 1972 in B O N N !

Abfahrt: 19.00 Uhr Musiktheater
 19.00 Uhr Busbahnhof B ,
 Bahnsteig 8

Auf nach Bonn - Bundeskanzleramt !

Kolleginnen und Kollegen !!!

Wir müssen diesen Herren beweisen:

MILLIONEN SIND STÄRKER ALS MILLIONÄRE ! ! !"

Die Beklagte erteilte dem Kläger am 28. April 1972 einen schriftlichen Verweis, der zur Personalakte des Klägers genommen wurde, nachdem sie über diesen Ver-

- 4 -



- 4 -

weis mit dem Betriebsratsvorsitzenden am 26. und 27. April 1972 gesprochen hatte. Der Verweis hat folgenden Wortlaut:

"Sehr geehrter Herr Br ,

wir haben feststellen müssen, daß Sie am 26. 4. 1972 im Betrieb und während der Arbeitszeit ein Flugblatt verteilt haben, das in unsachlicher und polemischer Form die Unternehmerschaft angreift und sich damit auch gegen das Unternehmen richtet, in dem Sie seit Jahren tätig sind. Durch das Verteilen des Flugblattes haben Sie nicht nur Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten, nach denen Sie insbesondere alle Ihren Arbeitgeber beleidigenden Äußerungen zu unterlassen verpflichtet sind, verletzt, sondern sich auch in gröbster Weise über die gerade Ihnen als Mitglied des Betriebsrates obliegenden Pflichten zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und zum Wohle aller Belegschaftsmitglieder und des Betriebes (§ 2 BetrVG) sowie zur Unterlassung jeglicher parteipolitischen Betätigung (§ 74 BetrVG) hinweggesetzt, Sie haben ferner Ihrer als Betriebsratsmitglied obliegenden Verpflichtung zuwidergehandelt, gegenüber allen Mitarbeitern sich streng neutral zu verhalten (§ 75 BetrVG).

Unter Berücksichtigung Ihres Verhaltens vor einigen Monaten, das, wie Ihnen bekannt ist, zu einem Verweis geführt hat, haben wir unter Einschaltung des Betriebsrates geprüft, ob und welche Schritte auf Grund Ihres neuerlichen Verhaltens gegen Sie eingeleitet werden sollen.

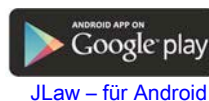
Nach reiflicher Überlegung und im Hinblick auf die Arbeitgeber wie Betriebsrat obliegende Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes haben wir von einer Kündigung Abstand genommen. Wir weisen Sie jedoch mit allem Nachdruck darauf hin, daß wir Ihr Verhalten auf das schärfste mißbilligen und im Wiederholungsfall Ihr Arbeitsverhältnis fristlos kündigen werden."

Mit diesem Verweis befaßte sich der Betriebsrat in einer Sitzung und nahm im Schreiben vom 16. Januar 1973 an die Beklagte dahingehend Stellung, der Betriebs-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

rat als Gremium sei nicht beteiligt worden und damit § 87 Abs. 1 BetrVG verletzt. Die Beklagte möge den Verweis aus den Personalakten entfernen.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Entfernung des Verweises aus seiner Personalakte. Er ist der Ansicht, daß die Erteilung eines Verweises sachlich nicht gerechtfertigt und auch schon deswegen unzulässig gewesen sei, weil die Beklagte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht beachtet habe und weil - was unstreitig ist - bei der Beklagten eine Arbeits- oder Betriebsbußenordnung nicht bestehe.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, den schriftlichen Verweis vom 28. April 1972 aus der Personalakte zu entfernen.

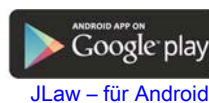
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, daß es sich bei dem Verweis um eine mitbestimmungsfreie Abmahnung handele, zu der sie berechtigt gewesen sei, da der Kläger mit der Verteilung des Flugblattes gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen habe. In dem Flugblatt werde die Unternehmerschaft und damit auch sie in unsachlicher und polemischer Form angegriffen. Im übrigen sei der Betriebsratsvorsitzende und ein weiteres Mitglied vorher gehört worden. Diese hätten zwar Bedenken gegen die Schärfe des Verweises geäußert, jedoch nicht geltend gemacht, daß dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zustehe und dieser insgesamt vorher gehört werden müsse.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen in den Vorinstanzen gestellten Antrag auf Entfernung des Verweises aus seinen Personalakten weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

- 6 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zutreffend davon aus, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowohl das Recht zur Mitbestimmung bei der Aufstellung einer Betriebsbußenordnung als auch der Verhängung einer Betriebsbuße im Einzelfall umfaßt. Diese Auffassung steht im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 18, 172 [179] = AP Nr. 8 zu § 66 PersVG; BAG 19, 181 [188] = AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG; BAG 20, 79 [87] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße) und der überwiegenden Meinung in der Literatur (Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 128; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 66; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 19 mit weiteren Nachweisen). Diese zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 ergangene Rechtsprechung aufzugeben, besteht für den Senat kein Anlaß, zumal der Gesetzgeber in Kenntnis dieser Rechtsprechung im Betriebsverfassungsgesetz 1972 durch § 87 Abs. 1 Nr. 1 eine gegenüber § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG 1952 unveränderte Regelung getroffen hat. Der Grund dieser Rechtsprechung ist darin zu sehen, daß es sich bei der Verhängung der Buße im Einzelfall nicht um eine echte Einzelmaßnahme handelt, sondern daß mit Hilfe einer Buße die generelle betriebliche Ordnung durchgesetzt werden soll. Diese Ahndung kann daher nur für solche Verstöße in Betracht kommen, die sich gegen die betriebliche Ordnung als solche richten. Es muß deshalb immer ein kollektiver Bezug vorhanden sein. Erforderlich ist ein gemeinschaftswidriges Verhalten des Arbeitnehmers. Nach dieser Rechtsprechung kann demnach einem Arbeitnehmer eine Buße wegen Verstoßes gegen die betriebliche Ordnung nur auferlegt werden, wenn eine Bußordnung besteht. Fehlt eine Bußordnung, dann ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, auf-



- 7 -

grund des etwa aus dem Arbeitsvertrag herzuleitenden Weisungsrechts im Einzelfall Bußen, sei es auch mit Zustimmung des Betriebsrats, zu verhängen (BAG 19, 181 [188] = AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG).

Dagegen fallen nicht unter die Betriebsstrafgewalt schriftliche Abmahnungen des Arbeitgebers wegen Schlechterfüllung des Arbeitsvertrages oder sonstiger Verfehlungen des Arbeitnehmers, die allein dessen arbeitsvertragliche Pflichten berühren und keine Auswirkungen auf die kollektive Ordnung haben, sondern u. a. dazu dienen, aus Beweisgründen für einen etwaigen Kündigungsrechtstreit im Wiederholungsfall die nach herrschender Meinung erforderliche Abmahnung arbeitsvertragswidrigen Verhaltens festzuhalten (Becker-Schaffner, BlStR 1975, 10). Rechtlich ohne Bedeutung ist, wie solche Abmahnungen vom Arbeitgeber bezeichnet werden, ob als Verweis, Verwarnung oder Mahnung (Luhmann, Betriebsjustiz und Rechtsstaat, 1975, § 14 I = S. 107).

2. Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben vom 28. April 1972 dahin ausgelegt, die Beklagte habe in diesem Schreiben dem Kläger nicht eine Betriebsbuße auferlegen wollen, es handele sich hierbei nur um eine mißbilligende Äußerung, die die Beklagte im Rahmen ihres arbeitsvertraglichen Weisungsrechtes habe aussprechen können.

Bei diesem Schreiben handelt es sich um eine individuelle, nicht eine typische Willenserklärung. Die Auslegung einer derartigen Willenserklärung ist Sache des Tatsachengerichtes und unterliegt der Nachprüfung durch die Revisionsinstanz nur in der Richtung, ob das gewonnene Ergebnis denkgesetzlich möglich ist, nicht gegen Auslegungsregeln oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt und alle wesentlichen Umstände bei der Auslegung berücksichtigt worden sind (BAG AP Nr. 2 zu § 305 BGB; BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB; BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Bei der Auslegung des schriftlichen Verweises ist aber nicht allein

- 8 -



- 8 -

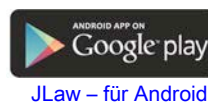
vom Wortlaut auszugehen, es sind auch alle erkennbaren Umstände zu berücksichtigen, die die Beklagte veranlaßt haben, den Verweis auszusprechen. Weder Wortlaut noch Umstände vermögen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu tragen. Da der maßgebliche Sachverhalt feststeht, kann das Revisionsgericht die schriftliche Willenserklärung selbst auslegen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung; BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; BAG AP Nr. 11, 21 zu § 611 BGB Gratifikation).

Als Grund für die Verwarnung wird das Verhalten des Klägers am 26. April 1972 angegeben, als er im Betrieb der Beklagten während der Mittagspause und während der Arbeitszeit das von der Beklagten beanstandete Flugblatt verteilte. Die Beklagte hat hierin nicht nur eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Klägers gesehen, sondern vornehmlich und ausdrücklich auch einen Verstoß gegen die ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Pflichten. Wenn das Landesarbeitsgericht dieses Schreiben lediglich als eine Abmahnung des Klägers wertet, so ist diese Auffassung mit dem Wortlaut schlechterdings nicht zu vereinbaren. Im Vordergrund steht die behauptete Verletzung der kollektiven Ordnung des Betriebes, auch wenn im Wiederholungsfall eine fristlose Kündigung in Aussicht gestellt wird, die allerdings erst nach Einhaltung des Verfahrens nach § 103 BetrVG ausgesprochen werden könnte. Rechtsfehlerhaft ist schon die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, maßgebend für die rechtliche Wertung des Schreibens vom 28. April 1972 sei allein, ob die Rüge als Abmahnung gewollt sei oder ob mit der Abmahnung eine selbständige Sanktion, eine "Bestrafung" des Klägers ausgesprochen werden sollte. Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist nicht entscheidend, welches Motiv den Erklärenden zur Abgabe der Erklärung veranlaßt hat; maßgebend ist allein der Wille des Erklärenden, wie er in der Erklärung erkennbar zum Ausdruck gekommen ist.

- 9 -



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



- 9 -

Die Beklagte sieht zwar in dem Verhalten des Klägers auch eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Das Schwergewicht des in der Begründung enthaltenen Vorwurfs liegt jedoch auf der kollektiven, insbesondere auf der betriebsverfassungsrechtlichen und nicht auf der arbeitsvertraglichen Seite. Schwerwiegender als die von der Beklagten gerügte Vertragsverletzung wiegt der Vorwurf, der Kläger habe die ihm als Mitglied des Betriebsrats obliegenden Pflichten verletzt und dadurch die betriebliche Ordnung gestört. Die Beklagte verweist ausdrücklich auf § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 2 Satz 3 sowie auf § 75 Abs. 1 BetrVG, gegen die der Kläger verstoßen haben soll. § 2 Abs. 1 BetrVG, der den Arbeitgeber und den Betriebsrat zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, bezieht sich nicht allein auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat als Gremium, sondern auch das einzelne Betriebsratsmitglied ist verpflichtet, durch sein Verhalten die Grundlagen des Vertrauens nicht nachhaltig zu stören. Das einzelne Betriebsratsmitglied hat sich bei seiner Betriebsratstätigkeit innerhalb der Grenzen zu halten, die sich aus den allgemeinen Vorschriften der Rechtsordnung, insbesondere aus denen des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben; es darf durch sein Verhalten nicht störend in das betriebliche Geschehen eingreifen, indem es nachhaltig den Betriebsfrieden stört (Senatsbeschuß vom 5. September 1967 - 1 ABR 1/67 - = BAG 20, 56 [65] = AP Nr. 8 zu § 23 BetrVG). § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verbietet dem Betriebsrat und damit auch den einzelnen Betriebsratsmitgliedern jede parteipolitische Betätigung. Soweit die Beklagte zur Begründung ihres Verweises auch den § 75 Abs. 1 BetrVG heranzieht, will sie offenbar damit zum Ausdruck bringen, der Kläger habe den Grundsatz von Recht und Billigkeit mißachtet, indem er ohne Rücksicht auf die politische Einstellung der einzelnen Arbeitnehmer die Flugblätter verteilt.

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

- 10 -



- 10 -

Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß ein Verstoß gegen die betriebliche Ordnung nur mit einer Buße belegt werden kann, wenn eine solche Maßnahme in einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Bußordnung vorgesehen ist. Eine solche Bußordnung besteht unstreitig nicht. Die hieraus abgeleitete Folgerung des Landesarbeitsgerichts, es sei deshalb anzunehmen, daß die Beklagte lediglich von ihren Gläubigerrechten aus dem Arbeitsvertrag habe Gebrauch machen wollen, ist aber keineswegs zwingend. Es bedarf im Grundsatz auch nicht des Abschlusses einer kollektiven Bußordnung, um eine Unterscheidung zwischen einzelvertraglich zulässigen, mitbestimmungsfreien Maßnahmen des Arbeitgebers und die betriebliche Ordnung berührenden mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen überhaupt treffen zu können. Sie ergibt sich vorbehaltlich einer Präzisierung in einer Bußordnung schon aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG selbst. Wollte man der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgen, dann könnte ein Arbeitgeber jederzeit unter Umgehung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats einseitig einen Verstoß gegen die betriebliche Ordnung unter dem Gesichtspunkt einer Arbeitsvertragsverletzung ahnden.

Soweit die Beklagte dem Kläger eine grobe Verletzung seiner Pflichten als Betriebsratsmitglied vorwirft, steht ihr nicht das Recht zu, deshalb einen Verweis zu erteilen. Wollte sie dem Kläger nicht außerordentlich kündigen und auch nicht das gerade wegen derartiger Verstöße in § 23 Abs. 1 BetrVG eingeräumte Recht ausüben, den Ausschluß des Klägers aus dem Betriebsrat wegen grober Pflichtverletzung zu beantragen, dann stand ihr mangels einer Bußordnung nur die Möglichkeit offen, über den Betriebsrat auf den Kläger einzuwirken, die ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden

- 11 -



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



Pflichten zu beachten. Die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten ist der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten nicht gleichzusetzen und deren Abmahnung kann daher auch nicht mitbestimmungsfrei sein (a.M. LAG Düsseldorf, DB 1975, 359).

3. Aus den vorstehenden Darlegungen folgt, daß die Beklagte nicht berechtigt war, dem Beklagten wegen Verletzung seiner ihm als Betriebsratsmitglied obliegenden Pflichten und wegen Verstoßes gegen die kollektive Ordnung des Betriebes ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne Bestehen einer Betriebsbußenordnung einen Verweis zu erteilen. Ist demnach der gegenüber dem Kläger ausgesprochene Verweis aus den aufgeführten Gründen rechtswirksam, worauf sich auch der Kläger als einzelner betroffener Arbeitnehmer berufen kann, dann braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob der Anspruch auf Entfernung des Verweises aus den Personalakten auch wegen **einer Verletzung der der Beklagten obliegenden arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht** (§ 611 BGB) begründet wäre oder insoweit nur ein Individualanspruch nach § 83 Abs. 2 BetrVG auf Beifügung einer Erklärung zu den Personalakten besteht. Nach alledem war das angefochtene Urteil aufzuheben und auf die Berufung des Klägers die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen.

gez.: Dr. Auffarth Bichler Wendel

Dr. Blasig K. Kehrmann

