

Aktenzeichen: 6 AZR 505/78

LAG Niedersachsen

Urteil des BAG vom 6. August 1981

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

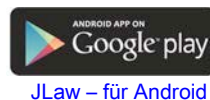
Gesetz: BetrVG 1972 § 37 Abs. 2; BGB § 611

Leitsätze:

1. Ein Arbeitgeber ist berechtigt, ohne Mitwirkung des Betriebsrats ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied wegen Versäumung der Arbeitszeit abzumahnern, wenn es Betriebsratstätigkeit wahrgenommen hat, die es nicht für erforderlich i.S. von § 37 Abs. 2 BetrVG halten konnte.
2. Ein Beschluß des Betriebsrats über die Freistellung allein genügt nicht, um die Voraussetzungen des § 37 Abs. 2 BetrVG zu bejahen.



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



6 AZR 505/78

9 Sa 1539/76 Niedersachsen

Verkündet am
6. August 1981

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 17. März 1978 - 9 Sa 1539/76 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen vom 5. November 1976 - 1 Ca 553/76 - wird zurückgewiesen.

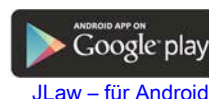
Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war von 1972 bis April 1976 Betriebsratsvorsitzender des aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrats im Betrieb der Beklagten und von der beruflichen Tätigkeit freigestellt. Seit der Neuwahl eines anderen Arbeitnehmers zum Betriebsratsvorsitzenden am 15. April 1976, der nunmehr von der beruflichen Tätigkeit freigestellt wurde, gehörte der Kläger dem Betriebsrat als einfaches Mitglied an, blieb aber noch für etwa vier Wochen weiter freigestellt. Seitdem ist er im Labordienst tätig.

Aus Sicherheitsgründen hat die Beklagte den Zutritt zum Labor Unbefugten nicht gestattet und angeordnet, daß Betriebsratsmitglieder, die mit dem Kläger als Betriebsratsmitglied sprechen wollten, das Labor nicht betreten dürfen; zugleich hat sie dem Kläger untersagt, deswegen seinen Arbeitsplatz zu verlassen.

Der Betriebsrat beschloß am 12. Mai 1976, daß der Kläger sowie der neugewählte Betriebsratsvorsitzende u.a. wegen dieser Angelegenheit eine Rechtsauskunft bei der örtlichen Geschäftsstelle des DGB einholen sollte. Der Vorgesetzte des Klägers lehnte eine Dienstbefreiung des Klägers mit der Begründung ab, die Auskunft könne vom Vorsitzenden des Betriebsrats allein eingeholt werden. In der am nächsten Tag einberufenen Betriebsratssitzung erklärte der hinzugezogene Personalleiter der Beklagten, er müsse seinerseits erst eine Rechtsauskunft einholen, bevor er dem Begehren des Klägers zustimmen könne. Daraufhin suchten der Kläger und der Vorsitzende des Betriebsrats, ohne eine Entscheidung der Beklagten abzuwarten, an diesem Tag in der Zeit von 10.30 Uhr bis 12.30 Uhr die Geschäftsstelle des DGB auf.

Die Beklagte mahnte den Kläger am 14. Mai 1976 mit folgendem Schreiben ab:

- 3 -



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



- 3 -

"Abmahnung"

Sehr geehrter Herr E ,

am 13. 5. 1976 haben Sie für längere Zeit Ihren Arbeitsplatz unerlaubt verlassen. Derartiges Handeln stellt einen Verstoß gegen Ihre Pflichten aus dem Anstellungsvertrag dar.

Wir nehmen diesen Vorfall als Anlaß zur Abmahnung und weisen darauf hin, daß weitere Verfehlungen dieser Art arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können."

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die unkenntliche Entfernung der Durchschrift dieses Schreibens aus seiner Personalakte und hat einen entsprechenden Sachantrag gestellt. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Vor dem Arbeitsgericht blieb die Klage ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

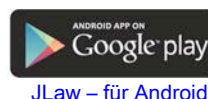
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klage zulässig ist. Das Bundesarbeitsgericht (vgl. z.B. Entscheidungen vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu I der Gründe] und vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße [zu II der Gründe], jeweils mit Nachweisen) hat bereits mehrfach dargelegt, daß ein Arbeitnehmer zwar nicht gegen jede Beanstandung seines Arbeitgebers mit einer Klage vorgehen kann, wohl aber die Berechtigung einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers wegen einer Verletzung seiner Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dann gerichtlich nachprüfen lassen kann, wenn diese Äußerung nach Form und Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen. Hierzu zäh-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

len insbesondere förmliche zu den Personalakten genommene schriftliche Rügen. Hierbei kann nicht ausgeschlossen werden, daß sie, sofern sie unberechtigt erteilt werden, später die Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers abgeben und dadurch sein berufliches Fortkommen behindern (vgl. BAG, aaO mit Nachweisen und Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 83 Rdnr. 5; Wiese, GK-BetrVG, 2. Bearb. 1980, § 83 Rdnr. 17 a; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 83 Rdnr. 12). Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an.

Das Schreiben der Beklagten vom 14. Mai 1976 enthält eine solche Rüge. Diese unterliegt der gerichtlichen Nachprüfung unabhängig davon, ob sie auf unzutreffenden oder richtigen Behauptungen beruht. Ob die Rüge berechtigt ist oder nicht, ist nicht Voraussetzung der Zulässigkeit der Klage, sondern Gegenstand der materiellen gerichtlichen Überprüfung (vgl. ebenso BAG Urteil vom 7. November 1979, aaO).

II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die in dem Schreiben der Beklagten vom 14. Mai 1976 enthaltene Rüge nicht als sog. Betriebsbuße i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG angesehen, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt (vgl. BAG Urteil vom 7. November 1979, aaO, mit Nachweisen), sondern als eine von der Beklagten in Ausübung ihres vertraglichen Rügerechts ausgesprochene (mitbestimmungsfreie) Abmahnung.

Durch eine Abmahnung weist der Arbeitgeber aufgrund seiner Befugnis als Gläubiger der Arbeitsleistung den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht auf Verletzungen dieser Pflichten aufmerksam. Zugleich fordert er für die Zukunft vertragstreues Verhalten und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (BAG vom 7. November 1979, aaO).

- 5 -



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



- 5 -

In diesem Sinne hat das Landesarbeitsgericht die vom Kläger angegriffenen Maßnahmen der Beklagten angesehen. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden. Sie entspricht dem eindeutigen Wortlaut des Schreibens vom 14. Mai 1976. Die Ausführungen in diesem Schreiben beziehen sich allein auf einen dem Kläger vorgehaltenen Verstoß gegen seine Arbeitspflicht. Mit dem Landesarbeitsgericht ist auch davon auszugehen, daß sich Bedenken gegen die Wirksamkeit der Abmahnung nicht etwa daraus ergeben, daß das Schreiben seinem Inhalt nach Sanktionscharakter habe und deshalb - wie der Kläger meint - als Betriebsbuße anzusehen wäre, für deren Wirksamkeit es der Mitbestimmung durch den Betriebsrat bedurft hätte. Eine Betriebsbuße kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 30. Januar 1979, aaO) nur für Verstöße des Arbeitnehmers in Betracht, die sich gegen die betriebliche Ordnung richten. Einen solchen Verstoß rügt die Beklagte nicht, sie beschränkt sich vielmehr darauf, den Kläger auf die von ihr behauptete Vertragsverletzung (unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes) hinzuweisen und ihn vor einer Wiederholung zu warnen.

2. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß der Kläger durch den Besuch der Geschäftsstelle des DGB am 13. Mai 1976 seine Arbeitspflicht gegenüber der Beklagten verletzt hat.

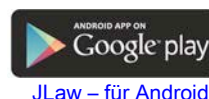
a) Der Kläger war nach Beendigung seiner Freistellung als Betriebsratsmitglied nunmehr entsprechend seinem Arbeitsvertrag ebenso wie die anderen Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten zur Arbeit verpflichtet. Diese Arbeitspflicht ist nicht nach § 37 Abs. 2 BetrVG während der Zeit entfallen, in der der Kläger vom Arbeitsplatz abwesend war, um die DGB-Geschäftsstelle gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden aufzusuchen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten folgt das allerdings noch nicht daraus, daß diese dem Verlangen des Klägers nicht zugestimmt hatte. Einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung eines Betriebsratsmitglieds bedarf es nicht

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

(vgl. z.B. BAG AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972 [zu III 3 der Gründe] sowie den Senatsbeschluß vom 19. Juni 1979, AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 37 Rdnr. 28 mit weiteren Nachweisen), sondern nur einer Abmeldung beim Verlassen des Arbeitsplatzes. Ob dies der Kläger getan hat, ist allerdings vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Auf diese Feststellung kommt es hier jedoch nicht an, da die Abmahnung gegenüber dem Kläger aus einem anderen Grunde zu Recht erfolgt ist.

b) Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß der Besuch des Klägers bei der DGB Geschäftsstelle der Durchführung seiner Aufgaben als Betriebsratsmitglied diene. Ebenso ist aber die Auffassung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß diese Betriebsratstätigkeit nicht erforderlich i.S. von § 37 Abs. 2 BetrVG war.

Der Betriebsrat konnte durch seine Beschlüsse den Kläger nicht wirksam von seiner Arbeitspflicht gegenüber der Beklagten befreien. Es trifft zwar zu, daß regelmäßig für die Betriebsratstätigkeit ein Beschluß des Betriebsrats Voraussetzung ist. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, der Beschluß des Betriebsrats allein könne schon die Erforderlichkeit der Tätigkeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds und damit dessen Arbeitsbefreiung bewirken. Vielmehr ist entscheidend, daß das betreffende Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und bei ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für notwendig halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden (Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 37 Rdnr. 25; Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rdnr. 23; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rdnr. 30; vgl. auch für das frühere Recht BAG AP Nrn. 4, 7, 8 und 11 zu § 37 BetrVG; ähnlich Wiese, GK-BetrVG, aaO, § 37 Rdnr. 11).

c) Der Senat kann die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, das Aufsuchen der örtlichen Geschäftsstelle des DGB sei nicht

- 7 -



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



erforderlich gewesen, nur in beschränktem Umfang nachprüfen. Mit der Verwendung dieses Begriffs hat der Gesetzgeber die Würdigung der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls den Tatsachengerichten überlassen und diesen damit jedenfalls einen gewissen Beurteilungsspielraum gewährt. Es handelt sich dabei um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen richtige Anwendung in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur darauf nachprüfbar ist, ob das Tatsachengericht ihn frei von Rechtsirrtum angewandt hat und ob die Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalls vollständig, ohne inneren Widerspruch und frei von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze erfolgt ist; alle diese tatsächlichen Besonderheiten unterliegen damit der abschließenden Würdigung durch die Tatsachengerichte, die im Grundsatz nicht durch eine abweichende Beurteilung der Revisionsinstanz ersetzt werden kann. (BAG 14, 117 [120] = AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG; vgl. auch BAG Beschluß vom 6. November 1973, AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972).

d) Auch wenn das Urteil des Landesarbeitsgerichts hierzu nur knappe Ausführungen enthält, sind sie insoweit nicht zu beanstanden.

Der Kläger hat den Betrieb der Beklagten entgegen deren ausdrücklichen Willen verlassen, obwohl der Betriebsratsvorsitzende, der an vier Tagen der Woche von der Arbeit freigestellt war, den gesamten Vorgang kannte und in der Lage war, allein die notwendigen Auskünfte einzuholen, sowie die nach Auffassung des Betriebsrats notwendigen Handlungen zu veranlassen. Daß die Auskünfte, welche in der DGB-Geschäftsstelle eingeholt werden sollten, die Betriebsratstätigkeit des Klägers betrafen, konnte nicht dazu führen, daß der Kläger bei Anlegung des ihm möglichen Prüfungsmaßstabs seine Verhaltensweise in dieser Situation für erforderlich halten konnte. Er hat damit seiner Arbeitspflicht nicht genügt. Diese Auffassung vertritt offenbar auch das Landesarbeitsgericht.

3. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht aber darin, daß gleichwohl die Abmahnung gegenüber dem Kläger nicht wirksam sei, weil die Voraussetzungen für deren Erteilung ge-



- 8 -

genüber dem Kläger als Betriebsratsmitglied enger zu ziehen seien als gegenüber einem anderen Arbeitnehmer und deshalb eine Abmahnung nur gerechtfertigt sein könnte, wenn die Arbeitsvertragsverletzung, die ihre Ursache in der Betriebsratsstätigkeit habe, vorsätzlich oder grob fahrlässig geschehen wäre.

Für diese Auffassung gibt es keine Anhaltspunkte im Gesetz. Sie bedeutet eine gegenüber anderen Arbeitnehmern unzulässige Besserstellung des zur Arbeit verpflichteten Betriebsratsmitglieds (§ 78 BetrVG). Soweit das Landesarbeitsgericht seine Meinung darauf gründet, in den Fällen des Zusammentreffens von Amtspflichtverletzung und Vertragsverletzung seien an die Abmahnung besondere Anforderungen zu stellen, übersieht es, daß vorliegend ein solches Zusammentreffen nicht in Betracht kommt. Eine Amtspflichtverletzung wird dem Kläger nicht vorgehalten. Die Abmahnung richtet sich ausschließlich gegen die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten des Klägers. Für die Wirksamkeit der Abmahnung ist unerheblich, daß die Arbeitspflichtverletzung des Klägers mit seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied verknüpft war, weil diese Tätigkeit die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens nicht ausschließen konnte. Schließlich kommt es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob sein Verhalten dem Kläger subjektiv vorwerfbar ist. Das folgt daraus, daß die Beanstandung durch die Beklagte - anders als bei der sog. Betriebsbuße - keinen Strafcharakter trägt (BAG Urteil vom 7. November 1979, aaO). Für die vertragliche Abmahnung ist vielmehr nur maßgeblich, daß der Arbeitnehmer seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht oder nicht richtig erfüllt hat. Ob dem Kläger sein Verhalten zum Vorwurf gemacht werden kann, ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits, sondern nur, ob die Abmahnung auf zutreffende Tatsachen gestützt wird, nämlich, ob eine Arbeitspflichtverletzung gegeben ist sowie weiter, ob die Abmahnung nicht unverhältnismäßig im Vergleich zum Fehlverhalten des Klägers ist.

- 9 -



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



- 9 -

Dahinstehen kann damit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch, ob die Rüge ggf. geeignet ist, als Voraussetzung einer möglicherweise beabsichtigten Kündigung zu dienen oder diese einzuleiten. Die Wirksamkeit der Abmahnung kann nicht von der Wirksamkeit einer möglicherweise beabsichtigten Kündigung abhängen. Damit stellt sich hier nicht die Frage, ob bei einer außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, deren Arbeitspflichtverletzung mit ihrer Amtsführung zusammenhängt, ein strengerer Maßstab anzulegen ist als bei anderen Arbeitnehmern (vgl. dazu BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB; AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972; AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969).

4. Die dem Kläger erteilte Abmahnung ist schließlich auch nicht unverhältnismäßig im Vergleich zum Fehlverhalten des Klägers. Die Beklagte hat sich darauf beschränkt, den Kläger darauf hinzuweisen, daß er seinen Arbeitsplatz unbefugt verlassen habe. Daß die Beklagte die Abmahnung zur Personalakte des Klägers genommen hat, ist sachgerecht. Ihr Schreiben enthielt weder unwahre Behauptungen, noch verletzt es durch seine Form ein Persönlichkeitsrecht des Klägers.

Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Leinemann

Hohnheit

Spiegelhalter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 505/78

9 Sa 1539/76 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21. Januar 1982 beschlossen:

Der Tenor des Urteils vom 6. August 1981 wird gemäß § 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit berichtigt:

Anstelle "... des Landesarbeitsgerichts Hannover ..." muß es richtig heißen "... des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen ...".

Dr. Auffarth

Dr. Leinemann

Dr. Jobs



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

