

Aktenzeichen: 6 AZR 559/84

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 12. Juni 1986

- 6 AZR 559/84 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 21. Februar 1984

- 15 Ca 10086/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 20. September 1984

- 8 Sa 442/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Gesetz: BGB § 611 Fürsorgepflicht, § 611 Persönlichkeitsrecht,
§§ 242, 1004; BetrVG § 74 Abs. 2 Satz 3, § 83 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 559/84

8 Sa 442/84 Köln

Verkündet am
12. Juni 1986

Im Namen des Volkes!

Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhslers, die Richter Dr. Jobs und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Carl für Recht erkannt:

-2-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 20. September 1984 - 8 Sa 442/84 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, eine dem Kläger unter dem 2. November 1983 erteilte Abmahnung wegen Verteilens von Flugblättern im Betrieb und in der Betriebskantine aus den Personalakten zu entfernen.

Der Kläger ist seit 1963 bei der Beklagten als Offsetmontierer beschäftigt. Er ist Vertrauensmann der Gewerkschaft Druck und Papier und war bis zum 22. April 1984 Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats. Am 20. Oktober 1983 verteilte er während der Mittagspause im Betrieb der Beklagten Flugblätter, die er auf die Sitzplätze der nicht an ihrem Arbeitsplatz anwesenden Kollegen bzw. auf die in der Kantine befindlichen leeren Sitzplätze legte. Diese Flugblätter, die von dem DGB-Kreisverband Köln herausgegeben worden waren, haben u. a. folgenden Inhalt:

"Kommt zur Volksversammlung für den Frieden !

DGB B o n n
DGB- 22.10.83
Kreis Köln

Friedenstaube
Kölner Friedensforum



Es ist an der Zeit: Sagt NEIN !

Keine neuen Atomraketen in unserem Land !

In diesem Herbst wollen die USA, unterstützt von der Bundesregierung, mit der Stationierung von Pershing II und Cruise Missiles beginnen, da die neuen Raketen-	systeme auch für den Erstschlag eingesetzt werden können, ist die Bundesrepublik als Schlacht und bevorzugtes Angriffsfeld besonders gefährdet.
---	---

Das muß unbedingt verhindert werden !

Das Wettrüsten in Ost und West ist für die Menschheit Hochrüstung und die neuen Atomraketen werden mit unserem Sozial- und Bildungsabbau und mit wachsendem Elend in der Dritten Welt bezahlt. Der Rüstungswettlauf sichert weder den Frieden noch schafft er sichere Arbeitsplätze.
--

Gewerkschaft + Friedensbewegung fordern:

- . Die Bundesregierung soll ihre Zustimmung zur Stationierung der neuen Mittelstreckentraketen Pershing II und Cruise Missiles zurückziehen. Damit soll der Weg für die Verringerung der Atom- und aller anderen Massenvernichtungsmittel in Ost und West eröffnet werden.
- . Alle Atomwaffen in und für Europa einschließlich der sowjetischen SS 20, der französischen, britischen und amerikanischen Raketen müssen abgeschafft werden. Eine sogenannte "Zwischenlösung", die als bloßer Vorwand für den Beginn der Stationierung aufgefaßt werden könnte, lehnen wir ab.
- . Regionale atomwaffenfreie Zone in Europa bei gleichzeitiger Verringerung der konventionellen Rüstung in Ost und West. Den Rat der Stadt Köln fordern wir auf, Köln zur atomwaffenfreien Zone zu erklären.
- . Den Stop und die schrittweise Senkung des Rüstungshaushaltes, damit die freiwerdenden Mittel für soziale Zwecke und zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen eingesetzt werden können.
- . Statt Rüstungsexporten: Bekämpfung von Hunger und Elend in der Dritten Welt.



75,5 % der Bevölkerung der Bundesrepublik
lehnen die Stationierung ab!
(repräsentative Bevölkerungsumfrage des ZDF)
Kommt zur Volksversammlung für den Frieden !"

Die Beklagte erteilte ihm deshalb unter dem 2. November
1983 eine schriftliche Abmahnung, die sie auch zu den Personal-
akten des Klägers nahm. Die Abmahnung hat folgenden Wortlaut:

"Sehr geehrter Herr Wingen,

Sie haben im Betrieb am 20. Oktober 1983 während
Ihrer Mittagspause Flugblätter zur Volksversamm-
lung für den Frieden verteilt ("Es ist an der
Zeit: Sagt NEIN! Keine neuen Atomraketen in un-
serem Land!").

Sie sind zur politischen Tätigkeit im Betrieb
- auch während Ihrer Mittagspause - nicht berech-
tigt. Sie haben durch dieses Verhalten gegen Ihre
arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

Wir mahnen Sie deshalb ab und fordern Sie auf,
sich in Zukunft einer politischen Tätigkeit im
Betrieb zu enthalten.

Wir weisen Sie vorsorglich darauf hin, daß Sie
im Wiederholungsfalle mit der Kündigung Ihres
Arbeitsverhältnisses rechnen müssen.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER ÄRZTE-VERLAG GMBH
Personalleitung
gez. Unterschrift
Möller"

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, sein Verhalten ver-
stoße nicht gegen die betriebliche Friedenspflicht oder arbeits-
vertragliche Pflichten; es sei im übrigen durch das Grundrecht
der freien Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 GG und durch die
koalitionsmäßige Betätigungsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG ge-



deckt gewesen. Er habe keinen Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz gestört oder dazu gezwungen, das Flugblatt abzunehmen. Über den Inhalt der Flugblätter habe er mit anderen Arbeitnehmern weder während des Verteilens noch danach diskutiert. Die im Anschluß an die Verteilung der Flugblätter in der Kantine geführte Diskussion sei ausschließlich durch den zuständigen Abteilungsleiter entfacht worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, die dem
Kläger erteilte Abmahnung vom 2. November 1983 ersatzlos aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne sich nicht auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen, da das Thema der Flugblätter politischer Natur sei und mit den in dieser Vorschrift angesprochenen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nichts zu tun habe. Das Verhalten des Klägers sei auch nicht durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit gerechtfertigt, da dieses wiederum durch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses begrenzt sei. Durch das Verteilen der Flugblätter sei der Betriebsfrieden gestört worden. Ein solches Verhalten sei dem Kläger als Betriebsratsmitglied nach § 74 Abs. 2 BetrVG aber verboten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit



der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat einen Anspruch darauf, daß die ihm von der Beklagten erteilte schriftliche Abmahnung vom 2. November 1983 aus seinen Personalakten entfernt wird.

I. Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber eine mißbilligende Äußerung aus den Personalakten entfernt, wenn diese unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält und geeignet ist, den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung und seinem beruflichen Fortkommen zu beeinträchtigen.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 -, NZA 1986, 227, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht, auch soweit er Rechte ausübt, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Bedacht zu nehmen. Soweit erforderlich, muß er auch darauf hinwirken, daß dem Arbeitnehmer kein Schaden entsteht und sein Fortkommen nicht beeinträchtigt wird (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1977 - 5 AZR 2/76 - AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu II 1 der Gründe m. w. N.). Der Umfang dieser Verpflichtung bestimmt sich im Einzelfall anhand einer eingehenden



den Abwägung der beiderseitigen Interessen (BAG 7, 267, 271, 272 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 17. März 1970 - 5 AZR 263/69 - AP Nr. 78 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu 2 der Gründe). Zu den dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflichten gehört demnach auch die ordnungsgemäße Führung der Personalakten, die ein richtiges und vollständiges Bild des Arbeitnehmers in dienstlicher und persönlicher Beziehung vermitteln müssen (BAG 7, 267, 273 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Rechtsgrundlage für die so verstandene Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist der in § 242 BGB niedergelegte, das gesamte Rechtssystem beherrschende Gedanke von Treu und Glauben, der auch den Inhalt der Schuldverhältnisse bestimmt. Aus dieser Vorschrift sind für das Arbeitsverhältnis verschiedene Nebenrechte und -pflichten abzuleiten. Dabei ist, wie z. B. auch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 27. Februar 1985 (- GS 1/84 -, ZIP 1985, 1214 ff., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) ausgeführt hat, auch auf die in den Grundrechten des Grundgesetzes zum Ausdruck gekommene Wertentscheidung der Verfassung Bedacht zu nehmen. Die in den Grundrechtsnormen enthaltene objektive Wertordnung gilt als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts und wirkt deshalb auch auf das Privatrecht ein (BVerfGE 34, 269, 280). Damit gewinnt der verfassungsrechtliche Persönlichkeitsschutz für das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten Bedeutung.

2. Auf dieser Grundlage ist anerkannt, daß der Arbeitgeber das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in bezug auf



Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen zu beachten hat (BAG 45, 111, 114 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 1 der Gründe, mit zust. Anm. von Echtermöller; Wiese, ZfA 1971, 273, 297 m. w. N.). Dessen Persönlichkeitsrecht wird durch unrichtige, sein berufliches Fortkommen berührende Tatsachenbehauptungen behindert. Der Arbeitnehmer kann daher in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB bei einem objektiv rechtswidrigen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht in Form von unzutreffenden oder abwertenden Äußerungen deren Widerruf und Beseitigung verlangen (BAG Urteil vom 21. Februar 1979 - 5 AZR 568/77 - AP Nr. 13 zu § 847 BGB, zu B I 1 der Gründe; BAG 45, 111, 117 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu I 5 der Gründe; Wiese, ZfA 1971, 273, 311; vgl. auch BGHZ 14, 163, 173). Denn das verfassungsrechtlich abgesicherte Recht des Arbeitgebers zur freien Meinungsäußerung über seinen Arbeitnehmer (Art. 5 Abs. 1 GG) findet seine Schranken an der geschützten Rechtssphäre des Arbeitnehmers (BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 -, NZA 1986, 227, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

3. Aus alledem folgt, daß der Arbeitnehmer die Rücknahme einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers verlangen kann, wenn und soweit diese nach Form oder Inhalt geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen. Hierzu gehören in erster Linie auch schriftliche Rügen und Verwarnungen, die zu den Personalakten genommen werden. Es liegt auf der Hand, daß unberechtigte Rügen und Verwarnungen oder Abmahnungen Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers abgeben und dadurch sein be-



berufliches Fortkommen behindern oder andere arbeitsrechtliche Nachteile mit sich bringen können. Insbesondere in Großbetrieben und größeren Verwaltungen kann eine zu den Personalakten genommene Abmahnung zu einer dauerhaften und nachhaltigen Gefährdung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers beitragen, da dort Entscheidungen über das berufliche Fortkommen in der Regel nicht aufgrund persönlicher Kenntnisse des dazu Berufenen, sondern anhand der Personalakten getroffen werden. Gerade bei Beförderungen und Beurteilungen des Arbeitnehmers, bei denen dem Arbeitgeber ein nur begrenzt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht, kann demnach eine zu den Personalakten genommene schriftliche unberechtigte Abmahnung zu fortdauernden Rechtsnachteilen führen.

4. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung einer unbegründeten Rüge aus seinen Personalakten wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß er gemäß § 83 Abs. 2 BetrVG berechtigt ist, eine Gegendarstellung zu den Personalakten zu reichen. Durch das dem Arbeitnehmer eingeräumte Gegendarstellungsrecht werden nämlich unrichtige oder abwertende Angaben über seine Person in den Personalakten nicht beseitigt. Denn die Gegenerklärung besagt insoweit nicht mehr, als daß die Angaben vom Arbeitnehmer bestritten werden. Eine abschließende, weitergehende Ansprüche des Arbeitnehmers ausschließende Regelung ist dieser Vorschrift nicht zu entnehmen. Daneben steht das im Klagewege durchsetzbare Recht des Arbeitnehmers, die Entfernung unrichtiger Angaben aus den Personalakten zu verlangen (so bereits BAG 7, 267 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; ferner BAG 24, 247 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst; diese Auffassung wird auch in der



Kommentarliteratur einhellig vertreten, vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 83 Rz 5 a; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 83 Rz 33; Wiese, GK-BetrVG, 2. Bearb., Dezember 1980, § 83 Rz 17 a; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, § 83 Rz 8).

II. Nach § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat jeder parteipolitischen Betätigung im Betrieb zu enthalten.

1. Im Streitfall kann dahingestellt bleiben, ob das Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb nach § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG nur eine Konkretisierung der betriebsverfassungsrechtlichen Friedenspflicht ist (so BVerfGE 42, 133, 140 = AP Nr. 2 zu § 74 BetrVG 1972; BAG 29, 281 = AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 21. Februar 1978 - 1 ABR 54/76 - AP Nr. 1 zu § 74 BetrVG 1972, jeweils m. w. N.) oder ob es darüber hinaus in enger Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgebot für Arbeitgeber und Betriebsrat in § 75 BetrVG steht (so Dietz/Richardi, aaO, § 74 Rz 55 ff.; Säcker, AuR 1965, 353, 358 f.; Gamillscheg, Arbeitsrecht II, 5. Aufl., Nr. 438 a; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/2, S. 1347 f., jeweils m. w. N.). Jedenfalls hat das absolute Verbot parteipolitischer Betätigung nicht nur den Sinn, den Betriebsfrieden zu wahren, sondern es sichert u. a. auch die parteipolitische Neutralität des Betriebsrats, weil die Arbeitnehmer des Betriebes im Kollektiv der Arbeitnehmerschaft, dem sie sich nicht entziehen können, in ihrer Meinungs- und Wahlfreiheit



als Staatsbürger nicht beeinflußt werden sollen (BAG 29, 281, 292 = AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972 = EzA § 45 BetrVG 1972 Nr. 1 mit zust. Anm. von Hanau; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 74 Rz 19). Erfahrungsgemäß führt nämlich eine Politisierung des Betriebes leicht zu Spaltungen und Gegensätzen innerhalb der Arbeitnehmerschaft mit der Folge, daß Betriebsklima und Arbeitsablauf darunter leiden. Der Betrieb soll aus dem Meinungsstreit einzelner Gruppen herausgehalten werden, da jede einseitige Stellungnahme des Arbeitgebers oder eines Betriebsorgans von anderen Betriebsangehörigen als eine Herausforderung aufgefaßt werden kann, die der notwendigen Zusammenarbeit abträglich ist (Galperin/Löwisch, aaO).

2. Entsprechend diesem Zweck der Vorschrift ist deshalb der Begriff "Parteipolitik" weit auszulegen. Verboten ist dem Betriebsrat danach jede Betätigung für oder gegen eine politische Partei, wobei es sich nicht nur um eine Partei im Sinne von Art. 21 GG und des Parteiengesetzes zu handeln braucht; vielmehr genügt eine politische Gruppierung, für die geworben oder die unterstützt wird. Erfasst wird von dem Verbot mithin auch das Eintreten für oder gegen eine bestimmte politische Richtung (BAG 29, 281 = AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972; Dietz/Richardi, aaO, § 74 Rz 58; Galperin/Löwisch, aaO, § 74 Rz 20). Dabei ist jede politische Betätigung verboten, weil alle politischen Fragen, gleichgültig, ob es sich um solche der Außen- oder Innenpolitik, der äußeren oder inneren Sicherheit, der Kultur, der Arbeit oder der Freizeitgestaltung handelt, in den Bereich parteipolitischer Stellungnahmen fallen (Dietz/Richardi, aaO, § 74 Rz 59 mit wei-



teren zahlreichen Nachweisen).

Verboten ist dem Betriebsrat demnach in erster Linie die unmittelbare Betätigung für eine Vereinigung durch Verbreiten von politischen Zeitungen, Druckschriften, Anschlägen oder Flugblättern. Darüber hinaus werden vom Verbot auch das Abhalten von politischen Abstimmungen oder Umfragen im Betrieb, politische Stellungnahmen zu außerbetrieblichen Maßnahmen und Ereignissen erfaßt. Eine Trennung in eine zulässige allgemeinpoltische Betätigung von der verbotenen parteipolitischen Betätigung ist, bei Berücksichtigung des Verbotszwecks einerseits und der fließenden Grenzen zwischen allgemeiner und Parteipolitik andererseits, nicht möglich (BAG Beschluß vom 21. Februar 1978 - 1 ABR 54/76 - AP Nr. 1 zu § 74 BetrVG 1972, zu II 2 a, cc der Gründe; Galperin/Löwisch, aaO, § 74 Rz 21).

3. Das Verteilen der hier strittigen Flugblätter durch ein Betriebsratsmitglied stellt als solches eine verbotene parteipolitische Betätigung im Sinne des § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG dar (vgl. BAG Beschluß vom 21. Februar 1978 - 1 ABR 54/76 - AP Nr. 1 zu § 74 BetrVG 1972). Die dort in einer bestimmten Richtung diskutierten Fragen der Verteidigungs-, Rüstungs- und Friedenspolitik weisen keine den Betrieb oder seine Arbeitnehmer "unmittelbar" betreffenden tarifpolitischen, sozialpolitischen oder wirtschaftlichen Bezüge auf. Insoweit liegt keine "erlaubte" politische Betätigung vor (§ 74 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 BetrVG). Inhaltlich befassen sich die Flugblätter eindeutig mit Fragen aus dem Kernbereich der Parteipolitik. Die Programme und



Stellungnahmen der verschiedenen politischen Parteien befassen sich in weiten Teilen mit diesem Bereich. Alle politischen und gesellschaftlichen Gruppierungen sind sich zwar einig im Ziel der Friedenssicherung, jedoch besteht über die Wege dorthin und die mit dem jeweiligen Weg verbundenen Erfolgsaussichten und Risiken lebhafter Streit. Schon daraus wird für jedermann offenkundig und erkennbar, daß es sich vorliegend um eine parteipolitische Angelegenheit handelt.

III. Die dem Kläger erteilte Abmahnung vom 2. November 1983 ist jedoch gleichwohl ungerechtfertigt; sie ist deshalb aus den Personalakten zu entfernen.

1. Die Beklagte hat mit der Abmahnung vom 2. November 1983 keine Verletzung der kollektivrechtlichen Verpflichtungen des Klägers als Mitglied des Betriebsrates gerügt. Sie hat lediglich auf die nach ihrer Ansicht erfolgte Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten abgestellt, also ausdrücklich nur eine Verletzung der individualrechtlichen Verpflichtungen des Klägers gerügt. Die rechtliche Beurteilung über das Verlangen auf Entfernung der Abmahnung aus den Personalakten kann sich demnach, auch wenn die Beklagte im Prozeß auf das Verbot der parteipolitischen Betätigung gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG hingewiesen hat, nur nach diesem Inhalt richten. Es kann zudem nicht übersehen werden, daß der Kläger tatsächlich nur als Arbeitnehmer und als Vertrauensmann seiner Gewerkschaft Druck und Papier, nicht aber in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied tätig geworden ist. Das Verteilen der Flugblätter ist vom Betriebsrat nicht veranlaßt



worden. Der Betriebsrat hat sich das Verhalten des Klägers auch nicht zu eigen gemacht oder nachträglich gebilligt.

2. Auch wenn das Verbot der parteipolitischen Betätigung gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG nicht unmittelbar eingreift, so bedeutet dies allerdings noch nicht, daß sich der Kläger unter Berufung auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 GG uneingeschränkt parteipolitisch im Betrieb betätigen konnte. In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, daß die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers durch die Grundregeln über das Arbeitsverhältnis begrenzt wird. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gehört, daß der Arbeitnehmer durch sein Verhalten den Arbeitsablauf und den Betriebsfrieden weder gefährdet noch beeinträchtigt oder gar stört. Auch die dem Arbeitnehmer nicht schlechthin untersagte politische oder parteipolitische Betätigung hat sich danach zu orientieren (BAG 1, 185, 194 ff. = AP Nr. 2 zu § 13 KSchG; BAG 7, 256, 261 = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Meinungsfreiheit; BAG 24, 438, 444 = AP Nr. 2 zu § 134 BGB; BAG 29, 195, 200 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht; BAG 41, 150 = AP Nr. 73 zu § 616 BGB; Gnade, Zur politischen und gewerkschaftlichen Betätigung - insbesondere von Betriebsratsmitgliedern - im Betrieb, Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 14, 1976, S. 59, 68 f.; Blomeyer, Die rechtliche Bewertung des Betriebsfriedens im Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht, ZfA 1972, 85 ff., 117; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 53 II 5; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 74 Rz 7; Thiele, GK-BetrVG, 3. Bearb., November 1982, § 74 Rz 47; Galperin/Löwisch, aaO, § 74 Rz 7 a und 23 a, jeweils m. w. N.).





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-16-

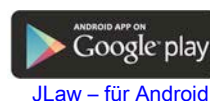
Beschluß vom 18. November 1980 - 1 ABR 87/78 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) und es mag auch sein, daß sich einige Betriebsangehörige durch die vorgefundenen Flugblätter irritiert gefühlt haben, jedoch ist dadurch gleichwohl der Arbeitsablauf und das Zusammenwirken der Betriebsangehörigen nicht gestört oder fühlbar beeinträchtigt worden. Es ist weder - jedenfalls ist hierfür nichts vorgetragen - zu spontanen Unmutsäußerungen und zu sonstigen Reaktionen gekommen, noch sind Betriebsangehörige dadurch von der Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten abgehalten worden. Soweit das Landesarbeitsgericht darin, daß der zuständige Abteilungsleiter nachträglich einzelne Arbeitnehmer auf das Flugblatt angesprochen hat, keine Störung oder Beeinträchtigung des Betriebsfriedens gesehen hat, ist diese Würdigung bei Berücksichtigung der gesamten Umstände ebenfalls nicht zu beanstanden.

Eine konkrete Störung oder Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses, die es rechtfertigen würde, die schriftliche Abmahnung vom 2. November 1983 zu den Personalakten des Klägers zu nehmen bzw. dort zu belassen, ist nach alledem nicht ersichtlich. Die möglichen Nachteile, die der Kläger durch ein Belassen der Abmahnung in den Personalakten bezüglich seines beruflichen Fortkommens erleiden kann, stehen bei Abwägung der beiderseitigen Interessen zudem auch in keinem vertretbaren Verhältnis zu dem die Abmahnung auslösenden Anlaß.

-17-



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



- 17 -

IV. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhslers

Dr. Jobs

Schneider

Ramdohr

Carl





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)