

Aktenzeichen: 7 AZR 893/93  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 31. August 1994  
- 7 AZR 893/93 -

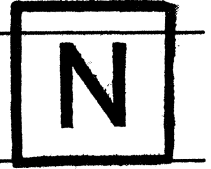
I. Arbeitsgericht  
Bochum

Urteil vom 25. November 1992  
- 1 Ca 1365/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 04. August 1993  
- 3 Sa 248/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds

Gesetz:

BetrVG § 37 Abs. 2

Leitsatz:

Ist ein Betriebsratsmitglied der objektiv fehlerhaften Ansicht, eine Betriebsratsaufgabe wahrzunehmen, kommt eine Abmahnung des Arbeitgebers wegen einer dadurch bedingten Versäumnis der Arbeitszeit nicht in Betracht, wenn es sich um die Verknennung schwieriger oder ungeklärter Rechtsfragen handelt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 893/93

-----  
3 Sa 248/93 Hamm

Verkündet am  
31. August 1994

Siegel,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. August 1994 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Professor Dr. Weller, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Wilke für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. August 1993 - 3 Sa 248/93 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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 Klägerin verlangt die Entfernung einer Abmahnung aus ihren Personalakten.

Die beklagte GmbH & Co. KG betreibt einen Verlag. Sie beschäftigt ca. 100 Arbeitnehmer. Die Klägerin ist bei ihr als Lektoratssekretärin beschäftigt. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des fünfköpfigen Betriebsrats.

In seiner Sitzung am 8. April 1992 beschloß der Betriebsrat die Teilnahme der Klägerin an einer arbeitsgerichtlichen Verhandlung in einem Kündigungsschutzverfahren eines Verlagsmitarbeiters. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Betriebsrat erhoffe sich durch die Teilnahme den Erhalt konkreter wirtschaftlicher Daten, die ihm in der Vergangenheit in Anhörungsverfahren aus Anlaß beabsichtigter betriebsbedingter Kündigungen nicht zur Verfügung gestellt worden seien.



Mit Schreiben vom 10. April 1992 widersprach die Beklagte unter genauer Angabe der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der beabsichtigten Teilnahme. Das Zuhören in arbeitsgerichtlichen Verfahren gehöre nicht zu den Aufgaben eines Betriebsrats. In einem weiteren Schreiben vom 29. April 1992 verteidigte der Betriebsrat seinen Beschluß. Daraufhin bekräftigte die Beklagte mit Schreiben vom 6. Mai 1992 ihre ablehnende Haltung.

Nach vorangegangener Abmeldung nahm die Klägerin am 14. Mai 1992 an der streitigen Gerichtsverhandlung in der Zeit von 11.30 Uhr bis 13.00 Uhr teil. Ihr Vorgesetzter hatte ihr zuvor das Verlassen des Betriebes untersagt und für den Fall einer Teilnahme arbeitsvertragliche Konsequenzen in Aussicht gestellt.

Unter dem 19. Mai 1992 erhielt die Klägerin eine schriftliche Abmahnung folgenden Inhalts:

Betr.: Teilnahme am Arbeitsgerichtstermin 14. Mai  
1992 Herr K in der Zeit von 11.30 Uhr  
bis 13.00 Uhr

hier: Abmahnung

Sehr geehrte Frau Kr !

Wie wir mit Schreiben an den Betriebsrat vom 10. April 1992 und weiterem Schreiben an den Betriebsrat vom 6. Mai 1992 mitgeteilt hatten, handelt es sich bei der Teilnahme an einem derartigen Verfahren nicht um erforderliche Betriebsratstätigkeit. Wir hatten daher den Besuch der Gerichtsverhandlung gegenüber dem Betriebsrat ausdrücklich abgelehnt. Dies war Ihnen bekannt. Herr Dr. W hat Sie am 14. Mai 1992 bei Ihrer "Abmeldung" ausdrücklich noch einmal darauf hingewiesen, das Haus nicht zu verlassen. Gleichzeitig drohte er arbeitsrechtliche Konsequenzen an.



Sie haben sich aber trotzdem zu dem Termin begeben und somit gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Wir werden ein derartiges Verhalten zukünftig nicht mehr dulden. Die Fehlzeit von 1,5 Std. (11.30 - 13.00 Uhr) werden wir von Ihrer Gehaltsabrechnung Mai in Abzug bringen.

Wir mahnen Sie daher noch einmal ausdrücklich schriftlich ab. Im Wiederholungsfall müssen Sie mit Ihrer Kündigung rechnen.

Ihr eigenmächtiges, unerlaubtes Handeln erhält eine besondere Wertung noch dadurch, daß die Vorsitzende Richterin in diesem Termin Sie von der Teilnahme an der Verhandlung ausgeschlossen hat, weil Sie als Zeugin in Frage kommen könnten. Zwar waren Sie nicht als Zeugin geladen, mit einer solchen Entscheidung der Richterin mußten Sie aber rechnen, da in den Schriftsätzen der Klägerin mehrfach der Betriebsrat erwähnt und Sie als zu ladende Zeugin benannt wurden.

Mit freundlichen Grüßen

Das Schreiben wurde zu den Personalakten genommen.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Abmahnung sei unrechtmäßig. Die Beklagte rüge einen Verstoß gegen betriebsverfassungrechtliche Amtspflichten. Insoweit stehe ihr lediglich das Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG zur Verfügung; eine individualrechtliche Abmahnung sei ihr verwehrt. Als Mitglied des Betriebsrats habe sie dessen Beschlüsse zu befolgen. Eine Teilnahme an der mündlichen Verhandlung sei zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erforderlich gewesen. Die Beklagte habe den Betriebsrat in Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG zu ihrer wirtschaftlichen Lage, Umsatzentwicklung und Personalplanung nicht hinreichend informiert. Von der Teilnahme an der Gerichtsverhandlung habe der



Betriebsrat eine Verringerung seines Informationsdefizits erwartet.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom  
19. Mai 1992 aus den Personalakten der Klägerin  
zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, sie habe dem Betriebsrat die notwendigen Daten übermittelt. Eine mangelnde Information sei im Anhörungsverfahren nicht gerügt worden. Nach den von ihr gegebenen eindeutigen Hinweisen könne sich die Klägerin auf eine Verkennung der Rechtslage nicht berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, der Klägerin



stehe kein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 19. Mai 1992 aus ihren Personalakten zu, weil die auf eine Verletzung vertraglicher Arbeitspflichten gestützte Abmahnung rechtlich nicht zu beanstanden sei.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Arbeitnehmer berechtigt, die Rücknahme einer mißbilligenden Äußerung des Arbeitgebers zu verlangen, wenn diese Äußerung unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält oder ihrer Form und ihrem Inhalt nach geeignet ist, ihn in seiner Rechtsstellung und seinem beruflichen Fortkommen zu beeinträchtigen. Ist der erhobene Vorwurf objektiv nicht gerechtfertigt, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht gehalten, die Abmahnung aus den Personalakten zu entfernen (Urteile vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/94 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, m.w.N.; BAGE 50, 362, 366 = AP Nr. 96 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, zu B I der Gründe; 27. Juni 1990 - 7 AZR 348/89 - n.v., zu I 2 der Gründe; 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe ihren Arbeitsvertrag verletzt, weil sie am 19. Mai 1992 an der umstrittenen Gerichtsverhandlung teilgenommen hat, ohne daß es sich um eine erforderliche Betriebsratsaufgabe gehandelt habe. Inwieweit die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung in Kündigungsschutzstreitigkeiten zu den Amtsobliegenheiten eines Betriebsrats gehört, hat das Landesarbeitsgericht nicht näher ge-



prüft, obwohl nach § 37 Abs. 2 BetrVG danach zu unterscheiden ist, ob das Betriebsratsmitglied eine Betriebsratsaufgabe wahrnimmt, für deren Durchführung eine Arbeitsbefreiung erforderlich ist.

b) Die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Teilnahme als ZuhörerIn einer Gerichtsverhandlung eine Betriebsratsaufgabe ist, war zunächst umstritten. Ein Teil in Literatur und Rechtsprechung billigte dem Betriebsrat ein Teilnahmerecht zu, wenn es sich um einen grundsätzlichen Rechtsstreit von allgemeiner Bedeutung oder eine die Arbeit des Betriebsrats betreffende wesentliche Frage handelte (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 37 Rz 19; Blanke in Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 22; Leisten, ArbuR 1981, 168, 171 f.; LAG Bremen, DB 1964, 1302; LAG Hamburg, DB 1981, 2236; LAG München, BB 1987, 685 bei fehlender weiterer Informationsmöglichkeit über die Auslegung eines neuen Tarifvertrages). Begründet wurde diese Ansicht mit einem allgemeinen Informationsbedürfnis des Betriebsrats, das ihm die Wahrnehmung der ihm durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Kontroll- und Überwachungsrechte sowie die Wahrnehmung seiner Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte ermöglichen solle. Demgegenüber hatte der Betriebsrat nach anderer Auffassung auch dann kein Teilnahmerecht, wenn der Rechtsstreit von allgemeiner Bedeutung für die Ordnung des Betriebes war (Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rz 27; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 16; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 37 Rz 24 a; Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., § 37 Rz 5; Frohner, BlStSozArbR 1979, 65, 66; Galperin/Löwisch,



BetrVG, 6. Aufl., § 37 Rz 23; LAG Frankfurt am Main Urteil vom 13. Mai 1980 - 4 Sa 1393/79 -, BB 1982, 186). Dieser Auffassung hat sich der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 19. Mai 1983 (BAGE 42, 405 = AP Nr. 44 zu § 37 BetrVG 1972), soweit es um die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Gerichtsverhandlung über eine Änderungskündigung ging, grundsätzlich angeschlossen.

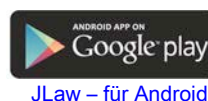
Außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen hat danach der Betriebsrat nicht für die Wahrnehmung arbeitsvertraglicher Rechte der einzelnen Arbeitnehmer zu sorgen. Eine solche Kompetenzzuweisung ergibt sich nicht aus den Vorschriften § 82 Abs. 2 Satz 2, § 83 Abs. 1 Satz 2 und § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über Mitwirkungs- und Beschwerderechte der Arbeitnehmer, weil es sich um persönliche, innerbetrieblich zu lösende Anliegen der Arbeitnehmer handelt, die auf das gerichtliche Verfahren der Arbeitsvertragsparteien nicht übertragbar sind (BAG Urteil vom 19. Mai 1983, aaO, zu 3 a der Gründe). Eine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabenstellung folgt auch nicht aus den Beteiligungsrechten bei Kündigungen nach § 102 BetrVG, wenn der Betriebsrat eine abschließende Stellungnahme abgegeben oder der beabsichtigten Kündigung widersprochen hat. Denn mit dem Abschluß des der Kündigung vorgeschalteten Anhörungsverfahrens endet das Beteiligungsrecht des Betriebsrats und die damit verbundene Aufgabe. Ein Beteiligungsrecht in arbeitsgerichtlichen Verfahren, wie etwa in § 78 a Abs. 4 Satz 2 BetrVG, sieht § 102 BetrVG nicht vor.

c) Demzufolge kann die Teilnahme des Betriebsrats an Kündi-



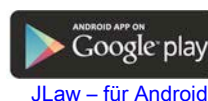
gungsschutzverfahren allenfalls dann zu dessen Amtsobliegenheiten gehören, wenn er davon ausgehen darf, daß er die dort zu erwartenden Informationen in weiteren, konkret anstehenden Anhörungsverfahren oder etwa in naher Zukunft für die gezielte Wahrnehmung anderer gesetzlicher oder betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben einsetzen kann (BAG Urteil vom 31. Mai 1989 - 7 AZR 277/88 - AP Nr. 9 zu § 38 BetrVG 1972). Denn nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder sind nach § 37 Abs. 2 BetrVG im Gegensatz zu freigestellten Betriebsratsmitgliedern nur aus konkretem Anlaß vorübergehend von ihrer vertraglichen Arbeitsverpflichtung befreit. Nicht die Stellung als Mitglied des Betriebsrats, sondern allein die anlaßbezogene gezielte Wahrnehmung einer betriebsverfassungsrechtlichen oder sonstigen gesetzlichen Aufgabe rechtfertigt die Arbeitsbefreiung. Demnach ist das Vorliegen von Amtsobliegenheiten im Falle einer Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung zu verneinen, wenn sie lediglich der Erkenntnisgewinnung für ein bereits abgeschlossenes Beteiligungsverfahren nach § 102 BetrVG dient. Das gilt auch, soweit der Betriebsrat von der Teilnahme den Erhalt von Angaben über die allgemeine wirtschaftliche Lage des Unternehmens erwartet. Ein solcher Informationsanspruch unabhängig von den Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz steht allein den Mitgliedern eines nach § 106 BetrVG gebildeten Wirtschaftsausschusses zu, den der Unternehmer rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten hat (§ 106 Abs. 2 BetrVG).

Ausgehend von diesen Grundsätzen stellt die Teilnahme der Klägerin an der streitigen Gerichtsverhandlung keine Betriebs-



ratstätigkeit dar. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wollte der Betriebsrat über die Teilnahme der Klägerin an der Gerichtsverhandlung wirtschaftliche Entwicklungsdaten über das Unternehmen der Beklagten in Erfahrung bringen. Diese Zielsetzungen, die jeden Bezug zu einer konkreten betriebsverfassungsrechtlichen oder gesetzlichen Aufgabenstellung vermissen lassen, können ein Teilnahmerecht nicht begründen. Das gilt auch, soweit dem Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion nach § 75 Abs. 1 BetrVG und § 80 Abs. 1 BetrVG betriebsverfassungsrechtliche Informationsansprüche zustehen. Daß der Betriebsrat in dieser Hinsicht oder etwa im Wege eines Initiativrechts im einzelnen tätig werden wollte, trägt die Revision nicht vor. Schließlich läßt die im Beschluß des Betriebsrats vom 8. April 1992 gegebene Begründung, wonach die Teilnahme der Erlangung wirtschaftlicher Daten dienen soll, die die Arbeitgeberin im Zusammenhang mit mehreren in der Vergangenheit liegenden Kündigungsanträgen nicht mitgeteilt habe, ebenfalls keine aktuelle Aufgabenstellung des Betriebsrats erkennen. Die Stellungnahme des Betriebsrats vom 31. Januar 1992 zur beabsichtigten Kündigung des Verlagsherstellers K erfolgte auf Grund einer ausführlichen schriftlichen Information der Beklagten über die betriebsbedingten Kündigungsgründe. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung mit einer eingehenden Begründung, ohne von der Beklagten weitere Auskünfte zu fordern.

d) Die von der Revisionsklägerin erhobenen Rügen gegen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts greifen nicht durch. Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe den Betriebsrat, ohne tat-



sächliche Feststellungen zu treffen, zur Befriedigung seines Informationsbedürfnisses auf das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG bzw. das Auskunftsverlangen nach § 80 Abs. 2 BetrVG verwiesen, läßt schon nicht erkennen, inwieweit das angegriffene Urteil auf der behaupteten Verletzung von Hinweispflichten und Beweiswürdigungsgrundsätzen beruht. Auch soweit sie rügt, das Landesarbeitsgericht habe ihren Vortrag übergangen, wonach dem Betriebsrat nur wenige Wochen vor Ausspruch der streitigen betriebsbedingten Kündigung von der Beklagten versichert worden sei, weitere personelle Maßnahmen seien aus Kostengründen nicht geplant, hat sie es versäumt, die Kausalität einer unterbliebenen Kenntnisaufnahme für die Entscheidung darzulegen.

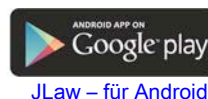
2. Mit der Abmahnung übt der Arbeitgeber sein arbeitsvertragliches Gläubigerrecht aus. Der Arbeitnehmer wird als Schuldner der Arbeitsleistung auf seine vertraglichen Pflichten hingewiesen und auf deren Verletzung aufmerksam gemacht. Zugleich wird er für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten aufgefordert. Für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung werden individualrechtliche Konsequenzen in Aussicht gestellt (BAG Urteil vom 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu 1 der Gründe, m.w.N.):

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich um eine Abmahnung im Rechtssinne. Das Schreiben vom 19. Mai 1992 ist eindeutig als Abmahnung bezeichnet. Gerügt wird eine konkret bezeichnete unentschuldigte Fehlzeit. Für den Wiederholungsfall wird eine Kündigung in Aussicht gestellt.



a) An der Abmahnung war die Beklagte nicht schon deswegen gehindert, weil der gerügte Pflichtverstoß in Zusammenhang mit einer Tätigkeit als Betriebsratsmitglied stand. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die dagegen gerichteten Rügen der Revision haben keinen Erfolg.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds unzulässig, soweit ihm allein die Verletzung einer Amtspflicht vorgehalten wird. Insoweit ist lediglich die Durchführung eines Ausschlußverfahrens nach § 23 Abs. 1 BetrVG möglich (Urteil vom 26. Januar 1994 - 7 AZR 640/92 -, n. v.). Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Frage, wenn zugleich eine schwere Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vorliegt. Die Berechtigung einer außerordentlichen Kündigung unterliegt dabei strengeren Maßstäben als diejenige eines Arbeitnehmers, der nicht dem Betriebsrat angehört (BAG Urteil vom 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu 2 b der Gründe, m.w.N.; BAG Urteil vom 10. November 1993 - 7 AZR 682/92 - NZA 1994, 500 ff., zu 5 a der Gründe). Dementsprechend kommt eine Abmahnung in Betracht, wenn das Betriebsratsmitglied zumindest auch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat. Da ein Betriebsratsmitglied, abgesehen von der Arbeitsbefreiung wegen der Durchführung von Betriebsratsaufgaben, in gleicher Weise wie andere Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, besteht für eine Ungleichbehandlung der Abmahnungsbefugnis keine Veranlassung (BAG Urteil vom 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - AP Nr. 9 zu § 611 BGB Abmahnung,



auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 1086/79 - AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972). Insoweit hat das Landesarbeitsgericht auch zutreffend festgestellt, daß der Klägerin in der Abmahnung keine Verstöße gegen ihre Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeworfen werden. Es wird allein ein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit und damit ein arbeitsvertragsbezogenes Fehlverhalten gerügt.

b) Für die Frage, ob eine Abmahnung zu Recht erfolgt ist, kommt es auf die subjektive Vorwerfbarkeit des Verhaltens des Arbeitnehmers im Sinne eines Verschuldens nicht an. Entscheidend ist allein, ob der Vorwurf objektiv gerechtfertigt ist (BAG Urteil vom 7. September 1988 - 5 AZR 625/87 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Abmahnung, zu II der Gründe, m.w.N.).

Die Fälle vorliegender Art zeichnen sich durch die Besonderheit aus, daß die Versäumung der Arbeitszeit sowohl auf einer wertenden Entscheidung des Betriebsrats als Gremium als auch auf einer wertenden Entscheidung der betroffenen Arbeitnehmerin selbst beruht. Allerdings ist anerkannt, daß der Entsendungsschluß des Betriebsrats weder die Arbeitsbefreiung selbst bewirkt noch den Arbeitnehmer von einer selbständigen Überprüfung der Rechtslage hinsichtlich des Bestehens einer Betriebsratsaufgabe und deren Erforderlichkeit entlasten kann (BAG Urteil vom 6. August 1981 - 6 AZR 505/78 - AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 b der Gründe; vgl. auch BAG Urteil vom 23. Oktober 1991 - 7 AZR 249/90 - AP Nr. 5 zu § 43 BetrVG 1972 zum Vergütungsanspruch bei Fehleinschätzung der Rechtslage).



Soweit die Versäumung der Arbeitszeit auf einer Verkennung des Begriffes der Erforderlichkeit i. S. des § 37 Abs. 2 BetrVG beruht, wird dem Betriebsratsmitglied ebenso wie dem Betriebsrat selbst ein revisionsrechtlich nur eingeschränkt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zugestanden (BAG Urteil vom 10. November 1993 - 7 AZR 682/92 -, aaO, zu 5 b aa der Gründe). Dieser ist erst überschritten, wenn das Betriebsratsmitglied bei eigener gewissenhafter Überprüfung und bei ruhiger und vernünftiger Würdigung aller Umstände die Versäumung von Arbeitszeit für die Verrichtung einer Betriebsratstätigkeit nicht mehr für erforderlich halten durfte. Kommt es zu einer Überschreitung des Beurteilungsspielraumes und ist dies für die Arbeitsversäumnis kausal, ist eine Abmahnung unter dem Gesichtspunkt ihrer Warnfunktion nur dann gerechtfertigt, sofern eine hinreichende Gefahr der Wiederholung eines willensgesteuerten objektiven Überschreitens des Beurteilungsspielraums besteht (BAG, aaO, zu 5 b bb der Gründe).

c) Ob die Arbeitsbefreiung der Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats dient, entscheidet sich allerdings allein nach objektiven Kriterien (Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rz 21, m.w.N.). Die Klägerin war der objektiv fehlerhaften Ansicht, anlässlich der Teilnahme an der Gerichtsverhandlung Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen und ihrer vertraglichen Pflicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung nicht nachkommen zu müssen. Liegt eine so geartete Überschneidung der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied mit Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und eine damit verbundene Fehleinschätzung (BAG Urteil vom 13. November 1991 - 5 AZR



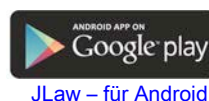
74/91 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Abmahnung) vor, kann eine Abmahnung ihren Zweck nur erfüllen, wenn dem Arbeitnehmer vor Augen geführt wird, welches Verhalten von ihm künftig zur Vermeidung individualrechtlicher Konsequenzen verlangt wird (BAG Urteil vom 10. November 1993 - 7 AZR 682/92 -, aaO). Beruht die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten auf einer Verkennung der Tatbestandsmerkmale i. S. des § 37 Abs. 2 BetrVG, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, daß das Betriebsratsmitglied sorgfältig das Vorliegen derjenigen Voraussetzungen prüft, unter denen ihm das Betriebsverfassungsgesetz einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zubilligt. Dazu muß sich das Betriebsratsmitglied um so mehr veranlaßt sehen, weil es eigenverantwortlich über die Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit entscheidet (BAG Beschluß vom 21. November 1978 - 6 ABR 10/77 - AP Nr. 35 zu § 37 BetrVG 1972) und einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung nicht bedarf (Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 37 Rz 32; Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 37 Rz 46, m.w.N.). Um die freie Betätigung eines Betriebsratsmitglieds in seinem Amt zu gewährleisten, kann aber nicht jede Verkennung der objektiven Rechtslage, namentlich bei schwierigen und ungeklärten Rechtsfragen, nachteilige Auswirkungen für das betreffende Betriebsratsmitglied haben. Die Grenze ist ebenso wie bei der Beurteilung der Erforderlichkeit einer Betriebsratsaufgabe dort zu ziehen, wo aus Sicht eines sorgfältig prüfenden objektiven Dritten erkennbar ist, daß es sich nicht (mehr) um die Wahrnehmung von Amtsobliegenheiten handelt.

d) Unter Anwendung dieses Prüfungsmaßstabes ist die der Kläge-

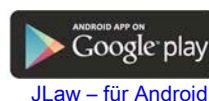


rin erteilte Abmahnung nicht zu beanstanden. Nach den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Mai 1983 (BAGE 42, 405 = AP Nr. 44 zu § 37 BetrVG 1972) und vom 31. Mai 1989 (- 7 AZR 277/88 - AP Nr. 9 zu § 38 BetrVG 1972) konnte die Rechtslage als geklärt gelten. Soweit sich die Klägerin auf eine von Teilen der Rechtsprechung vertretene Gegenansicht beruft, hätte ihr die mangelnde Vergleichbarkeit der dort entschiedenen Sachverhalte mit dem des Ausgangsverfahrens bei sorgfältiger Prüfung nicht verborgen bleiben können. Die Klägerin hat auch keinen Sachverhalt vorgebracht, aus dem sich ausnahmsweise ein Teilnahmerecht ergeben könnte. Schließlich hat die Beklagte sie mehrfach in sachlicher Form und unter allgemein zugänglicher Angabe einschlägiger Rechtsprechung sowie eingehender Begründung auf die mangelnde Vertretbarkeit ihrer Rechtsansicht hingewiesen. Vor diesem Hintergrund hätte sich die Klägerin die vom Betriebsrat geäußerte Rechtsauffassung nicht ungeprüft zu eigen machen dürfen.

3. Bei Abmahnungen im Arbeitsverhältnis ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten (BAG Urteil vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße, zu II 2 c der Gründe; BAG Urteil vom 13. November 1991 - 5 AZR 74/91 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Abmahnung). Danach ist die Ausübung eines einseitigen Bestimmungsrechts unzulässig, wenn sie der Gegenseite unverhältnismäßig große Nachteile zufügt und andere weniger schwerwiegende Maßnahmen möglich gewesen wären, die den Interessen des Berechtigten ebenso gut Rechnung getragen hätten oder ihm zumindest zumutbar gewesen wären. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird als Übermaßverbot zur Vermeidung schwerwiegen-



der Rechtsfolgen bei nur geringfügigen Rechtsverstößen verstanden (BGH Urteil vom 19. Dezember 1979 - VIII ZR 46/79 - WM 1980, 215, 216). 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 (BAG Urteil vom 23. April 1986 - 5 AZR 340/85 -, n. v.; Herschel, Anm. zum BAG Urteil vom 22. Februar 1978 - 5 AZR 801/76 - AR-Blattei Betriebsbußen Nr. 9). Eine Abmahnung ist aber nicht allein deswegen unzulässig, weil der Arbeitgeber auch über den erhobenen Vorwurf hinwegsehen könnte (BAG Urteil vom 13. November 1991 - 5 AZR 74/91 - AP Nr. 7 zu § 611 BGB Abmahnung, zu II 2 der Gründe), weil etwa dem Arbeitnehmer ein bewußter Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten fern lag. Die Klägerin ist in einem nicht ganz unerheblichen Umfang ihrer Arbeitspflicht nicht nachgekommen. Die Arbeitgeberin hatte sie zuvor auf die sich abzeichnende Arbeitsvertragsverletzung mehrfach und in angemessener Form hingewiesen. Sie hatte keinen Zweifel daran aufkommen lassen, daß sie auf der Erfüllung des Arbeitsvertrages durch die Klägerin bestehen würde. Es ist der Beklagten dann nicht verwehrt, deutlich zu machen, daß sie es nicht hinnimmt, wenn die Arbeitnehmerin ihre Hinweise auf eine Fehlbeurteilung der Rechtslage übergeht. Schließlich verletzt das Schreiben auch durch seine Form nicht die Ehre der Klägerin. Ein Verstoß gegen das Übermaßverbot läßt sich nicht feststellen.



4. Die Revision war daher zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Weller

Steckhan

Schmidt

Wilke

Günther Metzinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)