

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Abmahnung von Betriebsratsmitgliedern
4. Beteiligung des Betriebsrats durch abgemahnte Arbeitnehmer
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Abmahnung wegen Amtspflichtverletzung
 - 5.2 Anspruch auf Vorlage?
 - 5.3 Beschwerderecht
 - 5.4 Entfernungsanspruch - 1
 - 5.5 Entfernungsanspruch - 2
 - 5.6 Ladung zu einem Personalgespräch
 - 5.7 Rechtscharakter

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** ist nach § 102 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, **vor jeder Kündigung** seinen Betriebsrat anzuhören. Die **Abmahnung** dient nur der **Vorbereitung einer Kündigung**. Das Gesetz lässt sie deswegen **mitbestimmungsfrei**. Arbeitnehmer haben aber nach § 84 BetrVG das Recht, sich beim Betriebsrat zu **beschweren**, wenn sie sich durch eine Abmahnung des Arbeitgebers ungerecht behandelt fühlen.

Praxistipp:

Das Abmahnungsrecht des Arbeitgebers hat Grenzen. Auch wenn seine in den Betriebsrat gewählten Mitarbeiter ihre Pflichten nach dem BetrVG vernachlässigen oder verletzen: Er darf sie deswegen nicht abmahnen. Er ist nicht Gläubiger der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten seiner Betriebsratsmitglieder.

Da das Abmahnungsrecht nicht als Mitbestimmungstatbestand ausgestattet ist, kann der Arbeitgeber hier weiterhin **kreativ sein**. Die Abmahnung ist allerdings von der **Betriebsbuße** abzugrenzen. Sie ist eine Möglichkeit, mit der der Arbeitgeber Verstöße seiner Mitarbeiter gegen eine **betriebliche Bußordnung** ahndet. Diese Bußordnung hat einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung als **Rechtsgrundlage**. Nähere Informationen dazu stehen im Stichwort Betriebsbuße .

2. Grundsatz

Die Abmahnung ist **mitbestimmungsfrei** (BAG, 17.09.2013 - 1 ABR 26/12). Sie betrifft das **Vertragsverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber will mit ihr seinen Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf ordentliche **Vertragserfüllung** durchsetzen. Dazu muss der Betriebsrat weder angehört noch darüber unterrichtet werden (BAG, 17.10.1989 - 1 ABR 100/88).

Beispiel:

Arbeitgeber A stellt fest, dass Arbeitnehmer N abends ab und zu vorzeitig den Betrieb verlässt und nach Hause geht. Als A den N darauf anspricht, zieht der nur die Schultern hoch und sagt: "Es war eh nix mehr zu tun..." Da N seine Arbeit nach Stunden vergütet bekommt, hat A einige nicht geleistete Arbeitsstunden

bezahlt. Er möchte dem N zwar noch keinen Lohnbetrug vorwerfen, er möchte sein Fehlverhalten aber beanstanden. Das richtige Mittel für diese Beanstandung ist dann die Abmahnung. N hat mit seinem Verhalten das Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung gestört. A ist Gläubiger der Leistung Arbeit, er kann sein arbeitsvertragliches Rügerecht nutzen und N wegen dessen Fehlverhalten abmahnen. A's Betriebsrat hat dabei nicht mitzubestimmen.

Der Betriebsrat kann auch **keine** auf den Ausspruch und die Berechtigung einer Abmahnung zielende Betriebsvereinbarung verlangen (BAG, 30.08.1995 - 1 ABR 4/95). Die Abmahnung löst auch **kein Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus. Und das gilt sogar dann, wenn der Arbeitgeber seine Abmahnung wegen eines Sachverhalts ausspricht, der die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb im Sinn des § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG betrifft, beispielsweise der Verstoß gegen ein betriebliches Rauchverbot. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat allerdings bei der **Anhörung** nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu einer verhaltensbedingten Kündigung die **Tatsache Abmahnung** als Teil des Kündigungsgrundes **mitteilen**.

3. Abmahnung von Betriebsratsmitgliedern

Betriebsratsmitglieder und **Angehörige anderer Betriebsorgane** (z.B. Jugend-, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertreter, gewerkschaftliche Vertrauensleute) dürfen wegen eines **vertragswidrigen Verhaltens** genauso abgemahnt werden wie alle anderen Arbeitnehmer. So ist beispielsweise die **Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds** wegen seiner Teilnahme an einer nicht erforderlichen Schulungsmaßnahme zulässig (BAG, 10.11.1993 - 7 AZR 682/92). Zur weiteren Erläuterung noch folgende

Beispiele:

- (1) Betriebsratsmitglied M1 hat bei Arbeitgeber A mehrere Spesenabrechnungen mit falschen Kilometerangaben abgegeben. A hat M1 nicht in Verdacht, ihn betrügen zu wollen. M1 hat die Angaben einfach nach dem Motto "pi mal Daumen, wird schon stimmen" gemacht. A kann M1 nun abmahnen. Er hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Pflichten, die nichts mit einer Betriebsratsstätigkeit zu tun haben.
- (2) Betriebsratsmitglied M2 vereinbart wiederholt Besprechungstermine mit den Kollegen, die er dann vergisst oder kurzfristig absagt. Das finden Arbeitgeber A's Mitarbeiter "einfach unmöglich". Sie beschwerten sich bei ihm und verlangen, dass er M2 mal "gehörig den Marsch bläst" und ihn abmahnt. Das Abhalten von Sprechstunden und das Aufsuchen von Arbeitskollegen am Arbeitsplatz zwecks Besprechung ist eine Aufgabe, die ein Betriebsratsmitglied nach dem BetrVG hat. Sie gehört nicht zur geschuldeten Arbeitsleistung. A darf M2 nicht abmahnen.

Die Abmahnung wegen **betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtverletzungen** ist unzulässig, weil der Arbeitgeber in diesem Punkt **kein Direktions- oder Kontrollrecht** hat. Er ist nicht der Gläubiger von Pflichten, die seine Betriebsratsmitglieder nach dem BetrVG haben. Nimmt ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied Betriebsratsstätigkeiten wahr, die es für erforderlich halten durfte, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die dadurch bedingte Zeitversäumnis abzumahnen (BAG, 06.08.1981 - 6 AZR 1086/79 ; BAG, 31.08.1994 - 7 AZR 893/93).

4. Beteiligung des Betriebsrats durch abgemahnte Arbeitnehmer

Nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG haben Arbeitnehmer das Recht, **Einsicht in die** über sie geführten **Personalakten** zu nehmen. Sie dürfen dazu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen, § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG . **Erklärungen des Arbeitnehmers** zum Inhalt der Personalakte (also seine **Gegendarstellung zur Abmahnung** zum Beispiel) sind auf Verlangen beizufügen, § 83 Abs. 2 BetrVG .

Beispiel:

Arbeitnehmer N kommt am 10.09. morgens eine Stunde zu spät zur Arbeit. Er hat seine Arbeitsversäumnis nicht angezeigt, sondern sich erst nach Arbeitsantritt damit entschuldigt, dass sich seine Frau eine Magenverstimmung zugezogen hätte und er deswegen die Kinder in den Kindergarten und in die Grundschule bringen musste. Da N an seinem Arbeitsplatz fehlte, konnte die Produktion nicht rechtzeitig aufgenommen werden. Ein Ersatzmann war auf die Schnelle nicht verfügbar. Arbeitgeber A mahnt N wegen der Nichtanzeige seiner Arbeitsverhinderung ab. N findet das unmöglich, er hatte doch niemanden für die Kinder. N spricht Betriebsrat B auf die Abmahnung an. B rät ihm, eine Gegendarstellung zu schreiben und A aufzufordern, diese Gegendarstellung in die Personalakte zu nehmen. Das Recht dazu hat N aus § 83 Abs. 2 BetrVG .

Zudem haben Arbeitnehmer das Recht, sich **beim Betriebsrat zu beschweren**, wenn sie sich vom Arbeitgeber benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG . Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine unberechtigte Abmahnung ausgesprochen wurde. Bei seiner Beschwerde kann der Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen (§ 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er sie für berechtigt hält, ihr abzuhelpen (§ 84 Abs. 2 BetrVG). Was er aber kaum tun wird - hat er doch die Abmahnung erst kurz zuvor ausgesprochen und ein Fehlverhalten des Mitarbeiters gerügt.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einiger der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Abmahnung und Mitbestimmung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt.

5.1 Abmahnung wegen Amtspflichtverletzung

Es kann passieren, dass ein **Mitglied des Betriebsrats** seine Pflichten nach dem BetrVG verletzt. Das BAG vertritt dazu in ständiger Rechtsprechung (ua. in BAG, 26.01.1994 - 7 AZR 640/92 ; BAG, 10.11.1993 - 7 AZR 682/92 und BAG, 15.07.1992 - 7 AZR 466/91) die Auffassung, dass dadurch auf Seiten des Arbeitgebers **keine arbeitsvertraglichen Sanktionsmöglichkeiten** ausgelöst werden. Er kann wegen einer Verletzung von BetrVG-Pflichten nicht außerordentlich kündigen und ist daher auch nicht befugt, mit einer Abmahnung ein **BetrVG-widriges Verhalten** zu beanstanden und deswegen eine außerordentliche Kündigung für den Fall der Wiederholung anzudrohen. Spricht der Arbeitgeber gleichwohl eine Abmahnung wegen einer Amtspflichtverletzung aus, muss er sie auf Verlangen des Arbeitnehmers aus der Personalakte entfernen (BAG, 09.09.2015 - 7 ABR 69/13) .

5.2 Anspruch auf Vorlage?

Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, seinen Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zur Durchführung seiner BetrVG -Aufgaben zu **unterrichten**. Daran schließt sich das Recht des Betriebsrats an, *"jederzeit"* vom Arbeitgeber verlangen zu dürfen, ihm *"die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen"* (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Da in der Regel **keine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe** des Betriebsrats erkennbar ist, die die Vorlage aller Abmahnungsschreiben erfordern könnte, hat der Betriebsrat kein Recht, vom Arbeitgeber die Vorlage bereits erteilter und noch zu erteilender Abmahnungen zu verlangen (BAG, 17.09.2013 - 1 ABR 26/12 - mit dem Hinweis, dass Beteiligungsrechte hier erst im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG entstehen).

5.3 Beschwerderecht

Fühlt sich ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder von seinen Kollegen **benachteiligt oder ungerecht behandelt**, darf er sich beim Betriebsrat beschweren (§§ 84 , 85 BetrVG). Ihm dürfen wegen der Beschwerde keine Nachteile entstehen. So darf der Arbeitgeber gegen ihn **keine Abmahnung** aussprechen, wenn der Mitarbeiter aus Anlass der Beschwerde **Behauptungen** aufstellt, die nicht oder nur teilweise zutreffen (ArbG Frankfurt am Main, 02.07.2002 - 5 Ca 9031/01).

5.4 Entfernungsanspruch - 1

Der vereinfachte Fall: Der Arbeitgeber hatte den **Vorsitzenden des Betriebsrats** abgemahnt, weil der - angeblich - **Druck auf eine Mitarbeiterin** ausgeübt hat, damit die eine mitgeteilte Beobachtung "korrigiert". Sie hatte wahrgenommen - und weitergegeben - dass der Hausmeister eines Fachkrankenhauses einen Heimbewohner beschimpfte und bedrohte. Der Betriebsrat verlangte vom Arbeitgeber u.a. die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und die **Unterlassung der Abmahnung** von Betriebsratsmitgliedern wegen Handlungen, die als Ausübung des Betriebsratsamts anzusehen seien.

Auch wenn man zugunsten des Betriebsrats die **Fehlerhaftigkeit der Abmahnung** unterstellt: Der Betriebsrat hat - auch aus § 78 Satz 1 BetrVG nicht - **kein eigenes Recht**, vom Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung seines Vorsitzenden oder eines seiner Mitglieder zu verlangen. Der Entfernungsanspruch ist ein **höchstpersönliches Recht** des abgemahnten Betriebsratsmitglieds. Dieses höchstpersönliche Recht ergibt sich aus einer Verletzung des durch Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 2 GG geschützten Persönlichkeitsrechts. Inhaber dieser Persönlichkeitsrechts ist der individuelle Arbeitnehmer - nicht der Betriebsrat. Ein entsprechender Anspruch lässt sich auch kollektivrechtlich nicht begründen (BAG, 04.12.2013 - 7 ABR 7/12 - unter gleichzeitiger Zurückweisung des Unterlassungsantrags wegen fehlender Bestimmtheit).

5.5 Entfernungsanspruch - 2

Auch wenn das **Behinderungsverbot** aus § 78 Satz 1 BetrVG umfassend auszulegen ist: Aus dieser Norm lässt sich kein Recht des Gremiums Betriebsrat herleiten, vom Arbeitgeber die Entfernung einer **Abmahnung eines seiner Mitglieder** aus der Personalakte zu verlangen. Der Entfernungsanspruch ist "ein höchstpersönliches Recht des betroffenen Betriebsratsmitglieds, das diesem und nicht einem dritten Gremium zusteht." Selbst über den Weg der Rechtsfortbildung kann dem Betriebsrat kein kollektivrechtlich zu begründendes Recht zugesprochen werden, "hinter dem die **Individualrechte der Betriebsratsmitglieder** zurückzutreten hätten. Der Betriebsrat ist im Fall einer Störung oder Behinderung seiner Tätigkeit verfahrensrechtlich nicht rechtlos gestellt. Er kann dem mit Unterlassungsbegehren - ggf. auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes - begegnen" (BAG, 09.09.2015 - 7 ABR 69/13 , mit Hinweis auf BAG, 04.12.2013 - 7 ABR 7/12).

5.6 Ladung zu einem Personalgespräch

Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Abs. 2 BetrVG "die **freie Entfaltung der Persönlichkeit** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern." Zudem müssen sie "die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen ... fördern." Aber: "Eine Regelung in einer **Betriebsvereinbarung**, nach der ein Arbeitgeber zu einem Personalgespräch, das er mit einem Arbeitnehmer führt, bevor er aufgrund eines diesem vorgeworfenen Fehlverhaltens eine **arbeitsrechtliche Maßnahme** ergreift, gleichzeitig auch den Betriebsrat zu laden hat, ist nach § 75 Abs. 2 BetrVG unwirksam" (BAG, 11.12.2018 - 1 ABR 12/17 - Leitsatz).

5.7 Rechtscharakter

Eine Abmahnung ist **keine Anweisung** zu einem betrieblichen Ordnungsverhalten i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . Sie ist eine **Beanstandung**. Insoweit ist auch eine "**interne Anweisung**", nach der Kassendifferenzen ab einer bestimmten Höhe mit einer Abmahnung geahndet werden sollen, keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme (LAG Berlin, 26.03.2004 - 6 Sa 2490/03).