

## **Anmerkung zum Urteil des BAG vom 22.2.1978 –5 AZR 801/76 - Zur Klagemöglichkeit gegen arbeitsvertragliche Abmahnungen / Klage gegen eine Verwarnung wegen angeblicher vertragswidrigen Verhaltens eines Arbeitnehmers [Urteilsanmerkung]**

**Herbert Buchner**

### **Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:**

Buchner, Herbert. 1979. "Anmerkung zum Urteil des BAG vom 22.2.1978 –5 AZR 801/76 - Zur Klagemöglichkeit gegen arbeitsvertragliche Abmahnungen / Klage gegen eine Verwarnung wegen angeblicher vertragswidrigen Verhaltens eines Arbeitnehmers [Urteilsanmerkung]." *Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (EzA)*, no. BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 23 (68, 1979): 81–88.

### **Nutzungsbedingungen / Terms of use:**

**licgercopyright**

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

**Deutsches Urheberrecht**

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



**Anmerkung**

Der dem vorstehenden Urteil zugrundeliegenden Konfliktlage läßt sich nur schwer mit einer juristischen Entscheidung gerecht werden. Zu differenziert sind die Schutzbereiche des Persönlichkeitsrechts sowie des Betriebsfriedens angesichts der Vielfalt der Beeinträchtigungsmöglichkeiten, als daß sie jemals abschließend umrissen werden könnten. Im Hinblick auf die gegenüberstehenden Grundrechte der Meinungsäußerungs- und der Pressefreiheit bedarf ihre Festlegung vielmehr von Fall zu Fall einer neuerlichen Interessenabwägung. Dem hat das BAG mit vorstehendem Urteil im Ansatz durchaus Rechnung getragen. Unterschiedliche Bewertungen des Geschehens lassen sich nicht vermeiden. In der Gesamttendenz, wenn auch nicht in vollem Umfang dem Ergebnis, ist der vorstehenden Entscheidung zuzustimmen; einzelne Akzente ließen sich anders und wohl auch deutlicher setzen.

**1. Verhältnis von Betriebsbuße und arbeitsvertraglicher Abmahnung allgemein**

Zu den gesetzlichen Möglichkeiten des Arbeitgebers, Pflichtverletzungen der Arbeitnehmer mit Betriebsbußen einerseits, mit Anmahnung der arbeitsvertraglichen Pflichterfüllung andererseits entgegenzutreten, kann sich das BAG in vorstehender Entscheidung auf eine schon früher vorgelegte Rechtsprechung (zuletzt ausführlich dargelegt im Urteil vom 5. 12. 1975, EzA Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung — mit weiteren Verweisungen —) beziehen. Wiese hat in seiner ausführlichen Erörterung der maßgeblichen BAG-Entscheidung in EzA Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung, auf die hier Bezug genommen werden darf, die relevanten Gesichtspunkte verdeutlicht. Es kann nicht Aufgabe dieser Anmerkung sein, erneut die Grundsatzdiskussion um die Zulässigkeit von Betriebsbußen zu führen und die von verschiedenster Seite erhobenen Bedenken im einzelnen abzuhandeln (siehe speziell für den Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts jüngst Richardi in der Neuauflage des Kommentars Dietz-Richardi, Bundespersonalvertretungsgesetz, § 75 Anm. 486 ff.).

Von der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen einer lediglich auf der Ebene der Vertragsabwicklung auszusprechenden Anmahnung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten und einer auf der Basis einer kollektiven Betriebsordnung verhängten Betriebsbuße sollte nach dem jetzigen Stand der Diskussion m. E. auszugehen sein. Damit ist noch nicht präjudiziert, wie weit im einzelnen arbeitsvertragliche Pflichterfüllung seitens des Arbeitgebers angemahnt und welcher Regelungsbe-

reich betrieblichen Bußordnungen offensteht. Bei der Entscheidung dieser Fragen ist davon auszugehen, daß das Betriebsverfassungsrecht, insb. der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG bzw. des § 75 Abs. 3 Ziff. 15 BPersVG der normalen Gläubigerbefugnis des Arbeitgebers, die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten gegenüber einem säumigen Schuldner anzumahnen, nicht entgegenstehen wollen. Dabei kann es — entgegen dem Abgrenzungsvorschlag des BAG (a. a. O.) — nicht darauf ankommen, ob die vom Arbeitnehmer vernachlässigte Pflicht Auswirkungen auf die kollektive Ordnung des Betriebs hat oder nicht; darauf hat Wiese (a. a. O.) bereits eindringlich hingewiesen. Eine solche Abschiebung könnte nicht überzeugend begründet werden. Keinesfalls könnte man formal darauf abstellen, ob eine Arbeitnehmerpflicht durch Einzelarbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung begründet wurde. Auch die Erfüllung der durch Betriebsvereinbarung begründeten Pflichten schuldet der Arbeitnehmer auf der Grundlage seines Arbeitsverhältnisses; dieses wird durch die Betriebsvereinbarung nur inhaltlich bestimmt. So werden etwa Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit in der Regel durch Betriebsvereinbarung festgelegt; die Nichtbeachtung der betrieblichen Arbeitszeit seitens des Arbeitnehmers hat zweifellos Auswirkungen auf die kollektive Ordnung. Gleichwohl wird die Anmahnung der Erfüllung der Arbeitspflicht, damit auch der Einhaltung der Arbeitszeit, sicher auch vom BAG als Abmahnung arbeitsvertragswidrigen Verhaltens angesehen. Vorschriften über die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb begründen, unabhängig davon ob sie sich in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag befinden, Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, auf deren Erfüllung der Arbeitgeber einen Anspruch hat. Es muß ihm deshalb auch zustehen, die Erfüllung vom Arbeitnehmer zu verlangen, d. h. anzumahnen und eventuell einzuklagen, den Arbeitnehmer damit in Schuldnerverzug zu setzen und gegebenenfalls die Ausgangslage für eine Kündigung zu schaffen, für die in der Regel vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers verlangt wird. Anmahnung und gerichtliche Geltendmachung sind die vom Privatrecht zur Verfügung gestellten Mittel zur Durchsetzung nichterfüllter Pflichten; mit Schadenersatzansprüchen und mit der Lösung des Rechtsverhältnisses bei Unzumutbarkeit seiner Weiterführung im Hinblick auf nachhaltige Pflichtverletzungen wird unter Umständen liquidiert.

Diese selbstverständlichen Gläubigerrechte zur Durchsetzung pflichtgemäßen Verhaltens bestehen unabhängig davon, ob und wie weit man daneben die Einrichtung einer betriebli-

chen Strafgewalt in Form eines Betriebsbußsystems für zulässig hält oder nicht. Bereits nach allgemeinem Zivilrecht ist es möglich, die Erfüllung einer Forderung durch eine Vertragsstrafevereinbarung zu sichern. Der BGH hat die Druckmittel-Funktion der Vertragsstrafe besonders hervorgehoben und unterscheidet sie von einer Schadensersatzpauschalierung (BGHZ 49, S. 89). Sie steht selbstverständlich der Leistungsanmahnung durch den Gläubiger nicht entgegen. Solche Vertragsstrafen können in Form von Geldbußen auch in kollektiven Vereinbarungen eingeführt werden; insoweit ließen sich Betriebsbußsysteme auch als kollektivvertraglich eingeführte Vertragsstrafen rechtfertigen, ohne daß es der Erklärung als einer autonomen Satzungsstrafe bedürfte. Erforderlich ist aber jedenfalls eine besondere Rechtsgrundlage in Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag. Dies gilt auch für alle anderen Sanktionen, die im Rahmen eines Betriebsbußsystemes eingeführt werden sollen und die über die bloße Anmahnung der Pflichterfüllung hinausgehen. Dabei dürfte umgekehrt nichts entgegenstehen, daß der Arbeitgeber im Rahmen der Vereinbarung einer Betriebsbußordnung — insoweit als freiwillige Betriebsvereinbarung — auch die bloße Anmahnung arbeitsvertraglicher Pflichten formalisieren und sie als Betriebsbuße verhängen läßt.

Für den vorstehend vom BAG entschiedenen Fall läßt sich auf dieser Grundlage für die Wahl des rechtlichen Ansatzpunktes folgende Beurteilung abgeben:

a) Es bestand keine arbeitsvertragliche oder kollektivrechtliche Grundlage für die Verhängung einer Vertragsstrafe oder einer Betriebsbuße. Der Arbeitgeber konnte deshalb nicht auf der Grundlage eines Vertragsstrafeversprechens oder einer betrieblichen Ordnungsstrafgewalt vorgehen. Ihm stand deshalb lediglich das übliche Gläubigerrecht zu, die Erfüllung der Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis anzumahnen.

b) Die Befugnis zur Anmahnung war dabei nicht auf die Erfüllung der Arbeitspflicht beschränkt; vielmehr kann der Arbeitgeber die Erfüllung aller den Arbeitnehmer treffenden Pflichten verlangen, also auch der sog. Nebenpflichten, hier insb. der einzelnen aus der Treupflicht folgenden Verhaltenspflichten. Es sollte deshalb keine Frage sein, daß der Arbeitgeber bei fortgesetzt beleidigendem Verhalten eines Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder gegenüber Mitarbeitern den betreffenden Arbeitnehmer auffordern kann, das den Betriebsfrieden störende und gegen seine Treupflicht verstoßende Verhalten zu unterlassen. Nach dieser Maßgabe war das im vorstehenden Sachverhalt geschilderte Geschehen zu prüfen.

## 2. Beurteilung der Arbeitgebermaßnahmen im konkreten Fall

Für die rechtliche Beurteilung des vorstehenden Falles waren m. E. folgende Gesichtspunkte zu differenzieren:

### a) Feststellung einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung

Das BAG stellt in seiner Entscheidung abschließend fest, daß jedenfalls keine so erhebliche Pflichtverletzung vorliege, daß die schärfste Maßnahme der schriftlichen Verwarnung mit Kündigungsandrohung gerechtfertigt gewesen wäre. Es bleibt ungeklärt, ob der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet gewesen wäre, das gezeigte Verhalten zu unterlassen. Dafür könnte die Äußerung des BAG (vorletzter Absatz der Entscheidung) sprechen, der Arbeitnehmer hätte „auf die Veröffentlichung verzichten sollen“. Jedoch tritt das BAG vorher (unter II 2, 1. Abs.) der Wertung des LAG bei, daß das Verhalten als bloßer Scherz und nicht als Angriff auf die Ehre des Fernsehleiters zu werten wäre. Die Abgrenzung der Verhaltenspflichten des Arbeitnehmers bleibt damit im dunkeln. Dabei geht es hier um den Komplex der sog. außerdienstlichen Verhaltenspflichten, denn nach dem Sachverhalt muß davon ausgegangen werden, daß der Kläger das Informationsblatt in seiner Eigenschaft als Vorstand der RFFU und ohne Zusammenhang mit seinen dienstlichen Arbeitsaufgaben redigierte, auch wenn die Leserschaft des Blattes wie die Mitglieder der RFFU beim Rundfunk konzentriert sein sollten. Gerade die außerdienstlichen Verhaltenspflichten bedürfen noch in besonderem Maße höchstrichterlicher Konkretisierung.

Nicht streitig kann dabei im Grundsatz sein, daß der Arbeitnehmer auch in seinem außerdienstlichen Verhalten eine gewisse Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers schuldet (ich darf dafür auf meine Erläuterungen in SAE 1973, S. 159 ff. — Anm. zur Entsch. des BAG vom 28. 9. 1972 — Bezug nehmen). Dabei bedarf es keiner neuerlichen Klarstellung mehr, daß nicht jede Zuwiderhandlung gegen wirkliche oder gar nur vorgegebene Interessen des Arbeitgebers eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten bedeuten kann, vielmehr können nur bei dem einzelnen Arbeitnehmer gemäß der von ihm übernommenen Funktion im Rahmen der Unternehmensarbeit spezielle Verhaltenspflichten festgelegt werden.

Für den vorliegenden Fall wäre deshalb der vertragswidrige Gehalt des Arbeitnehmerverhaltens zu verdeutlichen gewesen. Es kann wohl kaum davon ausgegangen werden, daß schlechthin eine aus dem Arbeitsverhältnis fließende außerdienstliche Verhaltenspflicht besteht, sich über den Arbeitgeber, die Füh-

rungskräfte des Unternehmens oder überhaupt alle Mitarbeiter nicht in einer persönlichkeitsverletzenden Weise zu äußern. Damit würde der arbeitsvertragliche Pflichtenkreis oder der Gedanke der Solidarität der Betriebsgemeinschaft eindeutig überspannt. Vielmehr kann Zurückhaltung im außerdienstlichen Bereich nur insoweit geboten sein, als durch eine Aktivität das Arbeitsverhältnis im Sinne der BAG-Entscheidung vom 28. 9. 1972 „konkret berührt“ wird. Dies muß auf die Fälle beschränkt werden, in denen außerdienstliches Verhalten entweder Störungen des Betriebsfriedens oder die Beeinträchtigung der Autorität der Führungskräfte zur Folge hat. (siehe zu dieser doppelten Schutzwirkung außerdienstliche Verhaltenspflichten Mayer-Maly in: Innerbetriebliche Arbeitnehmerkonflikte aus rechtlicher Sicht — Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 8, S. 62 f.). Unter diesem Aspekt wäre der dem BAG vorgelegene Sachverhalt zu würdigen. Dem Arbeitgeber kann es nicht schlechthin obliegen, über außerdienstliches Verhalten der Arbeitnehmer zu wachen und Ehrverletzungen der Arbeitnehmer untereinander zu rügen. Er hat jedoch einen Anspruch gegenüber seinen Arbeitnehmern, daß diese auch nicht außerhalb des Betriebsbereichs Aktivitäten entwickeln, die auf eine Störung des Betriebsfriedens oder der Funktionsfähigkeit der Unternehmensleitung zielen oder sich darauf doch notwendig nachteilig auswirken. Beide Gesichtspunkte scheinen vorliegend berührt zu sein. Bezüglich der Betriebsfriedensstörung sind die Andeutungen im Sachverhalt allerdings vage. Dafür stellt der Vorfall um so deutlicher ein Stück Demontage des Ansehens des Fernsehdirektors dar. Angesichts der Bedeutung der Position des Fernsehdirektors muß der Rundfunkanstalt an der Wahrung seines Ansehens nach innen und außen gelegen sein. Sie kann deshalb auf der Basis des Arbeitsverhältnisses verlangen, daß die Bediensteten dieses Ansehen nicht grundlos beeinträchtigen. Damit ist schon klargestellt, daß es nicht darum geht, eventuell angebrachte sachliche Kritik an der Arbeit oder an der Person der Führungskräfte zu unterbinden. Im vorliegenden Fall geht es nicht um Kritik, sondern lediglich darum, einen anderen zum Objekt eines — nach BAG — „nicht gerade auf hohem geistigen Niveau angesiedelten Scherzes“ zu machen. Daran ist jedoch schlechthin überhaupt kein sachliches Interesse des Klägers zu erkennen, außer vielleicht das Bestreben, die Seiten seines Informationsblattes zu füllen. Ironie wäre sicher zu billigen, sogar zu wünschen; sie setzt aber einen bestimmten Hintergrund im Tatsächlichen voraus. Könnte man über die Art, wie eine Person in eine Führungsposition gelangt ist, mit guten Gründen kritisch sprechen, wäre die Geschichte des Wunderschweines mit der „Postenkletterei“ oder auch

„Pfostenklettern“ als ironische Glossierung angemessen. Gibt jedoch die Karriere einer Führungspersönlichkeit keinen Anlaß zu berechtigter Kritik, ist seine Inbezugsetzung mit dem Wunderschwein deplaziert. Das Bedenkliche besteht gerade darin, daß für die Unkundigen der Eindruck vermittelt wird, es könne der Weg nach oben mit einiger „Akrobatik“ verbunden gewesen sein. Damit wird nicht nur das berechnete Interesse der Führungsperson selbst, sondern auch das des Arbeitgebers verletzt. Die Gegeninteressen, die hier ins Spiel gebracht werden können (Interesse am „Lacher“), erscheinen zu dünn. Fazit: Die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verlangen vom Kläger, den „Gag“ zu unterlassen.

b) Reaktion des Arbeitgebers.

Damit ist noch nicht die Reaktion des Arbeitgebers gerechtfertigt.

aa) Es lag eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Verhaltenspflicht vor. Dem Arbeitgeber steht zu, die Einhaltung der Pflicht anzumahnen. Anmahnung heißt, die Erfüllung der Pflicht gegenüber dem Arbeitnehmer geltend zu machen. Dieses Recht wird man dem Arbeitgeber als dem Gläubiger auch dann nicht absprechen können, wenn ein weiterer Pflichtverstoß des Arbeitnehmers zunächst nicht zu erwarten ist, also eigentlich gar keine unmittelbare sachliche Notwendigkeit mehr vorliegt, die Anmahnung auszusprechen. Es braucht kein besonderes Rechtsschutzinteresse im Sinne etwa einer „Besorgnis der Nichterfüllung“ nachgewiesen zu werden, um die Erfüllung einer Pflicht anmahnen zu können. Daß im vorstehenden Fall der Kläger durch Entschuldigungsschreiben gegenüber dem Fernsehdirektor und gegenüber dem Intendanten sowie insb. durch Niederlegung der Verantwortung für das RFFU-Blatt alles Zumutbare getan hatte, um dem Arbeitgeber Sicherheit darüber zu verschaffen, daß entsprechende Vorfälle sich nicht wiederholen würden, steht deshalb der Möglichkeit einer Anmahnung nicht schon entgegen.

Das Schreiben des Intendanten vom 15. 7. 1974 an den Kläger kann noch als im Rahmen einer Anmahnung liegend aufgefaßt werden; daß es als Erteilung einer „Verwarnung“ deklariert war, steht dem nicht schon entgegen. Der Sache nach erläutert der Intendant in dem Schreiben, worin er Pflichtverletzungen des Klägers und ihre besondere Gewichtigkeit sieht. Auch die Androhung der Kündigung steht dem Charakter der Anmahnung nicht entgegen. Die Kündigung steht als mögliche Reaktion des Arbeitgebers bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zur Verfügung und die Ernsthaftigkeit des Erfüllungss-

begehrens kann durch Hinweis auf die Kündigungsmöglichkeit — genauso wie gegebenenfalls auf Schadensersatzforderungen — unterstrichen werden. Allerdings erscheint es hier zweifelhaft, ob ein ähnliches Fehlverhalten des Klägers im Wiederholungsfalle eine Kündigung wirklich schon tragen würde. Dies kann wohl auch kaum abstrakt entschieden werden, da für jede Kündigung anhand der konkreten Umstände die beiderseitigen Interessen abzuwägen sind. Selbst wenn man einen zweiten entsprechenden Vorfall bei abstrakter Wertung nicht für ausreichend hält, eine Kündigung zu rechtfertigen, würde die Anmahnung nicht schon wegen der angefügten Kündigungsandrohung unzulässig. Das BAG eröffnet zu Recht die Klagemöglichkeit auch gegen bloße Abmahnungen, weil sie später die Grundlage für falsche Beurteilungen abgeben oder andere beeinträchtigende Maßnahmen zu Lasten des Arbeitnehmers zur Folge haben können, denn insbesondere kann bei späteren Kündigungsvorgängen unter Umständen auf die früher erfolgte Abmahnung Bezug genommen werden und damit vielleicht sogar eine Voraussetzung für eine zulässige spätere Kündigung gesetzt worden sein. Jedoch setzt eine Klage gegen eine Abmahnung voraus, daß der Arbeitgeber unzutreffende Tatsachen geltend macht. Gegen deren Aufnahme in den Personalakt muß sich der Arbeitnehmer wehren können. Daß mit der Bezeichnung der Abmahnung als „Verwarnung“ verbal etwas zu stark aufgetragen wird, berechtigt jedoch nicht schon, gegen die Abmahnung zu klagen; die Rechtstellung des Arbeitnehmers wird dadurch allein nicht schon nachteilig beeinflußt. Gleiches muß auch in bezug auf die Kündigungsandrohung gelten, selbst wenn man einen entsprechend weiteren Vorfall nicht schon als zur Kündigung berechtigend ansehen möchte. Denn bei einem neuerlichen Vorfall muß das bisherige Gesamtverhalten des Arbeitnehmers unfassend gewürdigt werden. Wichtig ist dann, daß durch die Personalakten keine falschen Tatsachen übermittelt werden. Eine schiefe Beurteilung früherer Vorgänge durch den Arbeitgeber präjudiziert jedoch nichts. Der Arbeitnehmer ist insoweit darauf beschränkt, eventuell gemäß § 83 Abs. 2 BetrVG eine abweichende Erklärung zu den Personalakten zu geben. Auch im Zusammenhang mit § 83 Abs. 2 BetrVG ist anerkannt, daß der Arbeitnehmer Berichtigung der Personalakten nur verlangen kann, soweit tatsächliche Angaben nicht zutreffend oder die Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers nicht im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens getroffen sind (Dietz-Richardi, BetrVG § 83 Anm. 15).

bb) Die Grenzen der zulässigen Wahrnehmung arbeitsvertraglicher Positionen wird jedoch mit dem Rundschreiben 32/74 an die Belegschaft überschritten. Hier ging es nicht mehr um



eine Anmahnung gegenüber dem Kläger. Es ging auch nicht — oder wenigstens nicht allein — um eine sicher zulässige öffentliche Stellungnahme des Arbeitgebers zu einem Vorfall, der in der Belegschaft Aufmerksamkeit gefunden und der Aufklärung harpte, insbesondere auch nicht allein um eine Ehrenerklärung und damit um eine Schutzmaßnahme zugunsten des Fernsehdirektors. Die Veröffentlichung einer detaillierten Schilderung des Verwarnungsvorgangs muß als Sanktion eigener Art gewertet werden, die ihrem Charakter nach einer Betriebsbußmaßnahme entspricht. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob eine solche öffentliche Anprangerung überhaupt als zulässiger Inhalt einer betrieblichen Bußordnung vorgesehen werden könnte. Der Rahmen der rein arbeitsvertraglichen Abmahnung ist jedenfalls überschritten. Der Arbeitgeber handelte auch nicht in Abwehr gegen ihn erhobener öffentlicher Angriffe wegen der Verwarnungserteilung, die eventuell eine öffentliche Erklärung auch seinerseits rechtfertigen würde. Es entspricht einem allgemeinen Grundgedanken, den Vorstoß in den Bereich einer Persönlichkeitsverletzung dann zuzulassen, wenn der Vorstoßende selbst angegriffen worden ist und des Vorstoßes zur Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen bedarf. Eine solche Situation lag vorliegend noch nicht vor. Damit ist jedenfalls der Hilfsantrag des Klägers als begründet anzusehen.

Die Unzulässigkeit des Rundschreibens schlägt jedoch nicht auf die Rechtmäßigkeit der gegenüber dem Kläger ausgesprochenen Abmahnung durch. Dies könnte man nur dann annehmen, wenn die Verwarnung und ihre Veröffentlichung im Rundschreiben als einheitliche Sanktionsmaßnahme des Arbeitgebers gedacht waren. Davon kann nach dem Sachverhalt zumindest nicht ausgegangen werden.

Fazit: Die detaillierte Veröffentlichung der Verwarnung im Rundschreiben war unzulässig und die Klage insoweit begründet. Einen Anspruch auf Entfernung des Abmahnungsschreibens aus den Personalakten hat der Kläger jedoch m. E. nicht; er kann insoweit nur gemäß § 83 Abs. 2 BetrVG verfahren.

Prof. Dr. Herbert Buchner, Augsburg