LArbG Nürnberg, Beschluss v. 11.03.2021 – 1 TaBV 24/20

Titel:

Anspruch auf Entfernung "betriebsverfassungsrechtlicher" Abmahnung aus Personalakte

Normenketten:

BGB § 242, § 1004

BetrVG § 23 Abs. 1

Leitsätze:

1. Rügt der Arbeitgeber Verhaltensweisen eines Betriebsratsmitglieds, die er als Verstoß gegen die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit bezeichnet, bei deren Wiederholung er ein Ausschlussverfahren aus dem Betriebsrat androht, handelt es sich um eine „betriebsverfassungsrechtliche“ Abmahnung. (Rn. 54)

2. Ein solches „Abmahnungsschreiben“ darf - unabhängig von der Berechtigung der Vorwürfe - nicht zur Personalakte des Betriebsratsmitglieds genommen werden. (Rn. 56)

3. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber Vorhaltungen macht, die auf das Individualarbeitsverhältnis durchschlagen (hier: Nötigung, Datenschutzverstöße). In einem solchen Fall muss er diese als Verstöße gegen den Arbeitsvertrag bezeichnen und darf diese Rüge nicht mit anderweitigen Vorhaltungen, die sich auf die Betriebsratstätigkeit beziehen, vermengen. (Rn. 59)

Bei den Personalakten handelt es sich um eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Mitarbeiters betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über diese Verhältnisse geben. Die Rüge eines Verhaltens, das mit dem Arbeitsverhältnis als solches nichts zu tun hat (hier: Verhaltensweisen eines Betriebsrats im Zusammenhang mit seiner Betriebsratstätigkeit), darf daher nicht in die Personalakten des Arbeitnehmers aufgenommen werden. Ansonsten könnten sich Nachteile für das Fortkommen des Arbeitnehmers ergeben aus Gründen, die das Arbeitsverhältnis als solches gar nicht betreffen. Dies würde der dargestellten Funktion der Personalakte des Arbeitnehmers aber nicht gerecht. (Rn. 59) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Betriebsrat, Arbeitgeber, Beschwerde, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Arbeitnehmer, Betriebsversammlung, Abmahnung, Beschlussverfahren, Personalakte, Berechnung, Rechtsgrundlage, Beschwerdeverfahren, Arbeitsplatz, personenbezogene Daten, vertrauensvolle Zusammenarbeit, milderes Mittel, betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung, Entfernung

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 25.06.2020 – 10 BV 125/19

Tenor

I. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 25.06.2020, Az. 10 BV 125/19, wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1
Die Beteiligten streiten über die Pflicht des Arbeitgebers, zwei Schreiben aus der Personalakte eines Betriebsratsmitglieds zu entfernen.

2
Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) ist Mitglied des Betriebsrats im von der Beteiligten zu 2.) geführten Betrieb.

3

Am 24.06.2019 fanden vormittags und nachmittags zwei Teilbetriebsversammlungen statt. Auf beiden Versammlungen hielt der Beteiligte zu 1.) in seiner Funktion als Betriebsratsmitglied eine Rede. Der genaue Wortlaut der beiden Beiträge ist zwischen den Beteiligten streitig.

4
In der Folge nahm die Beteiligte zu 2.) ein mit „Abmahnung“ bezeichnetes Schreiben vom 25.07.2019 und ein weiteres nicht näher bezeichnetes Schreiben vom 12.08.2019 zu den Personalakten des Beteiligten zu 1.).

5
Das Schreiben vom 25.07.2019 hat, soweit vorliegend von Interesse, folgenden Wortlaut (Anlage AS 1 zur Antragsschrift, Bl. 37 ff. d.A.):

6
Ihr nachfolgend geschildertes Verhalten veranlasst uns, Sie auf die Einhaltung Ihrer Pflichten als Mitglied des Betriebsrats aufmerksam zu machen.

7
Am 03.06.2019 kam Frau G. aufgrund einer von Ihnen gestellten Terminanfrage in Ihr Büro.

8
Sie thematisierten sofort die Abmahnungen, die Frau G. als Führungskraft veranlasst hatte und wollten von ihr wissen, ob diese bereits zugestellt seien. Anschließend redeten Sie ca. 30 Minuten auf sie ein, ohne ihr die Möglichkeit zu geben, auf Ihre Vorwürfe zu reagieren. Sie beendeten das Gespräch mit der Aussage, Frau G. solle die Abmahnungen zurücknehmen, sonst würde Sie den Sachverhalt auf der Betriebsversammlung darstellen und Frau G. dabei namentlich erwähnen.

9
Dieses Verhalten stellt eine Nötigung dar, zu der Sie unter keinem Gesichtspunkt berechtigt sind.

10
Am 21.06.2019 riefen Sie Frau K. an und äußerten auch ihr gegenüber, dass Sie die Abmahnungen auf der Betriebsversammlung thematisieren würden, wenn Frau K… sie nicht zurücknehme.

11
Auf der Betriebsversammlung vom 24.06.2019 morgens in D. IV führten Sie dann im Rahmen einer Wortmeldung aus, dass eine E-Führungskraft drei Abmahnungen ausgesprochen habe. Ein Mitarbeiter wurde wegen verspäteter Meldung der Arbeitsunfähigkeit, der zweite wegen unentschuldigten Fehlens abgemahnt. Sie schilderten Ihre eigene Einschätzung dazu, dass dies aufgrund des agilen Arbeitens und der Kultur im Unternehmen nicht verwerflich sei und an dem Tag sowieso keine Arbeit angefallen wäre.

12
Darüber hinaus stellten Sie dar, dass ein Auszubildender abgemahnt wurde, weil er laut Ihren Ausführungen einmal länger als zehn Stunden im Unternehmen anwesend war.

13
Dabei haben Sie den Eindruck erweckt, dass es sich bei den abgemahnten Verfehlungen jeweils um Einzelfälle gehandelt habe und es im Vorfeld keinerlei kritische Kommunikation mit den betroffenen Mitarbeitern und dem Auszubildenden gegeben hatte.

14
Im Nachgang zu dieser Betriebsversammlung schrieb Ihnen Herr R. als Leiter der Ausbildungsabteilung eine Mail, in der er klarstellte, dass ein Auszubildender ermahnt worden war, weil er trotz mehrfacher Gespräche und schriftlicher Hinweise wiederholt länger als zehn Stunden im Unternehmen war. Pausen mit einer Gesamtdauer von 45 Minuten pro Tag sind bei dieser Berechnung bereits abgezogen.

15
Sie korrigierten die Darstellung daraufhin in der ebenfalls am 24.06.2019 am Nachmittag im IT-Campus durchgeführten Betriebsversammlung zwar dahingehend, dass der Auszubildende nicht abgemahnt, sondern ermahnt worden sei, im Übrigen nahmen Sie an Ihrem Sachvortrag keine Änderungen vor.

16

Sie behaupteten erneut, der Auszubildende wäre von derselben Führungskraft ermahnt worden, die auch die zwei von Ihnen kritisierten Abmahnungen ausgesprochen hat und der ermahnte Verstoß sei ein einmaliges Überschreiten einer Arbeitszeit von zehn Stunden gewesen. Auch Ihre Behauptungen hinsichtlich der weiteren zwei Abmahnungen blieben unverändert.

17
Diese Darstellung ist in mehreren Punkten falsch:

… (wird im Einzelnen ausgeführt)

18
Damit haben Sie in der betrieblichen Öffentlichkeit auf zwei Betriebsversammlungen mit insgesamt mehreren hundert Teilnehmern einen Sachverhalt dargestellt, der nicht der Wahrheit entsprach.

19
Mit diesen Ausführungen haben Sie auch öffentlich die Führungskraft massiv angegriffen. Sie haben zwar keinen Namen genannt. Ihre Darstellung auf der Betriebsversammlung vom 24.06.2019 erfolgte jedoch in einer Weise, dass zumindest im IT-Campus Rückschlüsse darauf gezogen werden konnten, wer die handelnde Führungskraft war.

20
Sie stellten öffentlich die angebliche Inkompetenz der Führungskraft dar, was Sie auch in Ihrem Post vom 01.07.2019 zu dem Beitrag zur Betriebsversammlung bestätigten:

… (wird im Einzelnen ausgeführt)

21
Und auch mit Post vom 03.07.2019 zu demselben Beitrag halten Sie an dieser Aussage fest:

… (wird im Einzelnen ausgeführt)

22
Sie haben damit öffentlich das Ansehen einer Führungskraft nachhaltig beschädigt und dies auch vorher bereits für den Fall angedroht, dass sie die Abmahnungen nicht zurücknehme.

23
Ihren eigenen Aussagen nach sind Sie als Mitglied des Betriebsrats, insbesondere als Mitglied einer Betriebsratsliste aufgetreten. So schreiben Sie in Ihrem Post im Intranet vom 01.07.2019 zu dem Beitrag zur Betriebsversammlung:

… (wird im Einzelnen ausgeführt)

24
Als Frau G. im Nachgang der Betriebsversammlung noch einmal das Gespräch mit Ihnen suchte, wurde sie von Ihnen ausgelacht und Sie äußerten sinngemäß, es sei Ihnen schon klar, dass Frau G. Ihr Verhalten nicht schmecke und dass es unangenehm sei. So wisse sie aber, wie sich ihre Mitarbeiter fühlten.

25
Nachdem Sie im Vorfeld der Betriebsversammlungen, auf den Veranstaltungen selbst und auch in deren Nachgang so massiv gegenüber einer einzelnen Teamleiterin aufgetreten sind, gehen wir davon aus, dass Sie auch künftig versuchen werden, Ihre Interessen mit allen Ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln außerhalb der gesetzlich vorgesehenen Konfliktmechanismen durchzusetzen. Wir sehen in Ihrem Vorgehen einen eklatanten Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und weisen Sie darauf hin, dass wir im Wiederholungsfalle Ihren Ausschluss aus dem Betriebsrat gem. § 23 Abs. 1 BetrVG beantragen werden.

26
Das Schreiben vom 12.08.2019 hat, soweit vorliegend von Interesse, folgenden Wortlaut (Anlage AS 2 zur Antragsschrift, Bl. 42 ff. d.A.):

27
Ihr nachfolgend geschildertes Verhalten veranlasst uns, Sie auf die Einhaltung Ihrer Pflichten als Mitglied des Betriebsrats aufmerksam zu machen.

28
Sie haben mehrfach Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz kontaktiert und dabei personenbezogene Daten weitergegeben, ohne dass dafür eine Rechtsgrundlage besteht.

29
In der KW 24 kontaktierten Sie Herrn S… an seinem Arbeitsplatz im Home Office und fragten nach, wie denn die Regelungen zum Home Office in seinem Team seien. Als Grund dafür gaben Sie an, dass die Führungskraft von Herrn S… gerade Abmahnungen wegen der Arbeit im Home Office ausspreche.

30
Dieses Verhalten stellt einen Verstoß gegen die vertrauensvolle Zusammenarbeit dar. Es gibt keine Rechtsgrundlage, die Sie dazu berechtigt, Ermittlungen über Sachverhalte durchzuführen, die zu individuellen arbeitsrechtlichen Maßnahmen geführt haben bzw. einzelne Mitarbeiter darüber zu informieren, dass individuelle arbeitsrechtliche Maßnahmen in ihrer Abteilung vorgenommen wurden.

31
Am 24.06.2019 gegen Mittag riefen Sie Herrn B… an, um bei ihm zu erfragen, ob der Auszubildende in seinem Team eine Ermahnung oder eine Abmahnung erhalten habe. Nachdem Herr B. Ihnen dazu keine Auskunft erteilen konnte, riefen Sie Herrn W… an und stellten ihm dieselben Fragen wie Herrn B. Mit diesen Anfragen haben Sie unzulässigerweise versucht, an personenbezogene Daten zu gelangen und andere Mitarbeiter in gleicher Weise zur unberechtigten Herausgabe von personenbezogenen Daten zu veranlassen. Abgesehen davon, dass Ihre Nachfragen zu individualarbeitsrechtlichen Sachverhalten bei einzelnen Mitarbeitern, die von diesen Maßnahmen nicht einmal betroffen sind, einen Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz darstellen, hatten Sie auch keine Einwilligung des betreffenden Auszubildenden, in seiner Sache zu recherchieren. Ihre Anrufe führten jedoch dazu, dass die beiden von Ihnen befragten Kollegen von Ihnen erfahren haben, dass ein Auszubildender in Ihrem Team er-/ oder abgemahnt wurde. Nachdem in diesem Team nur zwei Auszubildende beschäftigt sind, musste Ihnen auch bewusst sein, dass ein Personenbezug ohne Weiteres herstellbar war.

32
Damit haben Sie gegen Ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen.

33
Gerade als Betriebsrat unterliegen Sie einer über die allgemeine arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht hinausgehenden Verschwiegenheitspflicht, die aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 BetrVG resultiert.

34
Die Information über die gegenüber dem Auszubildenden ergriffene arbeitsrechtliche Maßnahme haben Sie ausschließlich aufgrund Ihrer Funktion als Mitglied des Betriebsrates erhalten.

35
Ebenso haben Sie durch die während Ihrer Recherche erfolgte Preisgabe der Tatsache, dass ein Auszubildender des Teams eine Er-/oder Abmahnung erhalten hat, gegen Ihre Amtspflichten als Betriebsrat verstoßen, indem Sie Art. 5, 6 DS-GVO missachtet haben, wonach Sie zur Vertraulichkeit und Rechtmäßigkeit bei der Datenverarbeitung verpflichtet sind.

36
Für das von Ihnen gewählte Vorgehen findet sich keinerlei Rechtsgrundlage.

37
Da wir befürchten, dass Sie auch künftig versuchen werden, Ihre Interessen mit allen Ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln außerhalb der gesetzlich vorgesehenen Konfliktmechanismen und ggf. auch mithilfe der Begehung von Datenschutzverstößen durchzusetzen, weisen wir Sie darauf hin, dass wir im Wiederholungsfalle weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen werden.

38
Mit seinem am 15.10.2019 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag macht der Beteiligte zu 1.) im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren die Entfernung der beiden Schreiben aus der Personalakte geltend. Er führt aus, die Ausführungen über das am 03.06.2019 geführte Gespräch seien unzutreffend. Er habe lediglich versucht, die Teamleiterin von der Unverhältnismäßigkeit der von ihr getroffenen Maßnahmen zu

überzeugen, nachdem er von den betroffenen Mitarbeitern um Unterstützung gebeten worden sei. Er habe lediglich erklärt, er beabsichtige die Thematik auf der Betriebsversammlung zu erwähnen. Er habe sie weder zu nötigen versucht noch mit namentlicher Erwähnung gedroht. Gegenüber der Hauptabteilungsleiterin K. habe er lediglich sein Bedauern geäußert, dass für die betroffenen Mitarbeiter keine zufriedenstellende Lösung habe erzielt werden können und dass er die Thematik in die Betriebsversammlung bringen müsse. Auch die Behauptungen über seine Äußerungen auf der Betriebsversammlung träfen so nicht zu. Dasselbe gelte für die im Schreiben vom 12.08.2019 gemachten Vorwürfe. Auf die Darstellung des Beteiligten zu 1.) bezüglich der getätigten Äußerungen wird Bezug genommen (Antragsschrift, Bl. 26 ff. d.A.).

39
Der Beteiligte zu 1.) ist der Auffassung, er sei durch die Schreiben auch in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition als Betriebsratsmitglied betroffen. Die Entfernung des Schreibens vom 25.07.2019 sei schon deswegen veranlasst, weil die Beteiligte zu 2.) hierin den Vorwurf einer Amtspflichtverletzung als Betriebsratsmitglied erhebe und ihm ein Amtsenthebungsverfahren androhe. Ein solches Schreiben dürfe nicht in seine Personalakte aufgenommen werden. Diese diene ausschließlich der Sammlung von Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Mitarbeiters beträfen. Unabhängig hiervon seien die erhobenen Vorwürfe unzutreffend. Des Weiteren sei die Abmahnung unbestimmt. Für die Bewertung, er werde auch künftig versuchen, seine Interessen mit allen Mitteln durchzusetzen, fehle jegliche Aussage im Schreiben. Es sei zudem nicht erkennbar, an welchen „gesetzlich vorgesehenen Konfliktmechanismus“ er sich hätte halten müssen. Ähnliches gelte für die im Schreiben vom 12.08.2019 gemachten Vorhaltungen, die sich ebenfalls auf angebliche Pflichtverstöße als Betriebsratsmitglied bezögen.

40
Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) hat erstinstanzlich - nach Rücknahme zunächst gestellter weiterer Anträge - zuletzt beantragt,

1. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die gegenüber dem Beteiligten zu 1) erteilte Abmahnung vom 25.07.2019 aus der Personalakte des Beteiligten zu 1) zu entfernen.

2. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die gegenüber dem Beteiligten zu 1) erteilte Ermahnung vom 12.08.2019 aus der Personalakte des Beteiligten zu 1) zu entfernen.

41
Die Beteiligte zu 2.) hat dagegen beantragt,

Die Anträge werden zurückgewiesen.

42
Die Beteiligte zu 2.) hält an den in den Schreiben gemachten Vorwürfen fest und führt diese im Einzelnen und unter Beweisantritt weiter aus. Auf den diesbezüglichen Sachvortrag wird Bezug genommen (Schriftsatz der Beteiligten zu 2.) vom 29.01.2020, Bl. 54 ff. d.A.). Sie vertritt die Auffassung, der Beteiligte zu 1.) habe durch sein Verhalten gegen das Gebot partnerschaftlicher Zusammenarbeit verstoßen. Sie als Arbeitgeberin sei berechtigt, dieses Gebot einzufordern und Verstöße in Ausübung ihres Gläubigerrechts abzumahnen. Eine solche betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung sei sogar als milderes Mittel gegenüber der Entfernung aus dem Betriebsrat nach § 23 Abs. 1 BetrVG geboten. Sie habe mit dem Schreiben die betriebsverfassungsrechtliche und individualrechtliche Rechtsposition des Beteiligten zu 1.) gerade nicht vermischt. Sie sei allerdings zur Aufnahme auch betriebsverfassungsrechtlicher Beanstandungen in die Personalakte des Arbeitnehmers berechtigt; dieses Recht ergebe sich schon daraus, dass eine Trennung von Haupt- und Nebenakten künstlich und nicht zulässig sei und dass „Geheimakten“ außerhalb der Personalakten nicht geführt werden dürften. Auch wenn sie das Schreiben in einer Nebenakte oder in der Betriebsratskorrespondenz aufbewahren würde, könnte ein Dritter ohne Weiteres hiervon Kenntnis erlangen und einen Zusammenhang zur Person des Beteiligten zu 1.) herstellen. Die Abmahnung sei inhaltlich bestimmt und zutreffend. Dasselbe gelte hinsichtlich des Schreibens vom 12.08.2019.

43
Der Beteiligte zu 1.) ist den Vorwürfen seinerseits umfangreich und unter Beweisantritt entgegengetreten (Schriftsatz vom 15.06.2020, Bl. 222 ff. d.A.). Er meint, die Verknüpfung betriebsverfassungsrechtlicher

Verstöße mit dem Arbeitsverhältnis, wie sie sich durch Aufnahme der Schreiben in die Personalakte ergebe, sei unzulässig.

44
Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 25.06.2020 wie folgt entschieden:

1. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die gegenüber dem Beteiligten zu 1) erteilte Abmahnung vom 25.07.2019 aus der Personalakte des Beteiligten zu 1) zu entfernen.

2. Die Beteiligte zu 2) wird verpflichtet, die gegenüber dem Beteiligten zu 1) erteilte Ermahnung vom 12.08.2019 aus der Personalakte des Beteiligten zu 1) zu entfernen.

45
Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Verfolgung der Entfernungsansprüche im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren sei zulässig. Im Übrigen könne dahinstehen, ob die gemachten Vorwürfe zuträfen. Gegenstand der beiden Schreiben seien ausschließlich behauptete betriebsverfassungsrechtliche Verstöße des Beteiligten zu 1.). Für solche Verstöße komme eine Aufnahme in die Personalakten des Arbeitnehmers nicht in Betracht. Zwar sei der Arbeitgeber berechtigt, im Betriebsverfassungsrecht begründete Verstöße eines Betriebsratsmitglieds förmlich oder auch formfrei zu rügen. Solche Rügen dürften jedoch nicht in die Personalakten aufgenommen werden. Diese stellten eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen dar, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Mitarbeiters beträfen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ständen. Auch in der Aufnahme von rein betriebsverfassungsrechtlich motivierten und mit der Androhung von Konsequenzen nicht für das Arbeitsverhältnis, sondern lediglich für das Betriebsratsamt versehenen Schreiben in die Personalakte finde eine solche Vermengung der Positionen als Betriebsratsmitglied und als Arbeitnehmer statt. Auch dann bestehe die Gefahr, dass der Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt werde, was gegen das Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG verstoßen würde. Die Aufnahme in eine andere Akte sei nicht verboten. Es handle sich dann nicht um eine Nebenakte. Auch Beanstandungsschreiben von Betriebsrat oder Gewerkschaften gegenüber dem Arbeitgeber könnten nicht in eine Personalakte aufgenommen werden, weil eine solche nicht existiere. Das Schreiben vom 12.08.2019 müsse unabhängig davon aus der Personalakte entfernt werden, weil rein in der Funktion als Betriebsratsmitglied begründete Vorwürfe gemacht würden, aber ausdrücklich arbeitsrechtliche Maßnahmen angedroht würden. Hierunter seien auch Kündigungen zu verstehen. Dies sei bei rein im Betriebsverfassungsrecht begründeten Verstößen aber unzulässig.

46
Der arbeitsgerichtliche Beschluss ist der Beteiligten zu 2.) ausweislich Postzustellungsurkunde am 25.08.2020 zugestellt worden. Die anwaltlichen Verfahrensbevollmächtigten der Beteiligten zu 2.) haben namens und in Vollmacht der Beteiligten zu 2.) mit Schriftsatz vom 22.09.2020, eingegangen beim Landesarbeitsgericht am selben Tag, Beschwerde gegen den Beschluss eingelegt. Sie haben die Beschwerde - nach Verlängerung der Begründungsfrist aufgrund am 21.10.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Antrags bis 21.12.2020 - mit am 21.12.2020 eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet.

47
Zur Begründung ihrer Beschwerde führt die Beteiligte zu 2.) aus, das Arbeitsgericht sei unzutreffend davon ausgegangen, dass sich die Beanstandungen in den beiden Schreiben allein auf betriebsverfassungsrechtliche Pflichtverletzungen bezögen. Sie, die Beteiligte zu 2.), habe vielmehr auch die individualvertraglichen Pflichtverletzungen zum Gegenstand ihrer Rügen gemacht. Dies gelte zunächst für den Vorwurf der versuchten Nötigung gegenüber der Teamleiterin G., mit der der Beteiligte zu 1.) auch die vertragliche Nebenpflicht verletzt habe, auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils Rücksicht zu nehmen. Damit handle es sich beim Schreiben vom 25.07.2019 auch um eine individualvertragliche Abmahnung. Hieran ändere das Fehlen der diesbezüglichen Warnfunktion nichts, das lediglich Bedeutung für den Ausspruch einer Kündigung im Hinblick auf die Ultima-Ratio-Funktion habe; möglicherweise müsse einer solchen Kündigung noch eine Abmahnung mit Warnung vorausgehen. Dasselbe gelte für die im Schreiben vom 12.08.2019 gemachten Vorwürfe der Verletzung der Pflicht auf Wahrung des Datengeheimnisses; diese Pflicht sei auch individualrechtlicher Natur. Da in beiden Schreiben Mischtatbestände beanstandet worden seien, eben auch die Verletzung individualrechtlicher Pflichten, dürften diese Schreiben zu den Personalakten genommen werden.

48
Die Beteiligte zu 2.) und Beschwerdeführerin stellt im Beschwerdeverfahren folgende Anträge:

I. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 25.06.2020, Az.: 10 BV 125/19, wird abgeändert.

II. Der Antrag wird zurückgewiesen.

49
Der Beteiligte zu 1.) und Beschwerdegegner beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

50
Der Beteiligte zu 1.) schließt sich der Auffassung des Arbeitsgerichts an. Er vertritt die Auffassung, schon der Wortlaut der Schreiben mit dem ausdrücklichen Hinweis auf Verstöße gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten belege, dass gerade nicht auch Verstöße gegen den Arbeitsvertrag gerügt worden seien. Dazu werde ausführlich dargelegt, dass er - der Beteiligte zu 1.) - seine Pflichten als Betriebsratsmitglied verletzt habe. Am Ende des Schreibens werde folgerichtig mit dem Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat gedroht. Die Rüge der Nötigung beziehe sich ebenfalls auf das als betriebsverfassungswidrig bezeichnete Verhalten. Dasselbe gelte für das Schreiben vom 12.08.2019, in dem die Beteiligte zu 2.) schon im Einleitungssatz auf die Pflicht zur Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten hingewiesen habe. Auch werde ein Verstoß gegen die vertrauensvolle Zusammenarbeit gerügt sowie die Verletzung der besonderen Verschwiegenheitspflicht als Betriebsratsmitglied bzw. der Amtspflichten als Betriebsrat. Dennoch würden in diesem Schreiben arbeitsrechtliche Maßnahmen angedroht, die nach der Rechtsprechung bei Verstößen gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten nicht in Betracht kämen. Im Übrigen würden die behaupteten Verstöße weiterhin bestritten.

51
Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung von Sachverhalt und Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, die Niederschrift über die Anhörung vom 11.03.2021 sowie auf die von den Beteiligten eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

52
Die form- und fristgerecht eingereichte und auch begründete Beschwerde der Beteiligten zu 2.) ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die Beteiligte zu 2.) die beiden Schreiben aus der Personalakte des Beteiligten zu 1.) zu entfernen hat. Die Beschwerdekammer folgt der ausführlichen, sorgfältigen und zutreffenden Begründung des Arbeitsgerichts, der sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG entsprechend). Zu den in der Beschwerdeinstanz neu aufgeworfenen bzw. vertieften Argumenten der Beteiligten ist folgendes hinzuzufügen:

53
1. Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Anträge im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend gemacht werden können (vgl. BAG vom 09.09.2015, 7 ABR 69/13). Die Beteiligte zu 2.) hat dies auch nicht gerügt, so dass eine Vorabentscheidung über die Zulässigkeit der Verfahrensart nicht veranlasst war.

54
2. Die Beschwerdekammer schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts auch dahingehend an, dass der Anspruch des Beteiligten zu 1.) auf Entfernung des Schreibens vom 25.07.2019 aus der Personalakte nach §§ 242, 1004 Abs. 1 BGB analog schon deswegen begründet ist, weil die Beteiligte zu 2.) in diesem Schreiben in erster Linie Verstöße gegen betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtungen rügt. Schon im Eingangssatz macht sie „auf die Einhaltung Ihrer Pflichten als Mitglied des Betriebsrats“ aufmerksam. Im Schlusssatz erklärt sie, dass sie in dem Vorgehen „einen eklatanten Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ sehe und dass sie „im Wiederholungsfalle Ihren Ausschluss aus dem Betriebsrat gem. § 23 Abs. 1 BetrVG beantragen werde“. Sie zielt damit in diesem Schreiben eindeutig auf die Stellung als Betriebsrat.

55
a. Soweit sich die Beteiligte zu 2.) in der Beschwerdeinstanz darauf stützt, das Verhalten des Beteiligten zu 1.) verletze - insbesondere im Versuch der Nötigung der Teamleiterin G. - auch individualrechtliche Verpflichtungen, kann dies dem Entfernungsanspruch nicht entgegenstehen. Es kann dahinstehen, ob dieser Vorwurf in der Sache zutrifft. Die Ansicht, dass - träfe der Vorwurf zu - damit auch individuelle arbeitsvertragliche Pflichten verletzt worden wären, teilt auch die Beschwerdekammer. Die Beteiligte zu 2.) hat eine solche Verletzung individualrechtlicher Verpflichtungen aber im Abmahnungsschreiben selbst nicht behauptet. Sie hat sich in diesem Schreiben allein auf die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Beteiligten zu 1.) bezogen. Hätte sie die die genannte Handlung als Verletzung individualrechtlicher Pflichten rügen wollen, hätte sie dies deutlich zum Ausdruck bringen müssen.

56
b. Der Einwand der Beteiligten zu 2.) trägt aber auch deswegen nicht, weil sie - träfe ihre Auffassung zu - im Schreiben vom 25.07.2019 nicht nur das individuelle Arbeitsverhältnis betreffende Verfehlungen, sondern darüber hinaus auch weitere allein die betriebsverfassungsrechtliche Stellung betreffende Rügen erhoben hat. Das Schreiben enthält damit auch Vorwürfe, die einer individualrechtlichen Abmahnung nicht zugänglich sind. Wird die Abmahnung aber auf mehrere Pflichtverletzungen gestützt, so ist sie bereits dann aus der Personalakte zu entfernen, wenn nur eine dem Arbeitnehmer zur Last gelegte Pflichtverletzung nicht zutrifft (einhellige Meinung, zuletzt etwa LAG Rheinland-Pfalz vom 16.11.2020, 3 Sa 188/20, Rn. 47 der Entscheidungsgründe, zitiert nach juris). Dies gilt auch, wenn Teile der Bewertungen unzutreffend sind (vgl. etwa LAG Nürnberg vom 06.09.2018, 1 Sa 459/17, zitiert nach juris; Linck in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 132 Rn. 32). Dies ist vorliegend der Fall, weil die Verletzungen betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten im auf die Verletzung der individuellen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen abzielenden Schreiben nichts zu suchen haben.

57
c. Der Anspruch auf Entfernung des Schreibens vom 25.07.2019 ist aber auch schon deswegen begründet, weil das Schreiben mit „Abmahnung“ überschrieben ist. Verbliebe es in der Personalakte, würde bei einem oberflächlichen Betrachter der Eindruck entstehen, dass dem Beteiligten zu 1.) ein Verhalten vorgeworfen würde, das individualrechtliche Pflichtverletzungen betrifft und das von einem solchen Gewicht ist, dass im Wiederholungsfall Konsequenzen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses angedroht würden (zur Begrifflichkeit vgl. schon BAG vom 18.01.1980, 7 AZR 260/78, zitiert nach juris; Linck in Schaub, a.a.O., § 132 Rn. 1). Die Androhung solcher Konsequenzen für das Bestehen des Arbeitsverhältnisses enthält das Schreiben aber nicht. Es stellt damit von vornherein keine Abmahnung im Rechtssinne dar. Soweit im Wiederholungsfall der Antrag auf Entfernung aus dem Betriebsrat angedroht wird, wird damit eine andere Sanktion als die mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses angekündigt. Allein dies ist geeignet, einen unzutreffenden Eindruck vom Inhalt dieses längeren Schreibens zu erwecken. Soweit die Beteiligte zu 2.) sich auf diese betriebsverfassungsrechtlichen Sanktionen stützen will, hätte es zumindest nahegelegen, dies durch die Überschrift „betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung“ oder eine ähnlich klarstellende Bezeichnung deutlich zu machen. Ohne eine solche Klarstellung kann ein falsches Bild vom Arbeitnehmer entstehen - allein dies rechtfertigt den Antrag auf Herausnahme.

58
d. Zwar geht auch die Beschwerdekammer davon aus, dass eine Rüge betriebsverfassungsrechtlichen Verhaltens durch den Arbeitgeber durchaus in Betracht kommt. Wiederholt das Betriebsratsmitglied dann sein Verhalten, wird man umso eher von einem groben Verstoß im Sinne des § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG annehmen können. Selbst wenn man die Möglichkeit einer betriebsverfassungsrechtlichen „Abmahnung“ ablehnt - auf die vom Arbeitsgericht aufgeführten Nachweise wird Bezug genommen -, sieht die Beschwerdekammer keinen Rechtsgrund, der einer solchen Rüge, gegebenenfalls verbunden mit der Ankündigung, im Wiederholungsfall einen Ausschlussantrag zu stellen, entgegenstehen sollte.

59
e. Zu Recht geht das Arbeitsgericht aber davon aus, dass eine solche Rüge nicht in die Personalakte des Arbeitnehmers aufgenommen werden darf. Bei den Personalakten handelt es sich um eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Mitarbeiters betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Sie sollen ein möglichst vollständiges, wahrheitsgemäßes und sorgfältiges Bild über diese Verhältnisse geben (BAG vom 08.02.1989, 5 AZR 40/88, Rn. 20; BAG vom 19.07.2012, 2 AZR 782/11, Rn. 18, jeweils zitiert nach juris).

Die Rüge eines Verhaltens, das mit dem Arbeitsverhältnis als solches nichts zu tun hat, darf daher nicht in die Personalakten des Arbeitnehmers aufgenommen werden. Ansonsten könnten sich Nachteile für das Fortkommen des Arbeitnehmers ergeben aus Gründen, die das Arbeitsverhältnis als solches gar nicht betreffen. Dies würde der dargestellten Funktion der Personalakte des Arbeitnehmers aber nicht gerecht.

60
f. Der Einwand der Beteiligten zu 2.), sie dürfe ja auch keine Nebenakten zur Personalakte führen, trifft in der Sache zu. Sie darf allerdings über die Betriebsratsbeteiligung und die Betriebsratsangelegenheiten Unterlagen führen und aufbewahren. Zu diesen Unterlagen gehören auch Rügen, die das Verhalten des Betriebsratsgremiums betreffen, und solche, die sich auf Aktivitäten und Verhaltensweisen einzelner Betriebsratsmitglieder beziehen, die der Arbeitgeber als nicht angemessen erachtet. Schon dieser Sachzusammenhang zeigt, dass hierzu auch „betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen“ gehören, nämlich Rügen, mit denen ein Antrag auf Auflösung des Betriebsrats oder ein Antrag auf Amtsenthebung eines einzelnen Betriebsratsmitglieds vorbereitet werden soll. Die Unterlagen, die einen solchen Ausschluss begründen sollen, haben mit den Personalakten des einzelnen Arbeitnehmers nichts zu tun. Wenn der Arbeitgeber seinen Antrag mit einzelnen Rüge-Schreiben untermauern will, benötigt er diese ohnehin bei diesen - den Betriebsrat als Organ oder das einzelne Betriebsratsmitglied - betreffenden Unterlagen. Eine zusätzliche Aufbewahrung bei den Personalakten des einzelnen Arbeitnehmers ist weder erforderlich noch angemessen.

61
3. Ähnliches gilt für das Schreiben vom 12.08.2019. Auch dort werden, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, zumindest überwiegend Verstöße gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten gerügt. Auch dieses Schreiben hätte daher nur zu den betriebsverfassungsrechtlichen Akten genommen werden dürfen. Wenn die Beteiligte zu 2.) auch einzelne Verstöße gegen die individuellen arbeitsvertraglichen Pflichten rügen wollte, hätte sie dies in einem eigenen, hierauf gerichteten und hierauf beschränkten Schreiben tun müssen, das sie dann - vorausgesetzt, die Vorwürfe träfen zu - zu den Personalakten hätte geben können. Durch die Vermengung von individualrechtlich bedeutsamen mit betriebsverfassungsrechtlich relevanten Pflichtverletzungen ist das Schreiben vom 12.08.2019 nicht geeignet, ein zutreffendes Bild vom Beteiligten zu 1.) in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer zu geben. Das Schreiben ist daher ebenfalls aus der Personalakte des Beteiligten zu 1.) zu entfernen.

62
4. Nach alldem ist die Beschwerde der Beteiligten zu 2.) unbegründet und zurückzuweisen.

63
5. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.