

## **Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte**

**1. Ein auf die Feststellung der Unwirksamkeit einer bestimmten Abmahnung gerichteter Antrag betrifft kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis und ist daher gemäß § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig.**

**2. Der Betriebsrat hat keinen aus § 78 Satz 1 BetrVG folgenden Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte eines seiner Mitglieder. Hierbei handelt es sich um ein höchstpersönliches Recht des betroffenen Betriebsratsmitglieds, das diesem und nicht einem dritten Gremium zusteht.**

**3. Verletzt ein Betriebsratsmitglied ausschließlich betriebsverfassungsrechtliche Amtspflichten, sind vertragsrechtliche Sanktionen wie der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung oder einer individualrechtlichen Abmahnung, mit der kündigungrechtliche Konsequenzen in Aussicht gestellt werden, ausgeschlossen.**

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Beschluss v. 9.9.2015 – 7 ABR 69/13 –

### **Zum Sachverhalt**

Die Beteiligten streiten über die Berechtigung einer dem Betriebsratsvorsitzenden erteilten Abmahnung.

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist im Land Bremen mit der Müllentsorgung und der Stadtreinigung betraut. In ihrem Betrieb ist der zu 1. beteiligte Betriebsrat gebildet, dessen Vorsitzender der Beteiligte zu 3. ist. Die Arbeitgeberin gehört zum N-Konzern, in dem ein Konzernbetriebsrat gebildet ist, dessen Mitglied der Beteiligte zu 3. ist.

Im Mai 2011 schloss die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern in einem ihrer Bereiche ab. Diese Betriebsvereinbarung versandte der Betriebsratsvorsitzende im Dateianhang einer E-Mail vom 9. Dezember 2011 an alle Arbeitnehmer des Konzerns und schrieb dazu auszugsweise, die angehängte Betriebsvereinbarung solle eine mögliche Hilfestellung für alle Betriebsräte des Konzerns sein, er werde auch zukünftig Mails mit Anregungen und Anhängen verschicken.

Mit Schreiben vom 14. Dezember 2011 erteilte die Arbeitgeberin dem Betriebsratsvorsitzenden daraufhin eine „Abmahnung als Betriebsrat“, die zu dessen Personalakte genommen wurde. Darin heißt es:

„Sehr geehrter Herr A,  
am 09.12.2011 haben Sie sich mit einer E-Mail an alle Mitarbeiter des N Konzerns gewandt. Hierbei haben Sie die BV Leiharbeit der E versandt.

Ihr Verhalten stellt einen Verstoß gegen die vertrauensvolle Zusammenarbeit dar. Aufgrund ihrer Position sind Sie lediglich berechtigt, sich an Mitarbeiter der E zu wenden. Ferner sind Sie nicht berechtigt, Betriebsvereinbarungen der E an Mitarbeiter außerhalb der E zu versenden. Hierbei handelt es sich um externe Dritte, selbst wenn sie dem N Konzern angehören.

Für Ihr Fehlverhalten mahnen wir Sie hiermit ab. Sollten Sie erneut gegen das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen und sich in entsprechender Art und Weise pflichtwidrig verhalten, müssen Sie damit rechnen, dass wir Ihren Ausschluss als Betriebsratsmitglied beim Arbeitsgericht beantragen werden (§ 23 BetrVG). Gegebenenfalls könnte sogar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen.

...“

In dem vom Betriebsrat am 11. Januar 2012 beim Arbeitsgericht eingeleiteten Beschlussverfahren kündigte dieser einen Abmahnungsentfernungsantrag an. Mit einem am 7. September 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz wurden sowohl für den Betriebsrat als auch für den Betriebsratsvorsitzenden Abmahnungsentfernungsanträge angekündigt, die mit weiterem Schriftsatz vom 8.

November 2012 um einen auf die Unwirksamkeit der Abmahnung gerichteten (Hilfs-)Feststellungsantrag ergänzt wurden. In der Anhörung vor dem Arbeitsgericht stellte ausweislich der Sitzungsniederschrift allein der Betriebsrat den Feststellungs- und den Abmahnungsentfernungsantrag. Im Beschwerdeverfahren stellte auch der Betriebsratsvorsitzende einen Abmahnungsentfernungsantrag.

Der Betriebsrat und der Betriebsratsvorsitzende haben die Auffassung vertreten, die Abmahnung behindere sie in unzulässiger Weise iSv. § 78 Satz 1 BetrVG. Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung sei grundsätzlich nicht zulässig. Sie dürfe jedenfalls nicht zur Personalakte genommen werden. Ein Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten sei nicht zugleich eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, weshalb allein die Kündigungsandrohung in der Abmahnung zu deren Unwirksamkeit führe. Die Abmahnung sei zudem unbestimmt und auch inhaltlich unberechtigt.

Der Betriebsrat hat beantragt

1. festzustellen, dass die dem Beteiligten zu 3. mit Schreiben vom 14. Dezember 2011 ausgesprochene Abmahnung als Betriebsrat unwirksam ist,
2. die Beteiligte zu 2. zu verpflichten, die dem Beteiligten zu 3. mit Schreiben vom 14. Dezember 2011 ausgesprochene Abmahnung als Betriebsrat aus dessen Personalakte zu entfernen.

Der Beteiligte zu 3. hat beim Landesarbeitsgericht beantragt, die Beteiligte zu 2. zu verpflichten, die ihm mit Schreiben vom 14. Dezember 2011 ausgesprochene Abmahnung als Betriebsrat aus seiner Personalakte zu entfernen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Betriebsrat fehle die Aktivlegitimation, da nicht er, sondern der Betriebsratsvorsitzende eine Abmahnung erhalten habe. Die Abmahnung sei wirksam. Der Betriebsratsvorsitzende habe seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verletzt, indem er sich pflichtwidrig an alle Mitarbeiter des Konzerns und damit auch an externe Dritte gewandt und die Betriebsvereinbarung an diese versandt habe. Der Betriebsratsvorsitzende habe erstinstanzlich keinen Antrag gestellt und könne dies auch nicht im Beschlussverfahren, sondern nur im Urteilsverfahren. Dessen erstmalige Antragstellung im Beschwerdeverfahren sei unzulässig.

Das Arbeitsgericht hat den erstinstanzlich in der Anhörung gestellten Anträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen und dabei sowohl dem Feststellungsantrag als auch dem Abmahnungsentfernungsantrag des Betriebsrats und des Betriebsratsvorsitzenden entsprochen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Abweisung der Anträge. Der Betriebsrat und der Betriebsratsvorsitzende beantragen die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Der Betriebsratsvorsitzende hat in der Anhörung vor dem Senat erklärt, er erstrebe die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte, nicht jedoch die Feststellung, dass die Abmahnung unwirksam ist.

### **Aus den Gründen**

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat Erfolg, soweit das Landesarbeitsgericht den Anträgen des Betriebsrats und einem Feststellungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden entsprochen hat. Im Übrigen ist sie unbegründet. Die Anträge des Betriebsrats sind abzuweisen. Der Betriebsratsvorsitzende hatte keinen Feststellungsantrag gestellt; insoweit ist die angefochtene Entscheidung gegenstandslos. Der Abmahnungsentfernungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden ist - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - begründet.

I. Die Vorinstanzen haben den Anträgen des Betriebsrats zu Unrecht stattgegeben. Der vom Betriebsrat gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig, sein Abmahnungsentfernungsantrag ist unbegründet.

1. Der Betriebsrat verfolgt die von ihm gestellten Anträge in der zutreffenden Verfahrensart des Beschlussverfahrens. Bei den erhobenen Ansprüchen des Betriebsrats handelt es sich um „Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz“ iSv. § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG, bei denen nach § 2a Abs. 2, § 80 Abs. 1 ArbGG das Beschlussverfahren stattfindet. Der Betriebsrat beruft sich auf seine Rechte als Träger

der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung. Es geht ihm um die Feststellung der Rechtsbeziehungen zwischen den Betriebsparteien und um einen seiner Auffassung nach betriebsverfassungsrechtlichen Leistungsanspruch. Eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit entfällt nicht schon deshalb, weil es in diesem Zusammenhang um eine dem Betriebsratsvorsitzenden ggf. auch als Arbeitnehmer erteilte Abmahnung geht. Entscheidend ist, ob sich das Verfahren auf das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis der Betriebspartner bezieht. Das ist hier der Fall. Ein Urteilsverfahren könnte der Betriebsrat mangels Parteifähigkeit gar nicht betreiben. Nur im Beschlussverfahren ist er nach § 10 Satz 1 Halbs. 2 ArbGG beteiligtenfähig (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 12).

2. Der vom Betriebsrat gestellte Feststellungsantrag ist unzulässig.

a) Allerdings fehlt dem Betriebsrat für diesen Antrag nicht die erforderliche Antragsbefugnis iSv. § 81 Abs. 1 ArbGG.

aa) Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt iSv. § 81 Abs. 1 ArbGG, wenn er eigene Rechte geltend macht. Ebenso wie die Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren dient die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dazu, Popularklagen auszuschließen. Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 15; 5. März 2013 - 1 ABR 75/11 - Rn. 17).

bb) Danach ist der Betriebsrat für die begehrte Feststellung der Unwirksamkeit der dem Betriebsratsvorsitzenden erteilten Abmahnung antragsbefugt. Er stützt das Feststellungsbegehren auf eine (behauptete) Behinderung seiner Amtsführung. Nach seinem Vorbringen in der Antragsbegründung nimmt er Bezug auf die Schutzbestimmung des § 78 Satz 1 BetrVG, der er - jedenfalls auch - eine gremien-schutzbezogene Intention beimisst. Damit macht er ein eigenes Recht geltend. Es erscheint nicht „auf der Hand liegend“ ausgeschlossen, die begehrte Feststellung auf § 78 Satz 1 BetrVG zu stützen (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 16).

b) Der Feststellungsantrag des Betriebsrats ist aber unzulässig, weil er nicht die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO erfüllt.

aa) Nach dem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Entscheidung hat (vgl. zB BAG 24. April 2007 - 1 ABR 27/06 - Rn. 15, BAGE 122, 121). Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandene rechtliche Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses. Kein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO sind dagegen abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen. Die Klärung solcher Fragen liefe darauf hinaus, ein Rechtsgutachten zu erstellen. Das ist den Gerichten verwehrt (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 18; 18. Januar 2012 - 7 ABR 73/10 - Rn. 35 mwN, BAGE 140, 277). So ist etwa die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts kein zulässiger Gegenstand einer Feststellungsklage (vgl. BAG 1. Juli 2009 - 4 AZR 261/08 - Rn. 21 mwN, BAGE 131, 176).

bb) Die begehrte Feststellung, dass die Abmahnung vom 14. Dezember 2011 unwirksam ist, betrifft kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis. Der Antrag ist auf die Feststellung der Unwirksamkeit einer Erklärung gerichtet. Der Sache nach erstrebt der Betriebsrat mit ihm die rechtliche Begutachtung einer Vorfrage für einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte (vgl. zu einem auf die Feststellung der Unwirksamkeit einer Abmahnung gerichteten Antrag bereits BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 18 f.).

3. Der Abmahnungsentfernungsantrag des Betriebsrats ist unbegründet.

a) Der Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt. Der Betriebsrat ist auch antragsbefugt iSv. § 81 Abs. 1 ArbGG. Er macht den Abmahnungsentfernungsanspruch als - nach seiner Auffassung aus § 78 Satz 1 BetrVG folgendes - eigenes Recht geltend. Es erscheint nicht von vornherein als aussichtslos,

den streitbefangenen Anspruch auf diese kollektivrechtliche Schutzbestimmung zu stützen. Ob das vom Betriebsrat verfolgte Recht tatsächlich besteht, ist eine Frage der Begründetheit (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 31).

b) Der Antrag ist unbegründet. Der vom Betriebsrat geltend gemachte Anspruch kann nicht auf § 78 Satz 1 BetrVG gestützt werden. Andere Anspruchsgrundlagen sind nicht ersichtlich. Insoweit kann dahinstehen, ob die Abmahnung vom 14. Dezember 2011 dem Betriebsratsvorsitzenden zu Unrecht erteilt worden ist und der Betriebsrat damit in der Ausübung seiner Tätigkeit entgegen § 78 Satz 1 BetrVG gestört oder behindert worden ist. Jedenfalls trägt § 78 Satz 1 BetrVG die vom Betriebsrat erstrebte Rechtsfolge nicht.

aa) Zwar ist der Betriebsrat vom Schutz des § 78 Satz 1 BetrVG erfasst. Auch ist der Begriff der Behinderung in § 78 Satz 1 BetrVG umfassend zu verstehen. Er betrifft jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist nicht erforderlich (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 34, 36; 20. Oktober 1999 - 7 ABR 37/98 - zu B I 2 b bb der Gründe mwN).

bb) Aus § 78 Satz 1 BetrVG folgt aber kein Anspruch des Betriebsrats auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte eines seiner Mitglieder. Hierbei handelt es sich um ein höchstpersönliches Recht des betroffenen Betriebsratsmitglieds, das diesem und nicht einem dritten Gremium zusteht. Dem Betriebsrat kommt kein - im Wege der Rechtsfortbildung anzunehmendes - kollektivrechtlich begründetes Recht zu, 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 (ausführlich BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 38 f.).

II. Soweit das Landesarbeitsgericht einem Feststellungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden entsprochen hat, ist die Entscheidung aufzuheben, weil dieser einen solchen Antrag nicht gestellt hat (§ 308 ZPO).

1. Nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist das Gericht nicht befugt, einer Partei etwas zuzusprechen, was sie nicht beantragt hat. Die Bestimmung gilt auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren (BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 46/08 - Rn. 10, BAGE 132, 357). Der gestellte Antrag begrenzt und bestimmt den Gegenstand des Beschlussverfahrens (BAG 13. November 1991 - 7 ABR 18/91 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 69, 49). Das Abweichen von den gestellten Sachanträgen ist im dritten Rechtszug von Amts wegen zu beachten (BAG 9. Dezember 2009 - 7 ABR 46/08 - Rn. 10, aaO; 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zu B I der Gründe, BAGE 106, 111). Eine Entscheidung, die gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstößt, ist insoweit gegenstandslos (vgl. zu dieser Rechtsfolge: BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 238/10 - Rn. 54; 21. Juli 2009 - 9 AZR 378/08 - Rn. 18; 28. Februar 2006 - 1 ABR 1/05 - Rn. 29, BAGE 117, 123).

2. Das Landesarbeitsgericht hat dadurch, dass es einem Feststellungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden stattgegeben hat, diesem „mehr“ zugesprochen, als er beantragt hat. Dieser hat weder erstinstanzlich noch in der Beschwerdeinstanz einen auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Abmahnung gerichteten Antrag gestellt. Das über die mündliche Anhörung vor dem Arbeitsgericht gefertigte Sitzungsprotokoll beweist gemäß § 80 Abs. 2 ArbGG, § 165 Satz 1 iVm. §§ 297, 160 Abs. 3 Nr. 2 ZPO, dass der Betriebsrat, nicht aber der Betriebsratsvorsitzende die zu Protokoll erklärten Anträge gestellt hat. Die vom Betriebsratsvorsitzenden beim Arbeitsgericht schriftsätzlich angekündigten Anträge wurden nicht protokolliert. Aus dem erstinstanzlichen Beschluss ergibt sich nichts anderes. In dessen Tatbestandsteil ist - in Übereinstimmung mit dem - Sitzungsprotokoll - aufgenommen, dass (nur) der Betriebsrat beide Anträge gestellt hat. Auch in den Gründen führt das Arbeitsgericht aus, mit dem Beschlussverfahren sei die richtige Verfahrensart „durch Antragstellung des Betriebsrats“ gewählt worden. Dass es in der Entscheidungsbegründung an anderer Stelle heißt, „(nur) der Bet. zu 1.“ sei antragsbefugt, ist für die Frage, ob eine eigene Antragstellung des Beteiligten zu 3. vorlag, ohne Aussagewert. Der Feststellungsantrag ist vom Betriebsratsvorsitzenden auch im Beschwerdeverfahren nicht gestellt worden. Sowohl seine Antragstellung als auch die inhaltlichen Ausführungen in der Beschwerdeinstanz beschränken sich auf den Abmahnungsentfernungsantrag. Der Betriebsratsvorsitzende hat in der mündlichen Anhörung vor dem Senat bestätigt, er erstrebe nicht die Feststellung, dass die Abmahnung unwirksam ist, sondern nur die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

III. Soweit das Landesarbeitsgericht dem Abmahnungsentfernungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden stattgegeben hat, ist die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin unbegründet. Der Betriebsratsvorsitzende hat einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 14. Dezember 2011 aus seiner Personalakte. Diesen Anspruch hat er in zulässiger Weise im Rahmen des vorliegenden Beschlussverfahrens in der Beschwerdeinstanz geltend gemacht.

1. Der Betriebsratsvorsitzende verfolgt diesen Antrag in der zulässigen Verfahrensart des Beschlussverfahrens. Dem steht nicht entgegen, dass neben der kollektivrechtlichen Rechtsposition als Betriebsratsvorsitzender auch seine individualrechtliche Rechtsposition als Arbeitnehmer von der Abmahnung betroffen ist.

a) Nach § 48 Abs. 1 ArbGG gelten ua. für die Zulässigkeit der Verfahrensart die §§ 17 bis 17b des Gerichtsverfassungsgesetzes (GVG) - mit bestimmten Maßgaben - entsprechend. Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG entscheidet das Gericht des zulässigen Rechtswegs den Rechtsstreit unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten. In entsprechender Geltung des § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG kommt damit den Gerichten für Arbeitssachen ggf. eine verfahrensüberschreitende Sachentscheidungskompetenz zu. Diese setzt voraus, dass Gegenstand des Verfahrens ein einheitlicher Streitgegenstand im Sinne eines einheitlichen prozessualen Anspruchs ist. Liegt hingegen eine Mehrheit prozessualer Ansprüche vor, ist für jeden dieser Ansprüche die Verfahrensart gesondert zu prüfen (BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 47; vgl. zur Rechtswegzuständigkeit BGH 27. November 2013 - III ZB 59/13 - Rn. 14 mwN, BGHZ 199, 159).

b) Bei der kollektivrechtlichen und der individualrechtlichen Rechtsposition des mit dem Abmahnungsentfernungsantrag verfolgten Verlangens handelt es sich nicht um zwei Streit- oder Verfahrensgegenstände. Nach dem für den Zivil- und Arbeitsgerichtsprozess einschließlich des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens geltenden sog. zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens durch den konkret gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund) bestimmt (vgl. etwa BAG 8. Dezember 2010 - 7 ABR 69/09 - Rn. 16 mwN). Vorliegend verlangt der Betriebsratsvorsitzende von der Arbeitgeberin, die Abmahnung vom 14. Dezember 2011 aus seiner Personalakte zu entfernen. Ausgehend von seinem Tatsachenvortrag kommen als Anspruchsgrundlagen kollektiv- oder individualrechtliche Regelungen in Frage. Es liegt damit eine Anspruchskonkurrenz - und keine objektive Anspruchsanhäufung - vor (vgl. zu einer vergleichbaren Fallgestaltung BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 48).

2. Der Abmahnungsentfernungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden ist zulässig.

a) Der Betriebsratsvorsitzende ist antragsbefugt iSv. § 81 Abs. 1 ArbGG. Er berührt sich in seiner Funktion als Betriebsratsmitglied eines eigenen Rechts, dessen Bestehen nicht von vornherein ausgeschlossen erscheint.

b) Der Betriebsratsvorsitzende hat seinen Abmahnungsentfernungsantrag (erst) im zweiten Rechtszug im Wege einer zulässigen - subjektiven - Antragsweiterung in das Verfahren eingeführt.

aa) Der Betriebsratsvorsitzende hatte erstinstanzlich keine Anträge und damit auch den zunächst angekündigten Abmahnungsentfernungsantrag nicht gestellt. Die Protokollierung dieses Antrages erfolgte erstmals im Beschwerderechtszug.

bb) Die Zulässigkeit der darin liegenden - subjektiven - Antragsweiterung im Beschwerdeverfahren bestimmt sich nach § 81 Abs. 3 ArbGG iVm. § 533 ZPO (vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 55; 17. Mai 2011 - 1 ABR 121/09 - Rn. 11; 9. November 2010 - 1 ABR 76/09 - Rn. 16). Sie setzt damit voraus, dass die anderen Beteiligten der Antragsänderung zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Die Arbeitgeberin hat zwar der Antragsweiterung widersprochen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch über den Abmahnungsentfernungsantrag entschieden und ausdrücklich die Sachdienlichkeit der Antragsweiterung bejaht. Daran ist der Senat gemäß § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 Satz 3 ArbGG gebunden (BAG 17. Mai 2011 - 1 ABR 121/09 - Rn. 11; 22. März 2000 - 7 ABR 34/98 - zu B I 1 der Gründe, BAGE 94, 144).

3. Der Abmahnungsentfernungsantrag des Betriebsratsvorsitzenden ist begründet. Der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte folgt aus einer entsprechenden Anwendung von

§§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine Prüfung dieses - individualrechtlichen - Anspruchs kann im vorliegenden Beschlussverfahren erfolgen. Nach § 48 Abs. 1 ArbGG iVm. § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG ist die Sache in der zulässigen Verfahrensart des Beschlussverfahrens unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten zu entscheiden.

a) Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, und auch dann, wenn selbst bei einer zu Recht erteilten Abmahnung kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 58; 19. Juli 2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 13 mwN, BAGE 142, 331).

b) Es kann dahinstehen, ob der Betriebsratsvorsitzende durch das Versenden der E-Mail vom 9. Dezember 2011 gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstoßen hat. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Abmahnung vom 14. Dezember 2011 bereits deswegen aus der Personalakte des Betriebsratsvorsitzenden zu entfernen ist, weil die Arbeitgeberin den Vorwurf einer Amtspflichtverletzung mit der Androhung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktioniert hat. Da mit der Abmahnung eine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht nicht gerügt wird, liegt in der Kündigungsandrohung eine unzutreffende rechtliche Bewertung des Verhaltens des Betriebsratsvorsitzenden durch die Arbeitgeberin.

aa) Verletzt ein Betriebsratsmitglied ausschließlich betriebsverfassungsrechtliche Amtspflichten, sind nach ständiger Rechtsprechung des Senats (BAG 26. Januar 1994 - 7 AZR 640/92 - zu A II 2 der Gründe mwN; 10. November 1993 - 7 AZR 682/92 - zu 5 a der Gründe; 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - zu 2 b aa der Gründe, BAGE 71, 14) vertragsrechtliche Sanktionen wie der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung oder einer individualrechtlichen Abmahnung, mit der kündigungsrechtliche Konsequenzen in Aussicht gestellt werden, ausgeschlossen.

bb) Danach ist die Abmahnung vom 14. Dezember 2011 aus der Personalakte des Betriebsratsvorsitzenden zu entfernen.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Arbeitgeberin dem Betriebsratsvorsitzenden im Abmahnungsschreiben vom 14. Dezember 2011 für den Fall eines erneuten Verstoßes gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit eine individualrechtliche Sanktion, nämlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, in Aussicht gestellt hat. Die insoweit vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden. Die Arbeitgeberin hat insoweit im Rechtsbeschwerdeverfahren auch keine Einwendungen erhoben.

Mit dem letzten Satz des Schreibens, „gegebenenfalls könnte sogar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen“, hat die Arbeitgeberin - entgegen ihrer Auffassung - nicht lediglich allgemein auf die Möglichkeiten hingewiesen, bei gleichzeitiger Amtspflicht- und Vertragsverletzung komme auch eine Kündigung in Betracht. Das Wort „gegebenenfalls“ stellt den Bezug der Kündigungsandrohung zu dem im Satz davor angesprochenen Fall her, dass der Betriebsratsvorsitzende erneut gegen das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen und sich in entsprechender Art und Weise pflichtwidrig verhalten würde. Damit hat die Arbeitgeberin für den konkreten Wiederholungsfall eines Verstoßes gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit eine Kündigung in Aussicht gestellt.

(2) Dies war im Streitfall nicht zulässig, weil die Arbeitgeberin lediglich die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Amtspflichten gerügt hat. Sie hat dem Betriebsratsvorsitzenden im Schreiben vom 14. Dezember 2011 vorgeworfen, er habe sich am 9. Dezember 2011 mit einer E-Mail an alle Mitarbeiter des N-Konzerns gewandt und gleichzeitig die Betriebsvereinbarung an diese versandt. Sie hat ausdrücklich einen Verstoß gegen das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit gerügt und dies damit begründet, der Betriebsratsvorsitzende sei „aufgrund seiner Position“ lediglich berechtigt, sich an Mitarbeiter der Arbeitgeberin zu wenden und er sei nicht befugt, Betriebsvereinbarungen an Mitarbeiter außerhalb des Betriebs zu versenden. Die angedrohte betriebsverfassungsrechtliche Sanktion des Ausschlussverfahrens nach § 23 BetrVG ist für den Fall in Aussicht gestellt worden, dass der

Betriebsratsvorsitzende „erneut gegen das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen“ sollte. Auch aus der Überschrift des Schreibens „Abmahnung als Betriebsrat“ wird deutlich, dass die Arbeitgeberin Amtspflichtverletzungen und nicht arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen gerügt hat. Die Arbeitgeberin hat auch im vorliegenden Verfahren nicht dargelegt, welche Vertragspflichtverletzung der Betriebsratsvorsitzende begangen haben soll.