

Übungsfälle zur Veranstaltung „Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht“

Fall 1:

A arbeitet in einer Druckerei der D-AG als Setzer. Er ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. (= Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft). Zur Vorbereitung der Tarifverhandlungen in der Druckindustrie möchte A die anderen Arbeitnehmer mobilisieren. Hierzu legt er Informationsmaterial der Gewerkschaft im Pausenraum seines Betriebes aus, obwohl ihm dies vom Arbeitgeber untersagt worden war. Außerdem spricht A einzelne Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an. Ferner befestigt er an seiner ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitskleidung einen ver.di-Button mit 10 cm Durchmesser. Nachdem sich einzelne Mitarbeiter bei ihrem Vorgesetzten über die Maßnahmen des A beschwert haben, spricht der Abteilungsleiter der Setzerei eine Abmahnung gegenüber A aus und veranlasst die Personalabteilung, die Abmahnung in der Personalakte des A zu vermerken. A ist damit nicht einverstanden und verlangt von D die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Zu Recht?

Bearbeitungshinweis:

Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), das unter bestimmten Voraussetzungen bei der Führung von Personalakten eingreift, sollen außer Betracht gelassen werden.

Hinweis:

Es handelt sich um eine Lösungsskizze, die nur die wesentlichen Aspekte der Lösung in strukturierter Weise enthält, nicht um eine ausformulierte Lösung. Dies wird im BK geschult.

Vorüberlegung: Wer will von wem was woraus?

Hier kommen nur Ansprüche des A gegen die D-AG in Betracht!

A könnte einen Anspruch gegen die D-AG auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gemäß § 1004 I 1 BGB analog bzw. § 241 II BGB haben.

A. Zu den Anspruchsgrundlagen

I. Dem Wortlaut nach gewährt § 1004 I 1 BGB nur einen Beseitigungsanspruch bei Verletzung des Eigentumsrechts.

Jedoch ist anerkannt, dass § 1004 I 1 BGB in analoger Anwendung Unterlassungsansprüche bei Verletzung sämtlicher absoluten Rechte und Rechtsgüter i. S. von § 823 I BGB begründet. Hierzu zählt auch das Allgemeine Persönlichkeitsrecht.

II. Eingriff in das APR des A?

Durch eine Abmahnung in der Personalakte wird das berufliche Fortkommen des AN erschwert. Wenn eine Abmahnung zu Unrecht ausgesprochen, liegt ein Eingriff des AG in das Persönlichkeitsrecht des AN vor.

III. Unter denselben Voraussetzungen besteht aufgrund des Arbeitsvertrags zwischen A und der D-AG ein vertraglicher Beseitigungsanspruch aus § 241 II BGB (genau genommen in Verbindung mit §§ 280 I, 249 I BGB).

(Zum Verständnis: Wenn die D-AG eine Rücksichtnahmepflicht schuldhaft verletzt, muss sie den Zustand herstellen, der bestünde, wenn sie die Pflicht nicht verletzt hätte. Wenn eine unberechtigte Abmahnung in der Personalakte eine vertragliche Rücksichtnahmepflicht verletzt, muss die Abmahnung aus der Personalakte eben wieder entfernt werden).

B. Einzelvoraussetzungen

Es kommt also darauf an, ob die Maßnahmen des A rechtmäßig (dann Abmahnung zu Unrecht) oder rechtswidrig waren (dann Abmahnung zu Recht)

I. Rechtmäßigkeit der Verteilung des Infomaterials?

1. Rechtmäßigkeit der Untersagung des Verteilens von Infomaterial durch AG?

Dann (-), wenn Untersagung gegen Art. 9 III 1 GG verstößt, so dass Untersagung nach Art 9 III 2 GG nichtig wäre.

a) Art 9 III 1 GG umfasst nicht nur den Kernbereich der koalitionsnären Betätigung (so BVerfG bis 1995), sondern die umfassende gewerkschaftliche Betätigung (BVerfG heute). Dies enthält auch Werbung für Koalition und Unterrichtung über ihre Ziele, soweit Rechte Dritter nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden.

b) Hier: Infomaterial nur im Pausenraum, also keine schwerwiegende Beeinträchtigung

c) Somit Verstoß der Anweisung gegen Art. 9 III 1 (+), also Nichtigkeit nach Art. 9 III 2 (+)

2. ZE: Insoweit keine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht, die Abmahnung rechtfertigen würde

II. Rechtmäßigkeit des „Ansprechens“?

1. A ist durch Arbeitsvertrag verpflichtet, Handlungen zu unterlassen, die den Produktionsablauf stören.

2. Hier Störung (+), auch keine Rechtfertigung durch Art. 9 III 1 GG, weil genügend Raum und Zeit bleibt, um für ver.di zu werben (bspw. während der Pausen)

3. Also Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht (+): insoweit Abmahnung rechtmäßig

III. Rechtmäßigkeit des „Button“

Grds. Eigentumsbeeinträchtigung (Arbeitskleidung gehört der D-AG), aber wiederum Rechtfertigung durch Art. 9 III 1 GG, weil Beeinträchtigung nicht erheblich.

IV. Abmahnung also nur zum Teil rechtmäßig. Dies führt dazu, dass Abmahnung insgesamt aus der Personalakte entfernt werden muss.

C. Ergebnis: A hat gegen die D-AG einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gemäß § 241 II bzw. § 1004 I 1 BGB analog.