

## **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. 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.

Zu Recht?

**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 §§ 241 II, 1004 BGB analog haben.**

**I. Arbeitsvertrag zwischen A und D-AG (+)**

**II. Wenn in das Persönlichkeitsrecht rechtswidrig eingegriffen wird, besteht gem. § 1004 BGB analog ein Anspruch auf Beseitigung. Durch Abmahnung in Personalakte wird das berufliche Fortkommen des AN erschwert. Wenn Abmahnung zu Unrecht ausgesprochen, liegt ein solcher Persönlichkeitseingriff vor.**

**Unter denselben Voraussetzungen besteht ein vertraglicher Beseitigungsanspruch aus § 241 II BGB.**

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

## **1. Rechtmäßigkeit der Verteilung des Infomaterials?**

**a) 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.**

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

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

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

**b) ZE: Insoweit keine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht, die Abmahnung rechtfertigen würde**

## **2. Rechtmäßigkeit des „Ansprechens“?**

**a) A ist durch Arbeitsvertrag verpflichtet, Handlungen zu unterlassen, die den Produktionsablauf stören.**

**b) 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)**

**c) Also Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht (+): insoweit Abmahnung begründet**

## **3. Rechtmäßigkeit des „Button“**

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

**4. Abmahnung also nur zum Teil begründet. Dies führt dazu, dass Abmahnung insgesamt aus der Personalakte entfernt werden muss.**

**III. Ergebnis: A hat gegen B einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte gemäß §§ 241 II, 1004 BGB analog.**