

Aktenzeichen: 1 AZR 307/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 19. Juli 1983
- 1 AZR 307/81 -

I. Arbeitsgericht Berlin Urteil vom 11. Januar 1980
- 2 Ca 321/79 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin Urteil vom 26. Juni 1980
- 4 Sa 13/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Freistellung von Mitgliedern der Tarifkommission

Gesetz: BetrVG § 87 Betriebsbuße; BGB § 611 Fürsorgepflicht; ZPO § 91 a; Manteltarifvertrag für den Berliner Einzelhandel vom 15. Juli 1977 § 11 Nr. 5

Leitsätze: § 11 Nr. 5 des Manteltarifvertrages für den Berliner Einzelhandel gewährt Mitgliedern der Tarifkommission einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an den Sitzungen der Tarifkommission nur insoweit, als die Tarifkommission satzungsgemäße Aufgaben wahrnimmt. Dazu gehört nicht die generelle, unmittelbare Beobachtung von Warnstreiks im Tarifgebiet.

Die Abmahnung eines Mitgliedes der Tarifkommission mit der Begründung, es habe zu Unrecht bezahlte Freistellung in Anspruch genommen, erhält nicht deswegen einen Bezug zur kollektiven Ordnung des Betriebes, weil der Arbeitnehmer in Ausübung eines Amtes gehandelt hat, das im kollektiven Arbeitsrecht seine Grundlage hat. Eine solche Abmahnung ist daher nicht mitbestimmungspflichtig.



1 AZR 307/81

4 Sa 13/80 Berlin

Verkündet am
19. Juli 1983

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und Gnade für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

vom 26. Juni 1980 - 4 Sa 13/80 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 11. Januar 1980 - 2 Ca 321/79 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Klägerin ist in einem Berliner Kaufhaus der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt und gehört dem dortigen Betriebsrat an. Sie ist Mitglied der Tarifkommission der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Gemäß § 11 Nr. 5 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden Manteltarifvertrages für den Berliner Einzelhandel vom 15. Juli 1977 (MTV) ist "den Tarifkommissionsmitgliedern zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Kommissionen in erforderlichem Umfang Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren".

Im Sommer 1979 fanden zwischen dem Gesamtverband des Berliner Einzelhandels e.V., deren Mitglied die Beklagte ist, auf der einen Seite und der DAG sowie der HBV auf der anderen Seite Tarifverhandlungen statt. Im Zuge dieser Tarifverhandlungen nahm die Klägerin auch wiederholt an Sitzungen der Tarifkommission teil. Am 2. Juli 1979 legte die Klägerin der Beklagten ein Schreiben der HBV vor, in dem

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

sie unter Hinweis auf § 11 Nr. 5 MTV für den 3. Juli 1979, 8.00 Uhr, zu einer Sitzung der Tarifkommission im DGB-Haus, Zimmer Nr. 505, eingeladen wurde, und erbat ihre Freistellung von der Arbeit, die ihr gewährt wurde. Am 3. Juli 1979 trafen sich die Mitglieder der Tarifkommission vor dem Gewerkschaftsgebäude und beobachteten anschließend bis etwa 10.00 Uhr einen von der HBV gegen das Kaufhaus Wertheim geführten Warnstreik. Erst danach begaben sie sich in den Sitzungssaal des Gewerkschaftsgebäudes.

Aufgrund dieses Verhaltens fertigte die Beklagte am 31. Juli 1979 eine "Notiz für die Personalakte", die sie der Klägerin zur Kenntnis brachte und zu deren Personalakte nahm. Diese Notiz hat folgenden Wortlaut:

L , Brigitte, Abteilung 21/47

Am 2. Juli 1979 haben Sie sich bei ihrem AL unter Vorlage eines Schreibens der Gewerkschaft HBV abgemeldet, da Sie am 3. Juli 1979 ab 8.00 Uhr an einer Sitzung der Tarifkommission teilnehmen sollten.

Laut Manteltarifvertrag des Einzelhandels § 11 Abs. 5 heißt es dort wörtlich: "Den Tarifkommissionsmitgliedern ist zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Kommission in erforderlichem Umfang Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren".

Sie haben am 3. Juli 1979 von 8.00 Uhr bis 10.00 Uhr nicht an einer Sitzung der Tarifkommission teilgenommen, sondern an einem Warnstreik der Gewerkschaft HBV bei Wertheim am Kurfürstendamm.

Damit haben Sie unberechtigterweise Freizeit in Anspruch genommen, die Ihnen nicht zustand und somit am 3. Juli 1979 von 9.00 Uhr (die Arbeitszeit der Klägerin begann an diesem Tage erst um 9.00 Uhr) bis 10.00 Uhr unentschuldigt gefehlt.

Sie als BRM müßten aber wissen, daß solch eine Handlungsweise nicht von uns gebilligt werden kann und das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt. Durch Ihre betriebstätliche Arbeit sind Sie aber darüber informiert, daß unentschuldigtes Fehlen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Wir erteilen Ihnen daher einen schriftlichen Verweis und im Wiederholungsfalle werden wir uns weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen vorbehalten.

Die Beklagte hat dazu den Betriebsrat nicht gehört, diesen vielmehr nur nachträglich informiert.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Entfernung dieses Verweises aus der Personalakte. Sie ist der Ansicht, die darin liegende Verwarnung sei zu Unrecht erfolgt. Sie sei sachlich falsch, soweit ihr eine Teilnahme am Warnstreik vorgeworfen werde. Sie habe am Warnstreik nicht teilgenommen, diesen vielmehr nur beobachtet. Die Verwarnung sei zum anderen nicht gerechtfertigt. Die Beobachtung des Warnstreiks sei durch die Tarifkommission beschlossen worden. Dieser Beschluß sei rechtmäßig erfolgt, zumindest habe sie darauf vertrauen dürfen. Die Beobachtung des Warnstreiks sei im übrigen eine Tätigkeit der Tarifkommission, die dafür gewährte Freistellung werde daher von § 11 Nr. 5 MTV gedeckt. Die Beklagte könne nicht ihre gewerkschaftliche Tätigkeit rügen. Damit werde das Recht der Gewerkschaft verletzt, selbst zu bestimmen, welche Tätigkeiten diese und ihre Mitglieder zu entfalten hätten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die über sie gefertigte Notiz für die Personalakte vom 31. Juli 1979 betreffend ihr Verhalten am 3. Juli 1979 zwischen 9.00 Uhr und 10.00 Uhr aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Sie ist der Ansicht, die Klägerin habe zu Unrecht bezahlte Freistellung in Anspruch genommen, da die Teilnahme am Warnstreik keine Tätigkeit der Tarifkommission sei, für die nach dem MTV eine Freistellung verlangt werden könne. Damit habe die Klägerin ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, so daß sie zu Recht abgemahnt worden sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der durch Beschluß des Senats vom 19. Mai 1981 zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Im Laufe des Verfahrens über die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten hat diese am 30. September 1980 die "Notiz zur Personalakte" vom 31. Juli 1979 dahin geändert, daß sie die im letzten Absatz enthaltenen Worte "wir erteilen Ihnen daher einen schriftlichen Verweis und" überklebt hat.

Die Klägerin ist der Ansicht, mit der Änderung der Notiz durch die Beklagte habe sich der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt. Die Beklagte hat der Erledigung widersprochen. Die Änderung der Notiz habe lediglich deutlich machen sollen, daß es sich dabei um eine Abmahnung und nicht um eine Betriebsbuße handele. Die Klägerin hat daher beantragt, die Erledigung der Hauptsache festzustellen. Nur hilfsweise hält sie an ihrem Klageantrag fest und beantragt die Zurückweisung der Revision.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage zu Unrecht stattgegeben.

I. Die Hauptsache ist nicht erledigt.

Da die Beklagte der Erledigungserklärung der Klägerin widersprochen hat, ist vom Senat zu prüfen, ob sich der Rechtsstreit in der Hauptsache erledigt hat. Das ist nur dann der Fall, wenn nach Rechtshängigkeit der Klage ein Ereignis eingetreten ist, das die Klägerin hindert, eine ursprünglich zulässige und begründete Klage mit Aussicht auf Erfolg weiter zu verfolgen. Eine Erledigung der Hauptsache setzt damit voraus, daß einmal nach Rechtshängigkeit ein erledigendes Ereignis eingetreten ist und daß zum anderen die Klage von Anfang an zulässig und begründet war (BAG 19, 342 = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO; Urteil vom 22. Januar 1975 - 4 AZR 10/74 - AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; BGH AP Nr. 14 zu § 91 a ZPO; BFH AP Nr. 16 zu § 91 a ZPO; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 41. Aufl., § 91 a Anm. 2 D; Thomas/Putzo, ZPO, 12. Aufl., § 91 a Anm. 7 und 7 b).

Im vorliegenden Falle fehlt es schon an einem erledigenden Ereignis. Die Klägerin sieht dieses Ereignis darin, daß die Beklagte die Notiz vom 31. Juli 1979 geändert und in dieser die Worte "wir erteilen Ihnen daher einen schriftlichen Verweis und" durch Überkleben getilgt hat. Diese Änderung der Notiz bedeutet jedoch nicht, daß damit die von der Klägerin mit der Klage beanstandete Notiz aus der Personalakte entfernt worden ist. Die Beklagte hat in der Notiz vom 31. Juli 1979 das Verhalten der Klägerin am 3. Juli 1979 beanstandet. Sie hat ihr vorgeworfen, bezahlte Freistellung nach § 11 Nr. 5 MTV zu Unrecht in Anspruch genommen und daher unentschuldigt gefehlt zu haben. Sie hat sich für



- 7 -

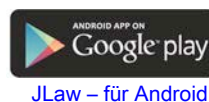
den Wiederholungsfall weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen vorbehalten. Den gleichen Inhalt hat auch die geänderte Notiz. In dieser sieht die Beklagte lediglich davon ab, der Klägerin einen schriftlichen Verweis zu erteilen. Das macht jedoch keinen sachlichen Unterschied. Die Klägerin hat sich gegen die Notiz in ihrer ursprünglichen Fassung nicht deswegen gewandt, weil die Beklagte ihr unzulässigerweise einen Verweis erteilt hat, sondern weil sie der Ansicht war, die Beklagte habe ihr Verhalten zu Unrecht gerügt, weil sie sich rechtmäßig verhalten habe. Sie hat in der Klageschrift selbst erklärt, in diesem Verweis sei eine Verwarnung zu sehen. Die Beklagte hat von Anfang an geltend gemacht, sie habe ein vertragswidriges Verhalten der Klägerin rügen und diese abmahnen wollen. Sie hat nach ihrem unwidersprochenen Vortrag der Klägerin angeboten, den Abmahnungscharakter durch eine Änderung der Notiz deutlicher werden zu lassen. Das hat die Klägerin mit der Begründung abgelehnt, dies sei nicht erforderlich, da sie die Notiz ohnehin als solche verstanden habe. Die Klägerin hat zu keiner Zeit geltend gemacht, durch die Erteilung des Verweises habe die Beklagte eine Betriebsbuße verhängt, die der Zustimmung des Betriebsrates bedurft hätte und schon mangels Zustimmung des Betriebsrates unwirksam wäre.

Unter diesen Umständen bedeutet die Streichung des Verweises in der ursprünglichen Notiz vom 31. Juli 1979 keine sachliche Änderung dieser Notiz. Die Notiz in ihrer ursprünglichen Fassung ist vielmehr mit der geänderten Notiz inhaltlich identisch. Die von der Klägerin mit ihrer Klage beanstandete Notiz befindet sich daher nach wie vor bei den Personalakten. Die Klägerin ist deshalb durch die Änderung der Notiz seitens der Beklagten nicht gehindert worden, ihren Klageantrag weiter zu verfolgen. Die Hauptsache hat sich damit nicht erledigt.

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 8 -

II. Für diesen Fall verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das ist zulässig. Über diesen ist auf die Revision der Beklagten in der Sache zu entscheiden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil es in der zu der Personalakte der Klägerin genommenen Notiz eine die kollektive Ordnung des Betriebes betreffende Maßnahme gesehen hat, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig gewesen sei. Da es an einer Mitwirkung des Betriebsrates fehle, sei die Maßnahme rechtswidrig. Diese Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft.

Bei dem in der Notiz gerügten Verhalten der Klägerin handelt es sich nicht um einen Verstoß gegen die kollektive Ordnung des Betriebes im Sinne der Entscheidungen des Senats vom 5. Dezember 1975 (BAG 27, 366 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße) und vom 30. Januar 1979 (- 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße). Der Klägerin wird vorgeworfen, zu Unrecht bezahlte Freistellung in Anspruch genommen und dadurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt zu haben. Daß die Klägerin dabei als Mitglied der Tarifkommission handelte und zusätzlich Betriebsratsmitglied war, also Ämter innehatte, die im kollektiven Arbeitsrecht ihre Grundlage haben, gibt ihrem Verhalten noch keinen Bezug zur kollektiven Ordnung des Betriebes. Diese wird bestimmt durch diejenigen Normen, die das Verhalten der Arbeitnehmer des Betriebes zueinander und im Betrieb betreffen. Mit diesem Verhalten und mit dieser Ordnung hat die Tätigkeit der Klägerin als Mitglied der Tarifkommission nichts zu tun.

2. Bei der zu der Personalakte der Klägerin genommenen Notiz vom 31. Juli 1979 handelt es sich um eine Abmahnung

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

eines nach Ansicht der Beklagten arbeitsvertragswidrigen Verhaltens der Klägerin. Die Beklagte wirft der Klägerin vor, zu Unrecht bezahlte Freistellung nach § 11 Nr. 5 MTV in Anspruch genommen zu haben, da sie am 3. Juli 1979 in der Zeit von 9.00 Uhr bis 10.00 Uhr nicht an einer Sitzung der Tarifkommission, sondern an einem Warnstreik der HBV vor dem Kaufhaus Wertheim teilgenommen habe. Diese Tätigkeit sei keine Teilnahme an einer Sitzung der Tarifkommission. Die Klägerin habe daher unentschuldigt gefehlt. Die Beklagte hält der Klägerin vor, daß sie gerade auch als Betriebsratsmitglied wissen müsse, was ein solches Verhalten bedeute; sie droht ihr für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen an.

Damit macht die Beklagte ein Gläubigerrecht geltend. Sie zeigt eine Vertragsverletzung auf, fordert für die Zukunft die Einhaltung der vertraglichen Pflichten und droht für einen erneuten Verstoß individualrechtliche Konsequenzen an. Diesen Charakter einer Abmahnung verliert die Notiz nicht dadurch, daß die Beklagte der Klägerin darin ursprünglich gleichzeitig einen schriftlichen Verweis erteilt hat. Darauf, wie eine Abmahnung äußerlich bezeichnet oder gefaßt wird, kommt es grundsätzlich nicht an. Entscheidend ist, ob der Abmahnung eine über den Warnzweck hinausgehende Sanktionswirkung zukommt. Das kann die Verwendung des Wortes "Verweis" zum Ausdruck bringen, zwingend ist dies jedoch nicht (BAG Urteil vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße).

Einem Verweis kann dann ein besonderer Sanktionscharakter zukommen, wenn aufgrund der betrieblichen Ordnung oder Übung bestimmte Verstöße generell mit einem förmlichen "Verweis" geahndet werden und solche Verweise unter bestimmten Voraussetzungen auch bestimmte Konsequenzen zur Folge haben. Daß dies im Betrieb der Beklagten der Fall ist, ist nicht

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

ersichtlich und auch nicht vorgetragen worden. Die Klägerin hat auch die Notiz zu keiner Zeit als Sanktionsmaßnahme im Sinne einer Betriebsbuße verstanden, vielmehr schon in der Klageschrift zum Ausdruck gebracht, daß der Verweis inhaltlich als "Verwarnung" zu werten sei. Der Gedanke, daß die Notiz vom 31. Juli 1979 eine mitbestimmungspflichtige Betriebsbuße sein könnte, ist auch erstmals durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in das Verfahren eingebracht worden.

Damit stellt sich die Notiz als eine Abmahnung dar, die nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates unterlag (BAG Urteil vom 30. Januar 1979, aaO).

3. Die Berechtigung einer Abmahnung arbeitsvertragswidrigen Verhaltens durch den Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer einer gerichtlichen Überprüfung unterbreitet werden, wenn die mißbilligende Äußerung des Arbeitgebers nach Form und Inhalt geeignet ist, den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung zu beeinträchtigen. Formelle, zu den Personalakten genommene schriftliche Abmahnungen gehören zu den Handlungen, die die Rechtsstellung des Arbeitnehmers nachhaltig beeinflussen können. Der Arbeitnehmer kann daher die Entfernung einer nicht gerechtfertigten Abmahnung aus seiner Personalakte verlangen (ständige Rechtsprechung des BAG zuletzt Urteil vom 30. März 1982 - 1 AZR 265/80 - AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

III. Der der Klägerin gemachte Vorwurf ist objektiv gerechtfertigt. Die Klägerin hat am 3. Juli 1979 für die Zeit von 9.00 Uhr bis 10.00 Uhr zu Unrecht bezahlte Freistellung in Anspruch genommen.

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Nach § 11 Nr. 5 MTV ist den Tarifkommissionsmitgliedern zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Kommissionen in erforderlichem Umfang Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. In der Protokollnotiz dazu heißt es, daß die vertragsschließenden Parteien darin übereinstimmen, daß die Tarifkommissionen ihren derzeitigen Umfang (ca. 40 Mitglieder) nicht erweitern und sich in der Regel aus freigestellten Betriebsratsmitgliedern zusammensetzen. Was unter "Sitzungen der Tarifkommission" zu verstehen ist, wird im Tarifvertrag nicht näher erläutert.

a) Tarifkommissionen werden nach § 2 der Tarifrichtlinien der Gewerkschaft HBV vom 16./17. November 1978 gebildet. Diese Tarifrichtlinien sind gemäß § 33 Nr. 6 a der Satzung der HBV vom Gewerkschaftsausschuß in Ergänzung der Satzung zur Tarifarbeit beschlossen worden.

Die Mitglieder der Tarifkommission werden in bestimmter Weise gewählt. Die Tarifkommission ist vor jeder Verhandlungsrunde einzuberufen. Ihre Beschlußfassung und die Wirksamkeit ihrer Beschlüsse ist im einzelnen geregelt. Nach § 3 der Richtlinien wählt sie aus ihrer Mitte eine Verhandlungskommission. Nach § 2 Nr. 10 kann die Tarifkommission nach Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten die Annahme eines Verhandlungsergebnisses empfehlen, sie kann auch das Scheitern der Tarifverhandlungen feststellen. Erklärungen nach außen, insbesondere gegenüber den Tarifpartnern, kann die Tarifkommission nicht abgeben.

Die Richtlinien bestimmen in § 4 weiter, daß Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Tarifverhandlungen stets von einer Informations-, Agitations- und Werbekampagne begleitet werden sollen, was im einzelnen näher geregelt wird. Nach § 5 der Richtlinien soll jeder Tarifbewegung rechtzeitig eine Meinungsforschung und Meinungsbildung vorausge-



hen. Dazu sollen rechtzeitige Betriebsgruppenversammlungen und Zusammenkünfte der Vertrauensleute durchgeführt werden. Diese Meinungsbildung soll während der Tarifbewegung weitergeführt werden, die Ergebnisse dieser Diskussionen werden über den örtlichen Fachgruppenvorstand an die zuständigen Tarifkommissionen weitergeleitet.

b) Nach den Bestimmungen der genannten Richtlinien ist damit Aufgabe der Tarifkommission, über den Verlauf der Tarifverhandlungen und deren Beendigung mitzubestimmen. Die Tarifkommission ist ein Entscheidungsgremium, das berufen ist, bestimmte Beschlüsse zur Tarifbewegung zu fassen. Wenn es daher in § 11 Nr. 5 MTV heißt, daß den Tarifkommissionsmitgliedern "zur Teilnahme an den Sitzungen ihrer Kommissionen" bezahlte Freistellung zu gewähren ist, so steht diese Vorschrift in unmittelbarem Bezug zu dieser Aufgabe der Tarifkommission, die ihre Beschlüsse in Sitzungen zu fassen hat. Die Arbeit der Tarifkommission soll erleichtert werden, indem ihr die Möglichkeit gegeben wird, auch während der Arbeitszeit ihrer Mitglieder zusammenzutreten, ohne daß diese einen Entgeltausfall befürchten müssen. Zu dieser geschützten und erleichterten Tätigkeit gehört nicht die Teilnahme der Tarifkommissionsmitglieder an gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen, mag sie auch nur darin bestehen, daß die Tarifkommissionsmitglieder die Kampfmaßnahmen unmittelbar beobachten. Die aktive Tarifpolitik, die Meinungsbildung und Meinungsforschung unter den Gewerkschaftsmitgliedern ist nach § 5 der Richtlinien Aufgabe der Betriebsgruppenversammlungen und der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Die Ergebnisse dieser Meinungsbildung sind von den Betriebsgruppensprechern über den örtlichen Fachgruppenvorstand an die Tarifkommission weiterzuleiten. Damit ist sichergestellt, daß die Tarifkommission über den Stand der Meinungsbildung in den Betrieben und unter den Mitgliedern unterrichtet wird. Eine unmittelbare Selbstunterrichtung durch die Tarifkommission sehen die Richt-



linien nicht vor.

Ist damit die unmittelbare Beobachtung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen nicht einmal nach der Satzung und den Richtlinien der HBV Aufgabe der Tarifkommission, so kann nicht angenommen werden, durch § 11 Nr. 5 MTV solle den Mitgliedern der Tarifkommission ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit auch für diese Betätigungen eingeräumt werden. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn bei Abschluß des MTV eine solche Betätigung der Tarifkommissionen üblich und der Arbeitgeberseite bekannt gewesen wäre. Dafür ist jedoch nichts vorgetragen worden und auch nichts ersichtlich. Warnstreiks der in dieser Tarifauseinandersetzung praktizierten Art waren 1977 noch nicht bekannt, zumindest noch nicht allgemein üblich (s. auch Buschmann, AuR 1983, 254, 255). Bei Flächenstreiks, sofern solche im Tarifgebiet Berlin stattgefunden hatten, konnte sich dieses Problem nicht stellen.

Unter "Teilnahme an den Sitzungen der Tarifkommission" ist daher nur die Teilnahme und Mitwirkung an den satzungsgemäßen und richtliniengemäßen Aufgaben der Tarifkommission zu verstehen. Wo diese Sitzungen stattfinden und in welcher äußeren Form die Tarifkommission ihren satzungsgemäßen Aufgaben nachkommt, ist dabei unerheblich.

c) Es bedarf im vorliegenden Falle keiner Entscheidung, ob für die Erledigung der satzungsgemäßen Aufgaben der Tarifkommission im Einzelfall auch einmal eine unmittelbare Unterrichtung über die Situation in einem Arbeitskampf erforderlich werden kann, etwa wenn eine anstehende Beschlußfassung nur bei Kenntnis bestimmter Daten sachgemäß erfolgen kann. Dafür hat die Klägerin nichts vorgetragen. Wie die vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommene Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht ergeben hat, hatte die Tarifkommission allgemein beschlossen, daß die Tarifkommissionsmitglieder an allen Warnstreiks der HBV und auch der DAG teilnehmen



- 14 -

sollten. Dafür, daß dies für eine bestimmte Beschlußfassung erforderlich war, daß eine bestimmte Beschlußfassung überhaupt anstand, ist nichts ersichtlich. Die Beobachtung des gegen das Kaufhaus Wertheim geführten Warnstreiks durch die Tarifkommission am 3. Juli 1979 hatte daher keinen unmittelbaren Bezug zu ihrer satzungsgemäßen Aufgabe. Sie war damit keine Sitzung der Tarifkommission im Sinne von § 11 Nr. 5 MTV. Die Klägerin konnte dafür bezahlte Freistellung von der Arbeit nicht verlangen.

d) Darauf, ob auch die Klägerin dies erkennen konnte, kommt es nicht an. Eine Abmahnung hat keinen Sanktionscharakter, soll vielmehr den Arbeitnehmer nur hinsichtlich seines künftigen Verhaltens warnen. Eine Abmahnung durch den Arbeitgeber erfolgt daher schon dann zu Recht, wenn der erhobene Vorwurf objektiv gerechtfertigt ist. Daß das beanstandete Verhalten dem Arbeitnehmer auch subjektiv vorgeworfen werden kann, ist nicht erforderlich (BAG Urteil vom 7. November 1979, aaO).

2. Die Notiz vom 31. Juli 1979 ist auch inhaltlich zutreffend. Sie geht nicht von einem unzutreffenden Sachverhalt aus, wenn sie der Klägerin eine "Teilnahme" am Warnstreik vor dem Kaufhaus Wertheim vorwirft. Daß die Beklagte der Klägerin nicht vorwirft; sie habe selbst gestreikt, versteht sich von selbst, wird auch von der Klägerin nicht angenommen. Wenn die Beklagte das Beobachten des Warnstreiks durch die Klägerin als Teilnahme am Warnstreik ansieht, so ist das nicht zu beanstanden. In der vom Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme hat der Landesbezirksleiter der HBV selbst immer nur und wiederholt davon gesprochen, daß alle Tarifkommissionsmitglieder an den Warnstreiks "teilnehmen" sollten, daß die "Teilnahme" beschlossen worden sei

- 15 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

und daß die Kommissionsmitglieder auch an einem von der DAG durchgeführten Warnstreik "teilnehmen" sollten. Wenn daher die Gewerkschaft HBV selbst die von der Klägerin am 3. Juli 1979 anlässlich des Warnstreiks entfaltete Tätigkeit als "Teilnahme am Warnstreik" bezeichnete, so erhebt die Beklagte keinen tatsächlich unzutreffenden Vorwurf, wenn sie der Klägerin eben diese "Teilnahme" unter Inanspruchnahme von bezahlter Freistellung vorwirft.

3. Dadurch, daß die Beklagte das Verhalten der Klägerin beanstandet, verletzt sie nicht ein Recht der Klägerin oder der HBV auf gewerkschaftliche bzw. koalitionsmäßige Betätigung. Es steht der Gewerkschaft frei, selbst darüber zu entscheiden, wie sie im Rahmen der Rechtsordnung Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe führt und damit auch, ob sie Tarifkommissionsmitglieder irgendwie in Arbeitskämpfe einschaltet. Das wird auch von der Beklagten nicht in Abrede gestellt. Aus dieser Freiheit folgt aber für die einzelnen Tarifkommissionsmitglieder als Arbeitnehmer noch nicht das Recht, die Erfüllung vertraglicher Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dadurch zu verletzen, daß sie diesen nicht nachkommen und Tätigkeiten für die Tarifkommission entfalten, für die § 11 Nr. 5 MTV keinen Anspruch auf Freistellung gewährt.

Die Klägerin kann nach allem die Entfernung der Notiz aus ihrer Personalakte nicht verlangen. Das macht die Abweisung der Klage erforderlich. Die Kosten des Rechtsstreits hat nach § 91 ZPO die Klägerin zu tragen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Wehr

Gnade

