

Arbeitsgericht Herford

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 314 Abs 2 BGB, § 75 Abs 1 S 1 BetrVG, § 612a BGB, Art 9 Abs 3 GG

- 1. Vor Beginn eines Warnstreiks müssen Arbeitnehmer die Beendigung ihrer Arbeitstätigkeit anzeigen, wozu sie die im Betrieb eingesetzten Kontrolleinrichtungen, wie z.B. Stempeluhren, in der üblichen Weise zu bedienen haben.**
- 2. Es liegt keine Verletzung von Artikel 9 Abs. 3 GG, § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder § 612 a BGB vor, wenn eine Arbeitnehmerin nicht wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung abgemahnt wurde.**
- 3. Ein Ausstempeln am Arbeitsplatz, wenn ein Arbeitnehmer an einem Warnstreik teilnimmt, ist nicht deswegen entbehrlich, weil dem Arbeitgeber der Beginn und das Ende des Warnstreiks bekannt ist.**
- 4. Eine Abmahnung, die das Verlassen des Arbeitsplatzes ohne vorheriges Ausstempeln im Vorfeld eines Warnstreiks rügt, verstößt nicht gegen das Übermaßverbot, weil es gängige Praxis der Gewerkschaften ist, den Streikteilnehmern zu empfehlen vor Beginn des Warnstreiks nicht auszustempeln und ein Arbeitnehmer deswegen glaubte, sein Verhalten sei rechtmäßig.**

ArbG Herford, Urteil vom 30.10.2003 Az.: 1 Ca 912/02

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

Der Streitwert wird auf 2500,-- EUR festgesetzt.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über eine Abmahnung.

2

Die Klägerin ist Arbeitnehmerin der Beklagten. Am 04.04.2002 beteiligte sie sich an einem Warnstreik der IG Metall. Dazu verließ sie gegen 8.15 Uhr ihren Arbeitsplatz ohne auszustempeln.

3

Mit Schreiben vom 19.04.2002 erteilte die Beklagte ihr folgende Abmahnung:

4

"Sehr geehrte Frau S,

5

am Donnerstag, den 04.04.2002 haben Sie gegen 8.15 Uhr die Arbeit niedergelegt, um sich an einem von der I Metall organisierten Warnstreik zu beteiligen.

6

Sie haben Ihren Arbeitsplatz und das Firmengelände verlassen, ohne ihre Arbeitszeit durch Abstempeln zu beenden oder zu unterbrechen.

7

Damit haben Sie Ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt und billigend in Kauf genommen, dass die Beendigung bzw. Unterbrechung Ihrer Arbeitszeit nicht oder nur schwer nachvollziehbar ist.

8

Wir empfinden es bedenklich und bedauerlich, dass die Gewerkschaft Sie zu dieser arbeitsvertraglichen Verletzung aufgefordert hat.

9

Für Ihre Pflichtverletzung sprechen wird Ihnen eine Abmahnung aus.

10

Für den Wiederholungsfall weisen wir auf arbeitsrechtliche Konsequenzen hin, welche die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gleich welcher Art, zur Folge haben kann.

11

Mit freundlichem Gruß

12

gez. Unterschrift"

13

Die Klägerin behauptet, Motivation für die Abmahnung sei nicht das unterlassene Ausstempeln gewesen, sondern ihre Teilnahme an dem Warnstreik. Sie ist der Ansicht, dass während des Warnstreiks ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert gewesen seien. Die Abmahnung sei auch deswegen unwirksam, weil - unstreitig - Beginn und Dauer des Warnstreiks der Beklagten bekannt waren und daher nicht das Risiko bestanden hätte, Arbeitszeiten zu bezahlen, die nicht abgeleistet worden seien. Des Weiteren verstoße die Abmahnung gegen das Übermaßverbot und sei auch aus formalen Gründen unwirksam, weil sie zu unbestimmt sei.

14

Sie beantragt,

15

die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 19.04.2003 zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen.

16

Die Beklagte beantragt,

17

die Klage abzuweisen.

18

Sie ist der Ansicht, die Teilnahme an einem Warnstreik entbinde die Arbeitnehmer nicht von der grundsätzlichen Verpflichtung, betriebliche Kontrolleinrichtungen, wie die bei der Beklagten eingerichtete Stempeluhr, zu bedienen. Die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen seien erst mit Beginn des Warnstreiks suspendiert, während das Ausstempeln vor Beginn des Warnstreiks stattfinden müsse.

Entscheidungsgründe:

19

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

20

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Rücknahme der Abmahnung vom 19.04.2004 und Entfernung aus der Personalakte gegen die Beklagte. Die Abmahnung ist berechtigterweise erteilt worden.

21

Vor Beginn eines Warnstreiks müssen Arbeitnehmer die Beendigung ihrer Arbeitstätigkeit anzeigen. Dazu haben sie die im Betrieb eingesetzten Kontrolleinrichtungen, wie z.B. Stempeluhren, in der üblichen Weise zu bedienen (LAG Hamm vom 25. Mai 1993, 4 Sa 11/93, nicht veröffentlicht; andere Ansicht Arbeitsgericht Braunschweig vom 12. April 1989, 3 Ca 1286/88, nicht veröffentlicht). Grundsätzlich müssen die Arbeitnehmer der Beklagten beim Verlassen ihres Arbeitsplatzes ausstempeln. Es ist daher begründungsbedürftig, warum diese Verpflichtung bei der Teilnahme an einem Warnstreik nicht bestehen soll. Solche Gründe liegen nicht vor.

22

Es liegt keine Verletzung von Artikel 9 Abs. 3 GG, § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG oder § 612 a BGB vor. Die Klägerin wurde nicht wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung abgemahnt. Die Abmahnung rügt nicht die zulässige Beteiligung an dem Warnstreik, sondern das Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Ausstempeln. Eine Beteiligung an dem Warnstreik ist auch nach dem Ausstempeln möglich. Der Warnstreik ist ein zulässiges Arbeitskämpfungsmittel der Gewerkschaften. Er soll jedoch nicht dadurch Druck auf den Arbeitgeber ausüben, dass dieser möglicherweise Schwierigkeiten bei der Lohnabrechnung hat.

23

Es kann dahinstehen, ob, wie von der Klägerin behauptet, Motivation der Beklagten für die Erteilung der Abmahnung die Teilnahme an dem Warnstreik war, da diese nicht das in der Abmahnung beanstandete Verhalten ist.

24

Die Verpflichtung zum Ausstempeln beim Verlassen des Arbeitsplatzes ist auch nicht durch die Teilnahme am Warnstreik suspendiert. Es kann dahinstehen, ob diese arbeitsvertragliche Nebenpflicht überhaupt während der Dauer des Warnstreiks suspendiert ist (ablehnend LAG Hamm a.a.O.). Eine Suspendierung kommt jedenfalls nur für die Dauer des Warnstreiks in Betracht. Die Beendigung der Arbeitsleistung und damit die Verpflichtung zum Ausstempeln, erfolgt jedoch vor Beginn des Warnstreiks.

25

Das Ausstempeln war auch nicht deswegen entbehrlich, weil der Beklagten der Beginn und das Ende des Warnstreiks bekannt war. Es gab kein berechtigtes Interesse der Klägerin, das sonst übliche Ausstempeln zu unterlassen. Insbesondere stellt dieses keine Belastung dar.

26

Die Abmahnung verstößt auch nicht gegen das Übermaßverbot. Sie rügt das Verlassen des Arbeitsplatzes ohne vorheriges Ausstempeln. Es ist unbeachtlich, dass es gängige Praxis der Gewerkschaften ist, den Streikteilnehmern zu empfehlen vor Beginn des Warnstreiks nicht auszustempeln und die Klägerin deswegen glaubte, ihr Verhalten sei rechtmäßig. Gerade deswegen ist die Hinweisfunktion der Abmahnung besonders erforderlich, um der Klägerin die Vertragswidrigkeit ihres Verhaltens bewusst zu machen.

27

Die Abmahnung ist formell ordnungsgemäß. Die Abmahnung ist bestimmt, weil klar ist, welches Verhalten der Klägerin abgemahnt wird. Soweit hier von Bedeutung, lautet die Abmahnung:

28

"Sehr geehrte Frau S,

29

am Donnerstag, den 04.04.2002 haben Sie gegen 8.15 Uhr die Arbeit niedergelegt, um sich an einem von der IG Metall organisierten Warnstreik zu beteiligen.

30

Sie haben Ihren Arbeitsplatz und das Firmengelände verlassen, ohne ihre Arbeitszeit durch Abstempeln zu beenden oder zu unterbrechen.

31

Damit haben Sie Ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt und billigend in Kauf genommen, dass die Beendigung bzw. Unterbrechung Ihrer Arbeitszeit nicht oder nur schwer nachvollziehbar ist."

32

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die unterliegende Klägerin (§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG).

33

Das Urteil ist gemäß § 62 Abs. 1 Satz 1 ArbGG vorläufig vollstreckbar.