

Bundesarbeitsgericht

Beschluss

§§ 2 Abs 1 Nr 3 Buchst a , 2a Abs 1 Nr 3a , 48 Abs 1 ArbGG; § 17 Abs 2 GVG; § 179 Abs 2 SGB IX

- 1. Für den Antrag einer Vertrauensperson auf Entfernung einer Abmahnung aus ihrer Personalakte ist das Urteilsverfahren nach § 2 Abs 1 Nr 3 Buchst a ArbGG die zulässige Verfahrensart.**
- 2. Zu den von § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG erfassten Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag und den das Arbeitsverhältnis regelnden Normen ergeben.**
- 3. Über den Antrag ist nicht deshalb nach § 2a Abs 1 Nr 3a ArbGG im Beschlussverfahren zu entscheiden, weil sich die Vertrauensperson zur Begründung ihres Antrags auch auf das Behinderungsverbot nach § 179 Abs 2 SGB 9 beruft, das die Schwerbehindertenvertretung und ihre Tätigkeit schützt und damit kollektiven Charakter hat.**

BAG, Beschluss vom 03.12.2020 Az. : 7 AZB 57/20

Tenor:

Auf die Rechtsbeschwerde des Beteiligten zu 2. wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 25. Mai 2020 - 25 Ta 41/20 - aufgehoben.

Die sofortige Beschwerde des Beteiligten zu 1. gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. Dezember 2019 - 58 BV 7799/19 - wird zurückgewiesen.

Gründe:

1

I. Die Beteiligten streiten im Vorabentscheidungsverfahren darüber, ob über den Antrag des Beteiligten zu 1. auf Entfernung des Protokolls eines Mitarbeitergesprächs sowie einer Abmahnung aus seiner Personalakte im Urteilsverfahren oder im Beschlussverfahren zu entscheiden ist.

2

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin ist eine gemeinsame Einrichtung iSd. § 44b Abs. 1 SGB II zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Der zu 1. beteiligte Antragsteller ist die Vertrauensperson der bei der Arbeitgeberin beschäftigten schwerbehinderten Menschen iSv. § 44i SGB II.

3

Die Vertrauensperson unterstützte die bei der Arbeitgeberin beschäftigte behinderte Mitarbeiterin M bei der Formulierung eines Antrags auf Gleichstellung iSv. § 2 Abs. 3 SGB IX. Nachdem die Arbeitgeberin zum Gleichstellungsantrag kontaktiert worden

war, hielt sie der Vertrauensperson am 22. Mai 2019 in einem Mitarbeitergespräch vor, Frau M dazu geraten und sie dabei unterstützt zu haben, in ihrem Gleichstellungsantrag unzutreffende Angaben zu machen. Die Vertrauensperson äußerte sich zu diesem Vorwurf nicht. Die Arbeitgeberin erteilte der Vertrauensperson unter dem 4. Juni 2019 eine Abmahnung. Darin heißt es ua.:

„... ich spreche Ihnen wegen Verstoßes gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten eine Abmahnung aus.

I.
Sachverhalt

Mit Antrag auf Gleichstellung (§ 2 Abs. 3 SGB IX) hat die Arbeitnehmerin M gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit mitgeteilt, dass ihr Vorgesetzter wegen ihrer Leistungseinschränkungen eine Herabgruppierung prüfen lässt. Weiter teilte sie mit, er habe deutlich gemacht, dass er die Fehlerhäufigkeit und ihre behinderungsbedingt notwendigen vermehrten Pausen (Toilettengänge) nicht mehr tolerieren wird.

Mit Schreiben vom 12.04.2019 wurde der Personalbereich der Agentur für Arbeit B vom hierfür zuständigen Operativen Service der Agentur für Arbeit P um Mitteilung gebeten, ob die o.g. Ausführungen zutreffend seien. Darauf wurde die Führungskraft von Frau M, Herr K, mit den Ausführungen konfrontiert. Er wies jedoch zurück, solche Aussagen jemals getätigt zu haben.

Im Rahmen des hierzu zwischen Frau M und Herrn K - unter Anwesenheit des stellv. Bereichsleiters Herrn Kü - am 03.05.2019 geführten Gesprächs bestätigte sich, dass die Ausführungen frei erfunden waren.

Frau M erklärte, sie wurde bei der Antragsstellung von Ihnen hinsichtlich der eingangs genannten Ausführungen beraten und unterstützt.

...

Ihr eingangs genanntes Verhalten, welches im Übrigen nicht durch die Amtsausübung als Schwerbehindertenvertretung gedeckt ist, kann ich nicht hinnehmen und spreche hiermit eine Abmahnung aus.

Ich fordere Sie auf, Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in Zukunft ordnungsgemäß zu erfüllen. Insbesondere verlange ich von Ihnen die Beachtung einschlägiger Gesetze und Weisungen, die Berücksichtigung der Wahrheitspflicht und die Beachtung der Pflicht, Schaden von Ihrem Arbeitgeber abzuwenden. In diesem Zusammenhang verlange ich auch, dass von Ihnen keine erfundenen Anschuldigungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften, in welcher Form auch immer, in Umlauf gebracht werden oder andere Kolleginnen und Kollegen hierzu angestiftet werden.

Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass Sie bei weiteren gleichartigen Pflichtverletzungen mit weitergehenden Konsequenzen bis hin zur Kündigung rechnen müssen.“

4

Die Arbeitgeberin nahm das Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 22. Mai 2019 und die Abmahnung vom 4. Juni 2019 zur Personalakte der Vertrauensperson.

5

Mit dem von ihr eingeleiteten Beschlussverfahren verlangt die Vertrauensperson von der Arbeitgeberin, das Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 22. Mai 2019 und die Abmahnung vom 4. Juni 2019 aus ihrer Personalakte zu entfernen. Sie hat die Auffassung vertreten, mit der Abmahnung habe die Arbeitgeberin ihre Amtsführung als Vertrauensperson gerügt. Das sei unzulässig und stelle einen Verstoß gegen das Behinderungsverbot des § 179 Abs. 2 SGB IX dar. Sie habe ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt.

6

Die Vertrauensperson hat den Antrag angekündigt,

der Arbeitgeberin aufzugeben, das Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 22. Mai 2019 sowie die Abmahnung vom 4. Juni 2019 aus ihrer Personalakte zu entfernen.

7

Das Arbeitsgericht hat auf die von der Arbeitgeberin erhobene Rüge, die Sache sei im Urteilsverfahren zu entscheiden, beschlossen, dass das Beschlussverfahren nicht die zutreffende Verfahrensart sei und das Verfahren in das Urteilsverfahren übergeleitet. Auf die sofortige Beschwerde der Vertrauensperson hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und entschieden, dass das Beschlussverfahren die zutreffende Verfahrensart sei. Mit ihrer Rechtsbeschwerde begehrt die Arbeitgeberin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

8

Im Laufe des Beschwerdeverfahrens ist die Schwerbehindertenvertretung dem Beschlussverfahren beigetreten und hat ebenfalls den Antrag angekündigt, der Arbeitgeberin aufzugeben, das Protokoll des Mitarbeitergesprächs vom 22. Mai 2019 sowie die Abmahnung vom 4. Juni 2019 aus der Personalakte der Vertrauensperson zu entfernen.

9

II. Die nach § 80 Abs. 3, § 48 Abs. 1 ArbGG iVm. § 17a Abs. 4 Satz 4 GVG statthafte und auch im Übrigen zulässige Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde der Vertrauensperson gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts zu Unrecht entsprochen. Über den Antrag der Vertrauensperson ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG im Urteilsverfahren zu entscheiden.

10

1. An dem vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren zur Bestimmung der Verfahrensart sind nur die Vertrauensperson und die Arbeitgeberin, nicht aber die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Gegenstand dieses Verfahrens ist nur die Bestimmung der Verfahrensart für den Antrag der Vertrauensperson. Die Verfahrensart für den Antrag der Schwerbehindertenvertretung steht nicht im Streit.

11

2. Die Verfahrensart, in der ein Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen zu entscheiden ist, bestimmt sich nach § 2 und § 2a ArbGG. In den in § 2 ArbGG geregelten Arbeitssachen findet das Urteilsverfahren statt (§ 2 Abs. 5 ArbGG), während über die in § 2a ArbGG genannten Arbeitssachen im Beschlussverfahren zu befinden ist (§ 2a Abs. 2 ArbGG).

12

3. Für den Antrag der Vertrauensperson ist das Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG die zulässige Verfahrensart.

13

a) Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Zu den von § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG erfassten Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag und den das Arbeitsverhältnis regelnden Normen ergeben (GMP/Schlewing ArbGG 9. Aufl. § 2 Rn. 56). Maßgeblich ist nicht die Anspruchsgrundlage (GMP/Schlewing ArbGG 9. Aufl. § 2 Rn. 55); vielmehr kommt es darauf an, ob der Anspruch auf dem Arbeitsverhältnis beruht (ErfK/Koch 20. Aufl. ArbGG § 2 Rn. 12; GMP/Schlewing ArbGG 9. Aufl. § 2 Rn. 53). Danach macht die Vertrauensperson einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis geltend. Sie verlangt die Entfernung von Unterlagen aus ihrer Personalakte, die den Vorwurf der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten enthalten.

14

b) Über den Antrag ist vorliegend nicht deshalb nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG im Beschlussverfahren zu entscheiden, weil sich die Vertrauensperson zur Begründung ihres Antrags auch auf das Behinderungsverbot nach § 179 Abs. 2 SGB IX beruft, das die Schwerbehindertenvertretung und ihre Tätigkeit schützt und damit kollektiven Charakter hat (vgl. zu § 78 Satz 1 BetrVG BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 34).

15

aa) Nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für Angelegenheiten aus den §§ 177, 178 und 222 SGB IX. Um eine solche Streitigkeit handelt es sich vorliegend nicht. Für Angelegenheiten nach § 179 SGB IX trifft § 2a ArbGG keine Regelung.

16

bb) § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG ist vorliegend auch nicht entsprechend anzuwenden.

17

(1) Analoge Gesetzesanwendung setzt das Bestehen einer unbewussten Regelungslücke voraus. Hat sich der Gesetzgeber bewusst für die Regelung oder Nichtregelung eines bestimmten Sachverhalts entschieden, sind die Gerichte nicht befugt, sich über die gesetzgeberische Entscheidung hinwegzusetzen. Eine unbewusste Regelungslücke kann durch die analoge Anwendung einer Vorschrift geschlossen werden, wenn der gesetzessprachlich nicht erfasste, dh. gesetzlich unregelter Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die gesetzessprachlich erfassten Fälle (BAG 26. September 2018 - 7 ABR 77/16 - Rn. 39; 11. November 2009 - 7 ABR 26/08 - Rn. 22, BAGE 132, 232; 29. September 2004 - 1 ABR 39/03 - zu B III 2 b der Gründe, BAGE 112, 100).

18

(2) Nach diesen Grundsätzen kommt die entsprechende Anwendung von § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG hier mangels einer planwidrigen Regelungslücke nicht in Betracht.

19

(a) Zwar enthält § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eine planwidrige Regelungslücke, soweit es um Streitigkeiten mit rein kollektivrechtlichem Charakter geht.

20

(aa) Die Zuständigkeit nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG betrifft Streitigkeiten über die Wahl und die Amtszeit (§ 177 SGB IX) und die Aufgaben (§ 178 SGB IX) der Schwerbehindertenvertretung sowie die Mitwirkung durch Werkstatträte (§ 222 SGB IX). Hierbei handelt es sich um Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen, die in der Organstellung des Gremiums ihre Grundlage haben. Diese kollektivrechtlichen Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen hat der Gesetzgeber durch § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG hinsichtlich des Rechtswegs und der Verfahrensart betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten gleichgestellt und für Streitigkeiten hierüber die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren angeordnet (BAG 15. Juni 2017 - 7 AZB 56/16 - Rn. 20; 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 9, BAGE 134, 51). Dies gilt unabhängig davon, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb der Privatwirtschaft oder in einer Dienststelle, für die Personalvertretungsrecht gilt, gebildet wurde (vgl. BAG 11. November 2003 - 7 AZB 40/03 - zu II 1 b der Gründe).

21

(bb) § 179 SGB IX trifft nach seiner Überschrift Bestimmungen über die persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und regelt zu einem erheblichen Teil deren individualrechtliche Rechte und Pflichten, zB das Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot (Abs. 2), den Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz (Abs. 3) sowie Entgeltfortzahlungsansprüche für die Dauer der Wahrnehmung von Amtstätigkeiten und der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen (Abs. 4). Streitigkeiten hierüber sind - je nach dem Status der Vertrauensperson als Arbeitnehmer oder Beamter - im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht oder dem Verwaltungsgericht zu entscheiden. Dementsprechend ist eine Erstreckung der Regelung in § 2a Abs. 1 Nr. 3a, Abs. 2 ArbGG auf diese Angelegenheiten konsequenterweise unterblieben. Eine Eröffnung des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens für derartige individualrechtliche Streitigkeiten wäre systemwidrig (BAG 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 10, BAGE 134, 51).

22

(cc) Allerdings enthält § 179 SGB IX auch Regelungen von kollektivem Charakter. Dazu gehört etwa die in § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX geregelte Pflicht des Arbeitgebers, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen. Ansprüche der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen, die auf der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX beruhen, sind keine individualrechtlichen Ansprüche, die entsprechend dem Status des Mitglieds als Arbeitnehmer oder Beamter im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht oder dem Verwaltungsgericht geltend zu machen wären. Diese Ansprüche haben ihre Grundlage nicht im Arbeits- oder Beamtenverhältnis des Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung, sondern allein in dem von ihm wahrgenommenen Amt. Für die Geltendmachung derartiger Ansprüche bestimmt weder § 2 ArbGG noch eine sonstige gesetzliche Vorschrift den Rechtsweg und die Verfahrensart. Das Gesetz enthält daher insoweit eine planwidrige Regelungslücke (BAG 30. März 2010 - 7 AZB 32/09 - Rn. 11, BAGE 134, 51).

23

(b) Dagegen besteht keine planwidrige Regelungslücke, soweit es - wie hier - um einen Anspruch auf Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte geht, der seine Grundlage im Arbeitsverhältnis hat und für den unter Umständen neben der individualrechtlichen Anspruchsgrundlage (§§ 242, 1004 BGB) auch noch eine kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage (§ 179 Abs. 2 SGB IX) besteht. Für diese Fälle enthält das Gesetz in § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG eine Bestimmung der Verfahrensart, die auch die Entscheidung über die kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage einschließt.

24

(aa) 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 Arbeitsachen 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 von Streitgegenständen vor, ist für jeden Streitgegenstand die Verfahrensart gesondert zu prüfen (BAG 9. September 2015 - 7 ABR 69/13 - Rn. 31; 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).

25

(bb) Vorliegend handelt es sich bei der kollektivrechtlichen und der individualrechtlichen Grundlage des mit dem Sachantrag der Vertrauensperson verfolgten Verlangens 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 die Vertrauensperson von der Arbeitgeberin, das Protokoll über das Mitarbeitergespräch vom 22. Mai 2019 und die Abmahnung vom 4. Juni 2019 aus ihrer Personalakte zu entfernen. Ausgehend von ihrem Tatsachenvortrag kommen als Anspruchsgrundlagen kollektiv- und individualrechtliche Regelungen in Frage. Dem Begehren liegt jedoch derselbe Lebenssachverhalt zugrunde. Es liegt damit eine Anspruchskonkurrenz - und keine objektive Anspruchshäufung - vor (vgl. zu einer vergleichbaren Fallgestaltung bei einem Betriebsratsmitglied BAG 9. September 2015 - 7 ABR 69/13 - Rn. 32; 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 48).