



Hochschule Niederrhein Postfach 10 07 62 47707 Krefeld

Einschreiben/Rückschein  
labournet.de e.V.  
Hattinger Straße 99

44789 Bochum

**Der Vizepräsident**  
für Wirtschafts- und Personalverwaltung  
Stabsstelle Justitiariat

Reinarzstraße 49  
47805 Krefeld

Telefon: +49 (0) 2151 822 2238  
Zentrale: +49 (0) 2151 822 0  
Fax: +49 (0) 2151 822  
Sherif.Rohayem@hsnr.de  
www.hs-niederrhein.de

Aktenzeichen: Ju- 51.33-Roh/roh  
Datum: 17.04.2013

**Artikel vom 25./26.03.2013 „Putzfrauen sollen unsichtbar sein – Beispielhafte Solidarität an der Hochschule Niederrhein“ eingestellt auf der Webseite LabourNet.de Germany**

Sehr geehrter Herr Schaumberg, sehr geehrte Damen und Herren,

in dem o.g. Artikel berichtet die in Trägerschaft von labournet.de e.V. (künftig: labournet) stehende Webseite LabourNet.de über die Neuorganisation des Reinigungsdienstes an der Hochschule Niederrhein (künftig: HN) und stellt in dem Zusammenhang falsche, rufschädigende sowie die Handlungsfreiheit der HN zu beeinträchtigen geeignete Behauptungen auf. Wegen dieser Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der HN steht ihr gegen labournet ein Anspruch auf Entfernung des Artikels und Widerruf der darin enthaltenen falschen Behauptungen aus § 1004 BGB analog zu.

1. Demnach erfolge die Neuorganisation des Reinigungsdienstes an der HN unter Verstoß gegen § 613a BGB. Wörtlich ist von einem „*faktischen Rechtsbruch*“ und davon, dass § 613a BGB „*systematisch umgangen*“ würde, die Rede. Folglich werden Tatsachenbehauptungen aufgestellt und nicht lediglich Meinungen geäußert.

Um Tatsachenbehauptungen handelt es sich nach ganz herrschender Auffassung bei Äußerungen über Tatbestände oder Vorgänge, die Anspruch auf Wirklichkeitstreue erheben und auf ihre Richtigkeit hin objektiv, mit den Mitteln der Beweiserhebung, überprüfbar sind.

Zwar mag die Äußerung einer bestimmten Rechtsauffassung (hier: Rechtsbruch, Umgehung des § 613a BGB) im Einzelfall Meinungscharakter haben. Von einer Tatsachenbehauptung ist jedoch auszugehen, wenn sich aus dem Sinneszusammenhang etwas anderes ergibt, insbesondere wenn die Verwendung eines Rechtsbegriffes dem Adressaten die vermeintliche Kenntnis eines bestimmten, konkreten nachprüfbaren Tatbestandes vermittelt. Unter Berücksichtigung des Kontextes hat der BGH auch den prinzipiell wertenden Begriff der „*Illegalität*“ als Tatsachenbehauptung angesehen (BGH 17.11.1992 VI ZR 344/91). So stellen sich die Dinge hier auch dar, da in dem Artikel zunächst die Arbeitszeiten der Reinigungskräfte, deren Lohn sowie die Umstände des Wechsels zur neuen Reinigungsfirma dargestellt werden, woraufhin ein Rechtsbruch behauptet wird. Dieser behauptete Rechtsbruch bezieht sich auf einen konkreten Vor-

gang, der als behauptetes tatsächliches Geschehen dem Beweis zugänglich ist. Die Kennzeichnung dieses tatsächlichen Vorgangs als „*Rechtsbruch*“ macht die gesamte Aussage nicht zu einer durch Beurteilungsgrundlagen ergänzten Rechtsauffassung. Im vorliegenden Fall ist in dem Artikel der Vorwurf "*Rechtsbruch*" durch die aus dem weiteren Text dieses Artikels zu entnehmenden Behauptungen erläutert und festgelegt worden. Namentlich die Behauptungen, wonach der HN klar gewesen sei, dass die Reinigungskräfte einer Änderungskündigung nicht würden zustimmen und sie daher den in der Branche üblichen Weg gewählt habe, der alten Reinigungsfirma zu kündigen, den Auftrag einer neuen Firma zu erteilen, welche die Reinigungskräfte sodann unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes gezwungen habe, neue Verträge mit neuen Arbeitszeiten zu unterschreiben. Damit wird die Äußerung so stark von tatsächlichen Bestandteilen geprägt, dass ihr insgesamt der Charakter einer Tatsachenbehauptung beizumessen ist, die einen bestimmten Vorgang im Wesentlichen beschreibt und nicht bewertet, zumal der betreffende Abschnitt mit den Worten „*Aushebelung von Arbeitsrechten durch Betriebswechsel*“ überschrieben ist, also rein deskriptiv.

2. Einfacher ist die Bewertung der o.g. Aussage, wonach die Motivation der HN zum Wechsel der Reinigungsfirma darin bestand, Arbeitnehmerrechte zu umgehen, als Behauptung einer (inneren) Tatsache. Ebenfalls keine Meinungsäußerung, sondern eine Behauptung, ist die Aussage, die HN habe den „*in der Branche allgemein üblichen Weg*“ gewählt; das gleiche gilt für die Behauptung, wonach „*die Frauen unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes*“ gezwungen worden seien, Verträge mit der neuen Reinigungsfirma zu unterschreiben. Hierbei handelt es sich um Tatsachenbehauptungen.

3. Darin liegt auch die Persönlichkeitsrechtsverletzung. Die HN ist ihrem Wesen nach Trägerin des Persönlichkeitsrechtes, die in ihrem sozialen Geltungsanspruch durch die falschen Behauptungen in dem Artikel betroffen ist. Durch die diffamierenden Darstellungen ist zudem ihre Darstellung nach außen betroffen. Für diese Außendarstellung wendet die HN beträchtliche Mühen auf. So verfügt sie über eine Presseabteilung, durch die Sie ihr Außenbild steuert (auch im Internet) und eine Marketingabteilung, die ebenfalls ihrer Außendarstellung dient. Als Recht der Selbstdarstellung verbürgt das allgemeine Persönlichkeitsrecht dem Träger zudem, sich herabsetzender, fälschender und unerbetener öffentlicher Darstellungen erwehren zu können.

Wegen des öffentlichen Drucks, der durch den Artikel ausgeübt wird, besteht zudem die Gefahr einer unmittelbaren Einflussnahme auf das interne Organisationsermessen, folglich ist durch den Artikel auch die allgemeine Handlungsfreiheit betroffen.

4. Als Trägerin der Webseite LabourNet.de, auf die der Artikel eingestellt ist, hat Ihr Verein die Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts zurechenbar und adäquat ermöglicht, so dass Ihr Verein als Handlungsstörer verantwortlich ist.

5. Die Ihrem Verein zurechenbare Persönlichkeitsrechtsverletzung ist zudem widerrechtlich. Die für die Bestimmung der Widerrechtlichkeit vorzunehmende Güterabwägung fällt vorliegend zugunsten der HN aus. Denn die HN hat keine Pflicht zur Duldung der vorstehend benannten Beeinträchtigung. Dies ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Die in dem Artikel aufgestellten Äußerungen sind, weil es sich um Tatsachenbehauptungen handelt, keine Meinungen, so dass sie nicht von dem Grundrecht auf freie Meinungsäußerungen gedeckt sind. Gegen eine Duldungspflicht spricht ferner, dass die aufgestellten Tatsachenbehauptungen unwahr sind. Die Kündigung der alten Reinigungsfirma geschah aus vergaberechtlichen Gründen und nicht, wie in dem Artikel behauptet, aus Gründen der Umgehung von Schutzvorschriften zugunsten von Arbeitnehmern. Dass die Reinigungskräfte gezwungen worden seien, trifft auch nicht zu, da es bereits an einer Handhabe fehlt, um die betroffenen Personen zum Abschluss eines Vertrages zu zwingen. Dass die HN im Wege ihres Organisationsermessens die vertragliche Arbeitszeit auf die Morgenstunden verlegt wissen will, kann nicht als Zwangsausübung bezeichnet werden; eine solche Behauptung ist vielmehr verleumderisch,



zumal die Verlegung einen legitimen Zweck verfolgt; dieser besteht darin, dass infolge des doppelten Abiturjahrgangs und der dadurch erheblich steigenden Anzahl der Studierenden die Vorlesungszeiten weiter in die Abendstunden verlegt werden müssen. Es liegt auf der Hand, dass es nicht möglich ist, während einer laufenden Lehrveranstaltung zugleich Reinigungsarbeiten stattfinden zu lassen. Diese Erkenntnis ist eine Banalität, dennoch wird in dem Artikel die Behauptung aufgestellt, dass die Verlegung der Reinigungstätigkeiten in die Morgenstunden aus **ästhetischen** Gründen stattfand. Anstatt das nahliegende anzunehmen, dass die Maßnahme nämlich aus einem praktischen Bedürfnis heraus erfolgte, wird dieser alltägliche und sozialadäquate Sachverhalt ideologisch aufgeladen, um ein Zerrbild der HN als familienfeindliche und rechtsbeugende Körperschaft zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund trifft es auch nicht zu, dass eine Umgehung des § 613a BGB begangen wurde. Objekt des Übergangs nach dieser Vorschrift muss ein „Betrieb“ sein. Die Reinigungskräfte, die bei der neuen Reinigungsfirma unterzeichnet haben, müssten also ein „Betrieb“ i.S. des § 613a Abs. 1 BGB darstellen. Der EuGH definiert (Teil-) Betrieb als eine wirtschaftliche Einheit (organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen) zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Folglich handelt es sich bei den Reinigungskräften um keinen Betriebsteil, was schon der Sprachgebrauch nahe legt.

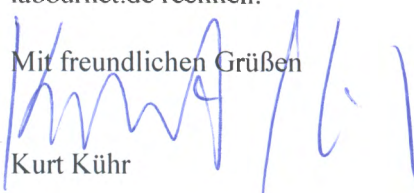
Doch selbst wenn hier vom Übergang eines Betriebsteiles ausgegangen würde, so erfolgte dieser jedoch nicht durch Rechtsgeschäft. Ein solches setzt die Anwendung des § 613a BGB voraus. Genau an diesem Punkt wird die Kluft zwischen gewünschtem Ergebnis und Realität mit der Behauptung unwahrer Tatsachen und falscher Annahmen zu überbrücken versucht. Denn die Umgehung des § 613a BGB lässt sich nur dadurch konstruieren, indem eine Umgehungsabsicht unterstellt wird. Dass es der HN darum gegangen sei, Arbeitnehmerrechte zu umgehen, setzt der Artikel axiomatisch voraus, denn es ist von **faktischem** Rechtsbruch, Aushebelung und Umgehung von Schutzvorschriften die Rede; es handelt sich bei den im Artikel beweislos unterstellten Fakten um Interna, Motivationen, die folglich der Wahrnehmung nach außen nicht zugängliche Vorgänge sind.

Dagegen überwiegt das Interesse der HN. Zum einen will sie mit der Beauftragung der neuen Reinigungsfirma vergaberechtlichen Erfordernissen genügen, desweiteren ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen, Lehre zur Vermittlung beruflicher Befähigung zu betreiben, wozu auch die dafür notwendige Bereitstellung der infrastrukturellen Rahmenbedingungen zu zählen ist. Die Verzerrung ihres Außenbildes hat sie nicht zu dulden, da, wie oben dargestellt, keine Schützenswerten Interessen zugunsten von labournet.de streiten.

Sie sind daher aufgefordert, unverzüglich, spätestens jedoch bis zum

**25.04.2013**

den Artikel zu entfernen und an gleicher Stelle die falschen Tatsachenbehauptungen, wie sie vorstehend dargestellt wurden, zu widerrufen. Andernfalls müssen Sie mit der Einleitung gerichtlicher Schritte gegen labournet.de rechnen.

Mit freundlichen Grüßen  
  
Kurt Kürh

Hochschule Niederrhein – Niederrhein University of Applied Sciences  
Der Vizepräsident für Wirtschafts- und Personalverwaltung