

Aktenzeichen: 1 ABR 100/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 17. Oktober 1989
- 1 ABR 100/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 6. Oktober 1987
Frankfurt am Main - 8 BV 18/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 18. Oktober 1988
Frankfurt am Main - 5 TaBV 168/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Betriebsbußen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsbuße, § 77 Abs. 1, § 80 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99, 102; Tarifvertrag über die Personalvertretung für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG vom 15. November 1972 § 77 Abs. 1 Nr. 1; Tarifvertrag über den Förderungsaufstieg und den Cockpit-Crew-Tausch vom 10. April 1979 § 6 Abs. 3; BGB § 611 Abmahnung, § 339; ArbGG § 2 a Abs. 1 Nr. 1; ZPO § 256

Leitsätze:

Auf Verstöße des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten kann der Arbeitgeber mit individualrechtlichen Mitteln, einer Abmahnung, einer Versetzung, einer Kündigung oder einer vereinbarten Vertragsstrafe reagieren. Hinsichtlich solcher Maßnahmen ist der Betriebsrat nur nach § 99 bzw § 102 BetrVG zu beteiligen. Dabei ist es unerheblich, ob die gerügten Verstöße solche gegen die kollektive betriebliche Ordnung oder solche gegen Anordnungen hinsichtlich des Arbeitsverhaltens sind.

Sanktionen für Verstöße des Arbeitnehmers gegen seine vertraglichen Verpflichtungen, die über die individualrechtlichen Möglichkeiten des Arbeitgebers hinausgehen, sind nur als Betriebsbußen möglich.

Betriebsbußen können nur aufgrund einer zwischen den Betriebspartnern vereinbarten Betriebsbußenordnung und nur für Verstöße gegen die Regeln über das Ordnungsverhalten verhängt werden.

Aus dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Aufstellung einer Betriebsbußenordnung und der Verhängung von Betriebsbußen im Einzelfall folgt - solange eine Betriebsbußenordnung nicht besteht - nicht, daß bei einer vom Arbeitgeber gleichwohl verhängten Betriebsbuße der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Die einseitig vom Arbeitgeber verhängte Betriebsbuße ist vielmehr unwirksam.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 100/88

5 TaBV 168/87 Frankfurt am Main

Verkündet am
17. Oktober 1989

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 17. Oktober 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Dr. Wohlgemuth beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Gruppenvertretung wird festgestellt, daß der Gruppenvertretung bei durch den Arbeitgeber gegenüber Flugbegleitern ausgesprochenen beförderungshemmenden Mißbilligungen ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Insoweit wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. Oktober 1988 - 5 TaBV 168/87 - aufgehoben und der Beschluß des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 6. Oktober 1987 - 8 Bv 18/87 - abgeändert.

Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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



G r ü n d e :

A. Die Gruppenvertretung der Stewardessen/Stewards - im folgenden nur Gruppenvertretung - ist die aufgrund des Tarifvertrages Personalvertretung für das Bordpersonal vom 15. November 1972 (TV PV) gebildete Betriebsvertretung der Flugbegleiter der Deutschen Lufthansa (im folgenden nur Arbeitgeber).

Der Arbeitgeber reagiert auf Verhaltensweisen seiner Mitarbeiter, die er als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ansieht, mit einem Schreiben, das von ihm als "Ermahnung", "Rüge" oder "schwerwiegende Rüge" bezeichnet wird. Diese Schreiben werden zur Personalakte des Mitarbeiters genommen und verbleiben dort drei Jahre, bei einer schwerwiegenden Rüge fünf Jahre, sofern nicht vor Ablauf dieser Frist eine erneute Ermahnung oder Rüge erfolgt. Alle diese Schreiben sind mit dem Hinweis verbunden, daß der Mitarbeiter im Wiederholungsfall mit weitergehenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen müsse. In einem "PS" zu diesem Schreiben heißt es weiter:

"Dieses Schreiben gibt die Meinung der Geschäftsleitung wieder. Es stellt keine Ordnungsmaßnahme im Sinne einer Betriebsbußenordnung dar, zu der die Mitwirkung der Personalvertretung erforderlich wäre."

Entsprechend dieser Praxis schrieb der Arbeitgeber am 5. September 1986 an den Flugbegleiter F. wie folgt:

"Wir haben leider Veranlassung, Sie darauf anzusprechen, daß Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nur mangelhaft erfüllt haben. Wie uns der Brie-



fingdienst F mitteilte, erschienen Sie zu
Ihrem Einsatz LH am 22.08.1986 mit einer Ver-
spätung von 100 Minuten. Aus diesem Grunde mußte
ein Standby aktiviert werden und kam zum Einsatz.

Ihr Verhalten sehen wir als Nichtbeachtung der in
der DV FLU 1.4.10. - 11. niedergelegten Bestimmun-
gen an.

Nachdem wir Sie bereits am 14.06.1984 wegen eines
Einsatzversäumnisses abmahnen mußten, erteilen wir
Ihnen hiermit eine RÜGE mit dem Hinweis, daß Sie
im Wiederholungsfall mit weitergehenden arbeitsrecht-
lichen Maßnahmen zu rechnen haben."

Das Schreiben enthält das übliche "PS" sowie eine Mitteilung
über die Aufbewahrungsfrist des Schreibens in der Personalakte.
Bei diesem Schreiben hat der Arbeitgeber wie auch sonst in allen
gleichgelagerten Fällen die Gruppenvertretung nicht beteiligt.

Die in dem Schreiben erwähnte "DV FLU" ist ein umfangreiches
Handbuch, das die Dienstvorschriften für Flugbegleiter enthält.
Im Vorwort heißt es, daß diese Dienstvorschriften auf dem Recht
des Arbeitgebers beruhen, zur Wahrung seiner Geschäftsinteressen,
insbesondere zur ordnungsgemäßen Durchführung des Flugbetriebes,
seinen Mitarbeitern Weisungen zu erteilen. Die Dienstvorschriften
seien untrennbarer Bestandteil des mit dem Flugbegleiter abge-
schlossenen Arbeitsvertrages.

Die Gruppenvertretung bezeichnet diese Schreiben als "be-
förderungshemmende Mißbilligungen" der Flugbegleiter. Die beför-
derungshemmende Wirkung dieser Schreiben leitet sie aus dem fol-
genden Sachverhalt ab:

In § 6 Abs. 3 des Tarifvertrages über den Förderungsaufstieg



und den Cockpit-Crew-Tausch vom 7. April 1979 heißt es:

Erfüllen mehrere geeignete Bewerber die festgesetzten Bedingungen, werden die ausgeschriebenen Stellen nach der Seniorität besetzt, es sei denn, der Bewerber hat eine vorgeschriebene Verweildauer noch nicht erfüllt bzw. seine Förderung würde eine Umschulungsquote übersteigen.

In den Ausschreibungsrichtlinien des Arbeitgebers für freie Stellen im Rahmen der innerbetrieblichen Stellenbesetzung heißt es, daß als nicht geeignet im Sinne des § 6 Abs. 3 des Tarifvertrages über den Förderungsaufstieg der Bewerber gilt,

der innerhalb der letzten zwölf Monate durch eine Rüge wegen Verstoßes gegen die innere Ordnung abgemahnt worden ist bzw. Anlaß zu wesentlichen schriftlichen Beanstandungen wegen Verstoßes gegen die äußere Ordnung gegeben hat.

Die Gruppenvertretung ist der Ansicht, ihr stehe bei solchen beförderungshemmenden Mißbilligungen ein Mitbestimmungsrecht zu. Nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV PV habe sie - soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht - mitzubestimmen bei:

1. Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

...

Die beförderungshemmenden Mißbilligungen stellten sich als eine Betriebsbuße dar, deren Verhängung mitbestimmungspflichtig sei. Der Arbeitgeber rüge damit ein Verhalten eines Mitarbeiters gegen die kollektive Ordnung des Betriebes. Diese Rüge gehe über eine bloße Abmahnung hinaus, da sie in der Dreiteilung "Ermahnung", "Rüge" und "schwerwiegende Rüge" eine nach der Schwere des



gerügten Verhaltens abgestufte Sanktion enthalte und darüber hinaus automatisch zu einer Beförderungssperre führe, da der so gerügte Mitarbeiter nicht mehr als geeignet für eine Förderung gelte. Auch die Rüge gegenüber dem Flugbegleiter F. habe einen Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung zum Gegenstand. Durch dessen verspätete Dienstaufnahme sei diese kollektive Ordnung beeinträchtigt worden, was sich schon daraus ergebe, daß ein Standby habe aktiviert werden müssen. Da sie bei dieser Rüge nicht beteiligt worden sei, sei die dem Flugbegleiter F. gegenüber ausgesprochene Rüge unwirksam.

Die Gruppenvertretung hat daher im vorliegenden Verfahren beantragt

1. festzustellen, daß die dem Flugbegleiter F. gegenüber ausgesprochene schriftliche Rüge vom 5. September 1986 rechtsunwirksam ist,
2. dem Arbeitgeber zu untersagen, beförderungshemmende Mißbilligungen gegenüber Flugbegleitern ohne Zustimmung der Gruppenvertretung bzw. Ersetzung der Zustimmung durch den Spruch einer Einigungsstelle auszusprechen,

hilfsweise,

festzustellen, daß der Gruppenvertretung bei durch den Arbeitgeber gegenüber Flugbegleitern ausgesprochenen beförderungshemmenden Mißbilligungen ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Der Arbeitgeber hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Er ist der Ansicht, die genannten Schreiben seien rechtlich als Abmahnungen zu werten, bei denen der Gruppenvertretung kein Mitbestimmungsrecht zustehe. Den Schreiben komme kein Strafcharakter



zu. Die Stufenfolge der Abmahnungen und die Fristen für deren Tilgung lägen allein im Interesse der Arbeitnehmer. Gegenüber dem Flugbegleiter F. sei kein Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung, sondern lediglich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten gerügt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Gruppenvertretung abgewiesen, das Landesarbeitsgericht deren Beschwerde zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Gruppenvertretung ihre Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde der Gruppenvertretung ist teilweise begründet. Die beförderungshemmenden Mißbilligungen der Flugbegleiter unterliegen ihrer Mitbestimmung. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Anträge zu Recht abgewiesen.

I. Nicht alle Anträge der Gruppenvertretung sind zulässig.

1. Der Antrag der Gruppenvertretung festzustellen, daß die Rüge gegenüber dem Flugbegleiter F. unwirksam sei, ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts unzulässig. Nach § 256 ZPO, der auch im Beschlußverfahren Anwendung findet, kann nur die Feststellung eines Rechtsverhältnisses beantragt werden. Die Unwirksamkeit einer Maßnahme betrifft aber nicht die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, sondern hat die Feststellung einer Tatsache zum Inhalt. Ein auf eine solche Feststellung gerichteter Antrag ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unzulässig



(Urteil vom 12. September 1984, BAGE 46, 322 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; zuletzt Urteil vom 27. Juni 1989 - 1 AZR 404/88 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Allerdings hat der Siebte Senat in seinem Urteil vom 28. April 1982 (BAGE 39, 32 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße) den Antrag eines Arbeitnehmers auf Feststellung der Unwirksamkeit einer als Disziplinarmaßnahme ausgesprochenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses für zulässig gehalten. Er hat dies damit begründet, daß der Arbeitnehmer an einer solchen Feststellung ein rechtliches Interesse habe, da damit ebenso wie bei der Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung unmittelbar über den Bestand des Arbeitsverhältnisses entschieden werde. Auf den Antrag der Gruppenvertretung kann diese Überlegung nicht übertragen werden. Aus einer Entscheidung über die Unwirksamkeit der Rüge gegenüber dem Flugbegleiter F. ergeben sich keinerlei Auswirkungen auf das Rechtsverhältnis der Gruppenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Es fehlt daher auch an dem erforderlichen Feststellungsinteresse.

Soweit das Landesarbeitsgericht sich insoweit auf die Entscheidung des Senats vom 10. Juni 1986 (BAGE 52, 150 = AP Nr. 26 zu § 80 BetrVG 1972) bezieht, mißversteht es diese Entscheidung. In dieser Entscheidung hat der Senat für einen Antrag des Betriebsrats auf Feststellung einer bestimmten Verpflichtung des Arbeitgebers das Feststellungsinteresse deswegen bejaht, weil der Betriebsrat damit eine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Streitgegenstand gemacht hat, die gerade ihm gegenüber bestehen sollte.



Damit ging es um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses unmittelbar zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Der Antrag der Gruppenvertretung festzustellen, daß die dem Flugbegleiter F. gegenüber ausgesprochene Rüge unwirksam sei, ist darüber hinaus auch deswegen unzulässig, weil die Gruppenvertretung damit lediglich ein Recht geltend macht, das allenfalls dem Flugbegleiter F. gegenüber dem Arbeitgeber zusteht. Für eine solche individualrechtliche Streitigkeit ist jedoch das Beschlußverfahren nicht gegeben. Insoweit handelt es sich nicht um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG (vgl. die Entscheidung des Senats vom 17. Oktober 1989 - 1 ABR 75/88 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

2. Der Unterlassungsantrag und der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag der Gruppenvertretung sind entgegen der Ansicht des Arbeitgebers zulässig. Diesen Anträgen fehlt es nicht an der erforderlichen Bestimmtheit. Unter den Beteiligten ist nicht im Streit, welche Maßnahmen des Arbeitgebers mit den "beförderungshemmenden Mißbilligungen" angesprochen sind. Es sind dies die in ständig wiederkehrender und gleichbleibender Form erfolgenden schriftlichen Ermahnungen, Rügen und schwerwiegenden Rügen, um deren Mitbestimmungspflichtigkeit die Beteiligten streiten und deren Unterlassung die Gruppenvertretung begehrt, solange ihr Mitbestimmungsrecht nicht beachtet worden ist.

II. Nur der auf die Feststellung ihres Mitbestimmungsrechts ge-



richtete Feststellungsantrag der Gruppenvertretung ist zulässig.

1. Die Gruppenvertretung sieht in den beförderungshemmenden Mißbilligungen durch den Arbeitgeber zu Recht die Verhängung einer Betriebsbuße.

Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt ausgesprochen, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch das Recht beinhalte, sowohl bei der Aufstellung einer Bußordnung als auch bei der Verhängung einer Betriebsbuße im Einzelfall mitzubestimmen (Urteil des Senats vom 5. Dezember 1975, BAGE 27, 366 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; Urteil vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; vgl. auch Urteil des Siebten Senats vom 28. April 1982, BAGE 39, 32 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße). Was für Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gilt, muß angesichts der wortgleichen Regelung in § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV PV auch für Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen und damit auch der Gruppenvertretung gelten.

Gegen diese Rechtsprechung und gegen die Annahme einer "Strafgewalt" der Betriebspartner über die Arbeitnehmer sind wiederholt Bedenken geltend gemacht worden. Diese sind in der genannten Entscheidung des Siebten Senats vom 28. April 1982 (aaO) im einzelnen dargelegt worden. Auch der Senat hat in seiner Entscheidung vom 22. Oktober 1985 (BAGE 50, 29 = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) auf diese Bedenken verwiesen. Der Senat hält jedoch an der aufgezeigten Rechtsprechung fest.



2. Das von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher bejahte Recht der Betriebspartner zur Aufstellung einer Bußordnung und zur Verhängung von Betriebsbußen folgt aus der den Betriebspartnern in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gewährten Befugnis, Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb gemeinsam und in der Regel durch Betriebsvereinbarung normativ zu regeln.

a) Diese betriebliche Ordnung als Gegenstand der Mitbestimmung ist das Regelwerk, das das Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb ordnet. Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats ist es, den Arbeitnehmern an der Gestaltung dieser betrieblichen Ordnung eine gleichberechtigte Teilhabe zu gewähren (Beschuß des Senats vom 24. März 1981, BAGE 35, 150 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit). Der Senat hat dabei die mitbestimmungspflichtigen Regelungen, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer zum Gegenstand haben, unterschieden von denjenigen Regeln und Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben oder in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis der Arbeitnehmer zum Arbeitgeber betreffen (Beschuß vom 24. November 1981, BAGE 37, 112 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes; BAGE 37, 212 = AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Beschuß vom 10. April 1984 - 1 ABR 67/82 - AP Nr. 4 zu § 95 BetrVG 1972). Diese betriebliche Ordnung, bei deren Gestaltung der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wird bestimmt einmal durch die in ihr enthaltenen allgemeingültigen verbindlichen Verhaltensregeln für eben dieses Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats



und damit die gemeinsame Regelungsbefugnis der Betriebspartner ist jedoch nicht auf die bloße Normierung solcher allgemeingültiger und verbindlicher Verhaltensregeln beschränkt. Inhalt des auf die betriebliche Ordnung bezogenen Regelwerkes können auch Regeln sein, die der Durchsetzung und Bewahrung dieser betrieblichen Ordnung dienen, sei es, daß sie besondere Anreize zur Beachtung der betrieblichen Ordnung schaffen (vgl. die genannte Entscheidung des Senats vom 24. März 1981, aaO, für einen Sicherheitswettbewerb), sei es, daß sie die Überwachung der Einhaltung dieser betrieblichen Ordnung regeln (vgl. die Entscheidung des Senats vom 10. November 1987, BAGE 56, 313 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972 für die Überwachung eines allgemeinen Alkoholverbotes). Das Regelwerk kann aber auch Vorschriften darüber enthalten, wie Verstöße gegen diese betriebliche Ordnung zu sanktionieren sind, und das Verfahren regeln, in dem solche Sanktionen verhängt werden. Dem Komplex dieser Regelungen gehören eine betriebliche Bußordnung und etwaige Vorschriften über die Verhängung einer Betriebsbuße im Einzelfall an, deren Mitbestimmungspflichtigkeit das Bundesarbeitsgericht in den genannten Entscheidungen bejaht hat. Eine solche Bußordnung einschließlich der Vorschriften über das Verhängen von Betriebsbußen können die Betriebspartner vereinbaren, ohne daß hier darüber zu entscheiden wäre, wie weit die Strafgewalt der Betriebspartner bei einer solchen Bußordnung geht und welche Bußen für Verstöße gegen die betriebliche Ordnung allenfalls vorgesehen werden können (vgl. dazu die schon genannte Entscheidung des Siebten Senats vom 28. April 1982, aaO, hinsichtlich einer Entlassung als Betriebsbuße).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



b) Betriebsbußen als Sanktion für einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen die normativ geregelte Ordnung des Betriebes können jedoch nur verhängt werden, wenn eine von den Betriebspartnern vereinbarte Bußordnung besteht und diese Betriebsbußen für bestimmte Verstöße vorsieht. Solange es an einer solchen betrieblichen Bußordnung fehlt, fehlt auch für die Verhängung von Betriebsbußen jede Rechtsgrundlage. Vom Arbeitgeber gleichwohl verhängte Betriebsbußen sind unwirksam.

Wenn Betriebsbußen als Sanktionen für Verstöße gegen die kollektive betriebliche Ordnung zulässig sind, dann stellen sie "Strafen" für ein von dieser Ordnung verbotenes Verhalten dar. Wie für Kriminalstrafen muß dann aber auch für Betriebsstrafen, Betriebsbußen, der Grundsatz gelten, daß solche Strafen nur zulässig sind, wenn zuvor der Straftatbestand einschließlich seiner Straffolge normiert worden ist. Der Grundsatz "nulla poena sine lege" muß auch hinsichtlich einer betrieblichen Strafgewalt und damit einer Betriebsbuße gelten. Damit setzt jede Betriebsbuße das Vorhandensein einer mitbestimmten Betriebsbußenordnung voraus, die den Anforderungen hinsichtlich der ausreichenden Bestimmtheit bußbewehrter Tatbestände und der verwirkten Buße genügt. Ohne eine solche Bußordnung kann eine Betriebsbuße auch nicht unter Beteiligung und Zustimmung des Betriebsrats verhängt werden. Ebenso wenig wie ein Gericht ohne ein entsprechendes Strafgesetz eine Strafe aussprechen kann, können die Betriebspartner auch nicht gemeinsam ohne eine Bußordnung eine Betriebsbuße aussprechen.



Darauf läuft aber das Begehren der Gruppenvertretung hinaus, wenn sie mit ihrem Antrag vom Arbeitgeber die Unterlassung beförderungshemmender Mißbilligungen begehrt, solange sie diesen nicht zugestimmt hat oder ihre Zustimmung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist. Damit ist der Unterlassungsantrag unbegründet.

3. Die vom Arbeitgeber ausgesprochenen beförderungshemmenden Mißbilligungen stellen sich als Betriebsbußen dar. Sie gehen über das hinaus, was dem Arbeitgeber an individualrechtlichen Mitteln zur Verfügung steht, um auf ein Verhalten des Arbeitnehmers zu reagieren, das er als Verletzung von Pflichten des Arbeitnehmers ansieht.

a) Der Arbeitgeber kann ein Verhalten des Arbeitnehmers, das er als eine Verletzung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ansieht, "abmahnern". Inhalt einer Abmahnung ist es, ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers als Vertragsverletzung aufzuzeigen, für die Zukunft die Einhaltung der vertraglichen Pflichten zu fordern und für den Fall eines erneuten Verstoßes Folgerungen für das Arbeitsverhältnis anzudrohen. Eine solche Beanstandung wird regelmäßig als "Abmahnung" bezeichnet, jedoch kommt es auf die äußerliche Bezeichnung nicht an, so daß auch eine "Rüge" oder ein "Verweis" oder ähnlich bezeichnete Beanstandungen nur eine Abmahnung darstellen können (BAG Urteil vom 7. November 1979 - 5 AZR 962/77 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße). Eine solche Abmahnung unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAG Urteil vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



§ 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße). Wird sie zur Personalakte genommen, kann dem Arbeitgeber auf Antrag des Arbeitnehmers aufgegeben werden, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, wenn diese zu Unrecht erfolgt ist, sei es, daß das gerügte Verhalten in Wahrheit nicht stattgefunden hat, sei es, daß dieses Verhalten keine Verletzung von Vertragspflichten darstellt.

b) Die Abmahnung ist nicht die einzige Möglichkeit, mit der der Arbeitgeber auf Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers reagieren kann. In Betracht kommt auch eine Versetzung des Arbeitnehmers oder schließlich eine verhaltensbedingte Kündigung. Greift der Arbeitgeber zu solchen Maßnahmen, so unterliegen diese der im Betriebsverfassungsrecht geregelten Beteiligung des Betriebsrats etwa nach § 99 oder § 102 BetrVG. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, im Arbeitsvertrag nach § 339 BGB eine Vertragsstrafe zu vereinbaren (vgl. Urteil des Fünften Senats vom 5. Februar 1986 - 5 AZR 564/84 - AP Nr. 12 zu § 339 BGB). Weder hinsichtlich der Vereinbarung einer solchen Vertragsstrafe noch hinsichtlich deren Geltendmachung durch den Arbeitgeber besteht ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats.

c) Bei der Geltendmachung dieser genannten Möglichkeiten, auf ein vom Arbeitgeber nicht für richtig gehaltenes Verhalten des Arbeitnehmers zu reagieren, ist der Arbeitgeber nicht auf diejenigen Fälle beschränkt, in denen der Arbeitnehmer gegen diejenigen Pflichten verstoßen hat, die lediglich sein Arbeitsverhalten, seine Arbeitsleistung betreffen. Auch Verstöße gegen die kollektive betriebliche Ordnung, die das Ordnungsverhalten der Arbeit-



nehmer im oben dargelegten Sinne regelt, können vom Arbeitgeber abgemahnt werden. Eine Abmahnung wegen eines Verstoßes gegen ein betriebliches Rauch- oder Alkoholverbot wird nicht deswegen mitbestimmungspflichtig, weil darin ein Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung liegt. Eine Kündigung wegen dieses Verstoßes bedarf nur der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG, nicht aber als Sanktion eines Verstoßes gegen die betriebliche Ordnung und damit als "Betriebsbuße" nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG seiner Zustimmung. Denn auch ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen die kollektive betriebliche Ordnung ist ein Verstoß gegen die Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag. Dieser schuldet aufgrund seines Arbeitsvertrages auch die Beachtung der betrieblichen Ordnung. Der Arbeitgeber kann diesen Verstoß als arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers mitbestimmungsfrei abmahnen (Urteil des Senats vom 30. Januar 1979 - 1 AZR 342/76 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße). Daraus folgt, daß sich eine Reaktion des Arbeitgebers auf einen Regelverstoß des Arbeitnehmers nicht deswegen schon als - mitbestimmungspflichtige - Betriebsbuße darstellt, weil sich dieser Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung richtet und nicht nur eine Verletzung der Arbeitspflicht zum Inhalt hat.

Damit unterscheiden sich Verstöße des Arbeitnehmers gegen die Regeln über das Ordnungsverhalten von Verstößen gegen die

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Regeln über das Arbeitsverhalten nur dadurch, daß die Betriebspartner nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG für Verstöße gegen die kollektive betriebliche Ordnung - und nur für diese - zusätzliche Sanktionen, Betriebsbußen, vorsehen können. Welcher Art diese Betriebsbußen sein sollen, bleibt im Rahmen ihrer Regelungsbefugnis der Vereinbarung der Betriebspartner überlassen, mag es sich um förmliche Beanstandungen in Form von "Rügen", "Verweisen", "strengen Verweisen", um den zeitweiligen Ausschluß von Vergünstigungen, um Geldbußen oder ähnliche Disziplinarmaßnahmen handeln.

d) Die vom Arbeitgeber ausgesprochenen beförderungshemmenden Mißbilligungen führen für den betroffenen Arbeitnehmer zu einer befristeten Beförderungssperre.

§ 6 Abs. 3 des Förderungstarifvertrages bestimmt, daß bei mehreren geeigneten Bewerbern eine ausgeschriebene Stelle nach der Seniorität zu besetzen ist. Von dieser Auswahl nehmen die vom Arbeitgeber praktizierten Richtlinien diejenigen Arbeitnehmer aus, die innerhalb des letzten Jahres durch eine Rüge abgemahnt worden sind oder Anlaß zu wesentlichen schriftlichen Beanstandungen gegeben haben. Das gilt unabhängig davon, ob das gerügte oder beanstandete Verhalten als solches etwas über die im konkreten Fall geforderte Eignung eines Bewerbers aussagt oder nicht. Zwar kann es für den Einzelfall oder auch im Regelfall zutreffen, daß ein Arbeitnehmer, der wegen eines Verstoßes gegen die innere Ordnung durch eine Rüge abgemahnt worden ist, für die zu besetzende Stelle schon deswegen objektiv nicht geeignet ist. Zwingend ist eine solche Annahme jedoch nicht. Ein Arbeitnehmer, der wegen ir-



gendeines Verstoßes gegen die innere Ordnung abgemahnt worden ist, kann gleichwohl noch geeignet im Sinne von § 6 Abs. 3 Förderungstarifvertrag sein.

Schließt aber eine beförderungshemmende Mißbilligung den betroffenen Arbeitnehmer automatisch auch in den Fällen für ein Jahr von der Förderung aus, in denen er trotz des gerügten Verhaltens als geeigneter Bewerber in Betracht zu ziehen wäre, so stellt dies eine zusätzliche Sanktion für das gerügte Verhalten dar, die über eine bloße Abmahnung hinausgeht. Darauf, ob sich die Förderungssperre innerhalb der Jahresfrist im Einzelfall auswirkt oder nicht, weil für eine Förderungsentscheidung kein Anlaß besteht, kommt es entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht an. Ohne Bedeutung ist auch, daß der Arbeitgeber die beförderungshemmenden Mißbilligungen im Schreiben selbst ausdrücklich nur als Abmahnung bewertet. Sein aufgrund der Richtlinien praktiziertes Verhalten, der befristete Ausschluß von einer Förderung, schließt eine solche Bewertung aus.

4. Reagiert damit der Arbeitgeber regelmäßig auf Verstöße der Arbeitnehmer gegen ihre vertraglichen Pflichten - jedenfalls ab einer gewissen Schwere des Verstoßes - nicht nur mit einer Abmahnung, sondern mit zusätzlichen Sanktionen, so ergreift er damit Maßnahmen, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. nach § 77 Abs. 1 Nr. 1 TV PV der Mitbestimmung des Betriebsrats bzw. der Gruppenvertretung unterliegen. Zusätzliche Sanktionen, Betriebsbußen, können nur unter Beachtung der in den genannten Vorschriften geregelten Mitbestimmungsrechte der Gruppenvertretung in Be-



tracht kommen.

Daher ist der Antrag der Gruppenvertretung festzustellen, daß ihm beim Ausspruch beförderungshemmender Mißbilligungen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, begründet. Mit diesem Antrag begehrt die Gruppenvertretung eine Entscheidung des Inhalts, daß der Arbeitgeber allein zum Ausspruch solcher beförderungshemmender Mißbilligungen nicht berechtigt ist. Daß die Gruppenvertretung selbst hinsichtlich des Inhalts ihres Mitbestimmungsrechts bei beförderungshemmenden Mißbilligungen von der - wie dargelegt - irrigen Vorstellung ausging, diesem Mitbestimmungsrecht werde schon dadurch genügt, daß sie einer konkreten beförderungshemmenden Mißbilligung zustimmt oder darüber eine Einigungsstelle entscheidet, ist insoweit ohne Bedeutung. Diese Vorstellung mag darauf beruhen, daß im Regelfall dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch dann Genüge getan ist, wenn der Betriebsrat der einzelnen mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, gegebenenfalls auch formlos, zustimmt. Daß dieser Grundsatz aus Rechtsgründen auf die Beteiligung des Betriebsrats und damit auch der Gruppenvertretung bei der Verhängung von Betriebsbußen nur zutrifft, wenn zuvor eine Betriebsbußenordnung geschaffen worden ist, führt nicht zur Unbegründetheit des Feststellungsantrages.

Darüber, ob eine zwischen den Beteiligten zu vereinbarende Betriebsbußenordnung als Betriebsbuße auch befristete Förderungssperren, gegebenenfalls bei welchen Verstößen, vorsehen kann, ist vorliegend vom Senat nicht zu entscheiden.

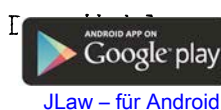
Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)