

12. Sep. 1967

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

99

Gesetz: BetrVG § 52 Abs. 2 Satz 2, § 56 Abs. 1 f, §§ 57, 59;
PersVG § 66; GG Art. 1, 2, 19 Abs. 4, Art. 92, 101, 103;
BRG 1920 § 80 Abs. 2; AOG § 28; BRG Bremen § 33 Nr. 10;
BRG Bayern § 82 Abs. 1 e; BGB §§ 138, 139; GewO a. F.
§ 134 b Nr. 4, 5

Leitsätze:

1. Es ist rechtlich zulässig, durch kollektive Vereinbarung eine Betriebs-Bußordnung zu schaffen.
2. Die rechtswirksame Verhängung von Bußen nach einer solchen Ordnung setzt voraus, daß
 - a) die Bußordnung wirksam geschaffen und bekanntgemacht ist,
 - b) in ihr die die Verhängung von Bußen bedingenden Tatbestände festgelegt und zulässige Bußen normiert sind,
 - c) ein rechtsstaatliches, ordnungsgemäßes Verfahren vorgesehen ist und eingehalten wird,
 - d) rechtliches Gehör gewährt und eine Vertretung zugelassen wird,
 - e) auch bei Verhängung der einzelnen Buße der Betriebsrat im Sinne der Mitbestimmung eingeschaltet wird.
3. Die Gerichte - und zwar die Gerichte für Arbeitssachen - sind befugt und gehalten, die Frage der ordnungsmäßigen Verhängung einer Betriebsbuße in vollem Umfang nachzuprüfen. Das gilt sowohl hinsichtlich der Wirksamkeit der Bußordnung selbst wie hinsichtlich der Ordnungsmäßigkeit des Verfahrens wie auch hinsichtlich der Frage, ob der Bußtatbestand verwirkt und die im Einzelfall verhängte Buße angemessen ist.

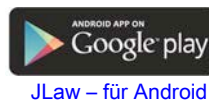
Aktenzeichen: 1 AZR 34/66

Urteil des BAG vom 12. September 1967

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

99

Erkündet
am 12. September 1967

Im Namen des Volkes!

Herrn Dr. Henkelmann,
Regierungsübersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1967 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Neumann und Dr. Dr. Löwisch für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Oktober 1965 - 4 Sa 886/64 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Im Werk T des beklagten Unternehmens besteht eine Betriebsvereinbarung, genannt "Arbeitsordnung", deren Abschnitt X, "Verstöße gegen die Arbeitsordnung", folgenden Wortlaut hat:

- "1. Verstöße gegen die Arbeitsordnung können von den Vorgesetzten nur mit Zustimmung des Betriebsrats mit Verwarnung, schriftlichem Verweis, Geldbuße oder Kündigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses geahndet werden.
2. Die Geldbuße soll die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht überschreiten. In besonders schwerwiegenden Fällen kann eine Geldbuße bis zur Höhe eines vollen Tagesarbeitsverdienstes festgesetzt werden.
3. Die Erteilung einer Verwarnung oder eines Verweises sowie eine Verhängung einer Geldstrafe wird dem Betroffenen unverzüglich schriftlich mitgeteilt. Geldbußen werden bei der nächsten Lohnzahlung oder Gehaltszahlung eingehalten und dem Sozialfond zugeführt."

Diese Arbeitsordnung war zunächst zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat vereinbart worden. In der Folgezeit wurde sie auch zwischen dem Betriebsrat des Werkes T und der Beklagten vereinbart. Eine tarifliche Regelung über die Ahndung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung besteht in der Branche der Beklagten nicht.

Der Kläger war seit zehn Jahren als Anhänger und Kranführer im Werk T beschäftigt. Im Juni 1963 wurde er wegen unentschuldigtem Ausbleibens, häufiger Fehltage und verspäteter Arbeitsaufnahme verwarnt. Im Juni 1964 hielt die Beklagte dem Kläger einen Schichtlohn von 35,36 DM ein, nachdem gegen ihn nach Anhörung des bei der Beklagten gebildeten Ordnungsausschusses und mit Zustimmung des Betriebsrats schriftlich eine Geldbuße in Höhe eines Schichtlohnes verhängt worden war. Im Juli 1964 schied der Kläger bei der Beklagten aus.



99

- 3 -

Mit der Klage begehrt der Kläger die Auszahlung des einbehaltenen Schichtlohnes. Die Klage ist - unter Zulassung der Berufung - abgewiesen, die Berufung - unter Zulassung der Revision - zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision bekämpft in erster Linie die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß durch Betriebsvereinbarung wirksam eine betriebliche Bußordnung geschaffen und daß ein Belegschaftsmitglied aufgrund einer solchen Bußordnung rechtmäßig mit einer Betriebsbuße belegt werden könne. Entgegen der Ansicht der Revision fehlt es jedoch weder an einer Rechtsgrundlage für die Schaffung und Durchführung einer solchen Bußordnung, noch verstößt eine hierauf gerichtete Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gegen verfassungsrechtliche Vorschriften.

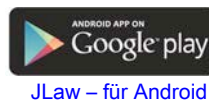
1. Die gesetzliche Grundlage für die Schaffung einer Bußordnung im Betrieb ist die Normierung des § 56 Abs. 1 f BetrVG. Diese Vorschrift räumt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht ein in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Sie setzt gedanklich voraus, daß in den Betrieben Vorschriften zur Ordnung des Betriebes und über das Verhalten der Arbeitnehmer erlassen werden können. Ihre Bedeutung besteht darin, daß solche Vorschriften grundsätzlich nicht einseitig vom Arbeitgeber eingeführt werden können; es ist vielmehr eine kollektive Regelung unter der Mitwirkung, des näheren unter der Mitbestimmung des Betriebsrats erforderlich.

Wenn überhaupt Vorschriften über die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer erlassen werden können, so folgt aus der weiten Regelung des § 56 Abs. 1 f BetrVG und seines damit gegebenen Sinnes, daß dann auch Regelungen für den Fall des Verstoßes gegen die erlassenen Vorschriften mög-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lich sind, also insbesondere Regelungen über Bußen. Denn Ziel des Betriebsbußwesens ist es, mit Hilfe der Verhängung von Bußen die Ordnung im Betrieb aufrechtzuerhalten. Das gilt nicht nur für die Schaffung der Bußordnung selbst, sondern auch für die Verhängung einer Buße nach dieser Ordnung im Einzelfall. Es stehen stets Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb in Rede.

Der Revision kann nicht zugestimmt werden, wenn sie meint, das Betriebsbußwesen gehöre dem personellen Bereich an. Zuzugeben ist, daß es diesen Bereich berührt; es kann aber nicht ausschließlich oder doch maßgeblich diesem Bereich zugeordnet werden. Wie auch in anderen Fällen liegt hier eine Überschneidung der einzelnen im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Bereiche des sozialen, personellen und wirtschaftlichen Mitwirkungsrechts vor. Ihrem Schwerpunkt nach gehört die Betriebsbuße jedoch nicht zum personellen, sondern zum sozialen Bereich, da sie eben der Ordnung des Betriebes zu dienen bestimmt ist (so auch BAG AP Nr. 8 zu § 66 PersVG, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; a.A. Bundesverwaltungsgericht AP Nr. 2 zu § 66 PersVG). Mit Recht wird deshalb das Betriebsbußwesen auch gemeinhin in den Arbeitsordnungen geregelt.

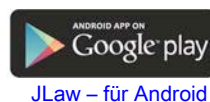
2. Die Anwendung des § 56 Abs. 1 f BetrVG auf das Betriebsbußwesen wird im vorliegenden Fall nicht dadurch ausgeschlossen, daß es sich hier, wie die Revision meint, um eine Regelung über eine arbeitsnotwendige Maßnahme im Sinne der Rechtsprechung des erkennenden Senats handelte. Diese Rechtsprechung (vgl. BAG 9, 238 ff. = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes; BAG 12, 124 ff. = AP Nr. 3 aaO) hat sich lediglich mit der arbeitstechnischen Seite von Anordnungen des Arbeitgebers befaßt und insoweit grundsätzlich ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrates nach § 56 Abs. 1 f BetrVG verneint. Darum handelt es sich bei der Festlegung von Betriebsbußen für den Fall der Bummelei aber nicht. Zudem ist es denkbar, daß es Betriebe, etwa im Bereich von Holdingfirmen, geben kann, in denen



die Einführung von Betriebsbußen nicht notwendig erscheinen mag, woraus folgt, daß eine "notwendige Maßnahme" überhaupt nicht in Rede steht. Ist jedoch einer der Betriebspartner von der Zweckmäßigkeit einer Betriebsbußordnung überzeugt, so kann er, notfalls mit Hilfe der Einigungsstelle, bei der umfassenden Tragweite des § 56 Abs. 1 f BetrVG die Einführung einer entsprechenden Ordnung durchzusetzen versuchen. Da es sich um einen Fall der erzwingbaren Mitbestimmung handelt, kommt auch die Anwendbarkeit des § 57 BetrVG, auf den die Revision verweist, nicht in Betracht.

§ 56 Abs. 1 Eingangssatz und § 59 BetrVG stehen entgegen der Ansicht der Revision der hier streitigen Betriebsvereinbarung ebenfalls nicht im Wege. Gesetzliche Vorschriften über die Ahndung von Arbeitsbummelei, um die es im Streitfall allein geht, sind nicht vorhanden. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, daß eine einschlägige tarifliche Regelung nicht besteht, wird von der Revision nicht in Zweifel gezogen. Da eine solche tarifliche Regelung in der Branche der Beklagten nicht besteht und dort auch, wie gerichtsbekannt ist, jedenfalls nicht allgemein verbreitet war, ist sie nicht branchenüblich. Es bedarf deshalb nicht der Prüfung, ob das Betriebsbußwesen zu dem in § 59 BetrVG angesprochenen Bereich der materiellen Arbeitsbedingungen gehört.

3. Die Auffassung, daß Betriebsbußen wirksam durch kollektive Vereinbarungen auf Betriebsebene (Arbeitsordnungen) statuiert werden können, wird durch die geschichtliche Entwicklung bestätigt. Sowohl die Gewerbeordnung (§ 134 b Nr. 4, 5) wie das Betriebsrätegesetz von 1920 (§ 80 Abs. 2) zählten das Betriebsbußwesen zum Bereich der Arbeitsordnung, die ihrerseits wieder zu den sozialen Angelegenheiten gehört. Gleiches gilt von dem Arbeitsordnungsgesetz (§ 28) und den Betriebsrätegesetzen der Länder, die nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 und vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes das Betriebsverfassungsrecht regelten; soweit diese, wie beispielsweise das Bremische Betriebsrätegesetz vom 10. Januar 1949, GBl. S. 7, § 33 A Nr. 10, und das Bayerische



Betriebsrätegesetz vom 25. Oktober 1950, GVBl. S. 227, § 82 Abs. 1 e, Vorschriften über Betriebsbußen: enthielten, ordneten sie solche dem sozialen Bereich zu.

Daß an der Zulässigkeit, Betriebsbußordnungen zu schaffen, jemals ernstlich gezweifelt worden ist, kann auch nicht deshalb angenommen werden, weil im Betriebsverfassungsgesetz keine ausdrückliche Vorschrift über Betriebsbußen enthalten ist. Der Regierungsentwurf enthielt, und zwar innerhalb der Bestimmungen zum sozialen Bereich (§ 61), eine solche Vorschrift (vgl. BT Drucks. I Nr. 1546). Sie ist allerdings während der Ausschlußberatungen gestrichen worden. Es wäre jedoch falsch, aus der Tatsache dieser Streichung, wie es die Revision tut, den Schluß zu ziehen, daß der Gesetzgeber Betriebsbußen habe abschaffen wollen. Das Gegenteil ergibt sich aus dem Protokoll über die 11. Sitzung des Arbeitskreises der Bundestags-Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik. Danach hat der Ausschußvorsitzende darauf hingewiesen, daß die Möglichkeit zur Verhängung von Betriebsbußen u. U. die Anwendung schärferer Maßnahmen, wie fristlose Entlassung, verhindern könne; der Arbeitskreis vertrete einmütig die Auffassung, daß durch die Streichung der vorgenannten Bestimmungen nicht die Möglichkeit entfalle, in Betriebsvereinbarungen die Frage der Betriebsbußen zu regeln.

In der Tat verlangt nach dem oben Gesagten § 56 Abs. 1 f BetrVG zwingend die Auslegung, daß von ihm das Betriebsbußwesen mit umfaßt ist. Einer ausdrücklichen Erwähnung der Betriebsbußen im Gesetz bedurfte es nicht mehr. Vielmehr enthält die in Rede stehende Vorschrift eine genügende gesetzliche Grundlage für die Schaffung und für den Vollzug von Betriebsbußordnungen.

4. Diese so verstandene Vorschrift steht in Übereinstimmung mit den Vorschriften des Grundgesetzes und enthält entgegen der Auffassung der Revision keinen Verstoß gegen verfassungsrechtliche Bestimmungen. Die Revision unterscheidet nicht in der hier erforderlichen Weise zwischen dem allgemeinen (Kriminal-) Strafwesen und dem Betriebsbußwesen. Lediglich für



ersteres gilt die Vorschrift des Art. 92 GG, daß Strafen nur durch staatliche Gerichte verhängt werden dürfen (vgl. hierzu BVerfG NJW 67, 1219 ff.) Um Kriminal-Strafen handelt es sich im Streitfall aber nicht. Bei dem Betriebsbußwesen handelt es sich um einen Ausfluß der autonomen Gewalt der Betriebspartner im Bereich des insoweit autonomen Betriebsverbandes. Es geht um die Aufrechterhaltung und Sicherung der inneren Ordnung einer Gemeinschaft, für die sie als eigenständige, ihre Belange wahrnehmende Größe zu sorgen befugt ist.

Art. 101 Abs. 1, 103 Abs. 3 GG beziehen sich auf die staatliche Gerichtsbarkeit und auf nach den allgemeinen Strafgesetzen strafbare Handlungen, um die es im Streitfall eben nicht geht. Sie schließen nicht aus, daß daneben noch eine andere Gerichtsbarkeit besteht, sei es als Schieds-, sei es als Disziplinargerichtsbarkeit (vgl. hierzu auch BVerfG vom 2. Mai 1967, 2 BvL 1/66 NJW 67, 16547 und 2 BvR 391/64 sowie 2 BvR 263/66 NJW 67, 16517, demnächst AP Nr. 22 und 23 zu Art. 103 GG). Im Rahmen dieser letztgenannten Gerichtsbarkeiten ist der staatliche Richter der allgemeinen Strafgerichtsbarkeit nicht der gesetzliche Richter, wie ihn Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG anspricht, unbeschadet dessen, daß etwa für die Disziplinargerichtsbarkeit selbst wieder diese Verfassungsvorschrift gleichfalls gilt.

Der Grundsatz des gesetzlichen Richters läßt ebenfalls die Vereinsgerichtsbarkeit, aber auch das betriebliche Bußwesen unberührt. Bei diesem handelt es sich um eine Einrichtung, die Störungen der betrieblichen Ordnung ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Gewährleistung des autonomen Betriebsverbandes und seiner Funktionsfähigkeit sieht. Ein solcher Akt autonomer Ordnungswahrung ist den auf die staatliche Gerichtsbarkeit zugeschnittenen Vorschriften des Grundgesetzes nicht unterworfen. Für ihn gilt vielmehr aus rechtsstaatlichen Gründen, um in keiner Gemeinschaft und in keinem Verband innerhalb der Gesamtgemeinschaft des Staates die Gefahr der Willkür aufkommen zu lassen, in analoger Anwendung



die Vorschrift des Art. 19 Abs. 4 GG, wonach eine Nachprüfbarkeit in einem Fall wie dem hier vorliegenden, in dem es sich um Vorgänge aus dem Arbeitsleben handelt, durch die Gerichte für Arbeitssachen gegeben ist. Diese Nachprüfbarkeit stellt im Streitfall aber auch die Beklagte nicht in Abrede.

Ebenso kann von einer Verletzung der Art. 1 und 2 GG keine Rede sein. Die Verhängung einer Betriebsbuße aufgrund einer wirksam zustandegewonnenen Arbeitsordnung an sich - d. h. ohne Vorliegen eines Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze - verstößt nicht gegen die Würde des Menschen oder gegen das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. In jedem Betrieb herrscht ein natürliches Spannungsverhältnis zwischen dem Individuum und der Gemeinschaft. Dieses Spannungsverhältnis zu überwinden und in einen Ausgleich zu bringen, dienen Vorschriften über die Ordnung im Betriebe und das Verhalten der Arbeitnehmer, und dient damit auch das Betriebsbußwesen. Es verstößt nicht gegen die Würde des Menschen, einem solchen System unterworfen zu sein. Derjenige, der sich gegen die Gemeinschaft im Betriebe durch Verstoß gegen wirksam ergangene Vorschriften über die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betriebe vergangen hat- und nur in einem solchen Fall kommt die Verhängung einer Buße in Betracht -, wird in seiner Menschenwürde durch die Belegung mit einer Betriebsbuße nicht betroffen.

Das vorerwähnte Spannungsverhältnis wirkt sich ferner dahin aus, daß von dem Einzelnen Rücksichtnahme auf die Interessen der Gemeinschaft des Betriebsverbandes gefordert werden muß. Es handelt sich dabei um "Rechte anderer", wie sie in Art. 2 Abs. 1 GG erwähnt sind, die die Freiheit in der Entfaltung der Persönlichkeit zu-lässig beschränken können.

5. Wie bereits in der o. g. Ausschlußverhandlung zum Ausdruck gekommen ist, verstößt das Institut der Betriebsbußen nicht einmal gegen die wohlverstandenen Interessen der davon betroffenen Arbeitnehmer selbst; sie müßten andernfalls eher mit dem Verlust des Arbeitsplatzes rechnen. Darüber hinaus wirkt sich



das Betriebsbußwesen günstig für die Arbeitskameraden des davon Betroffenen aus. Durch Arbeitsbummelei werden auch jene in ihrer Arbeitsleistung und nicht selten, z.B. beim Leistungslohn der Gruppe, sogar in ihrem Arbeitsverdienst betroffen. Die Verhängung von Betriebsbußen kann also jedenfalls einem durchaus berechtigten Interesse des Betriebes wie auch der Belegschaft dienen. Angesichts dessen ist die - übrigens nicht näher begründete - Ansicht der Revision, das Betriebsbußwesen verstoße gegen die guten Sitten, rechtlich nicht haltbar.

6. Mit Recht wird nach alledem im Schrifttum die Einführung einer Betriebsbußordnung fast einmütig als zulässig angesehen. Zu verweisen ist hierzu auf:

Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 7. Aufl.,
§ 56 Anm. 38 mit weiteren Nachweisen;

Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 76;

Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 56 Anm. 34;

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II
S. 829, sowie 7. Aufl., Bd. I S. 261;

Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I S. 303;

Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht,
S. 490;

Staudinger-Nipperdey, BGB, 11. Aufl., § 611
Anm. 239;

Sieg, RdA 54, 361;

Koch, BB 54, 565;

Herbst, BB 65, 419;

Kienapfel, JZ 65, 599;

Soellner, JZ 66, 801;

Küchenhoff in der Anmerkung zu AP Nr. 2 zu § 66 PersVG
(zu III 2 d);

Herschel in der Anmerkung zu SAE 67, 42;

Ballerstedt in der Anmerkung zu AP Nr. 8 zu § 66 PersVG;

Sommer, Arbeitsrecht - Blattei D Betriebsbußen; vgl. auch aaO., Personalvertretung XI c Mitwirkung und Mitbestimmung, soziale Angelegenheiten Ziff. 4, sowie Sozialer Fortschritt 67, 63).

Soweit Bühnig, Handbuch der Betriebsverfassung, § 56 BetrVG Anm. 11 Abs. 3, eine abweichende Auffassung vertreten hat, ohne das übrigens näher zu begründen, kann dem nicht gefolgt werden.

7. Auch in der höchstichterlichen Rechtsprechung sind bisher keine Bedenken gegen die Einführung einer Betriebsbußordnung aufgetaucht. Zwar ist die Frage ihrer Zulässigkeit ausdrücklich offen gelassen worden in BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB und im Urteil vom 14. Dezember 1966, 4 AZR 18/65. Für Dienstordnungs-Angestellte gehen dagegen von der Zulässigkeit der Verhängung von Dienststrafen offensichtlich aus die Entscheidung BAG 6, 257 [261 f.] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte und BAG AP Nr. 23 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte. Auch soweit es sich um die - Betriebsbußen vorsehende - Dienst- und Disziplinarordnung von Berlin handelt, sind keine Bedenken in der Richtung geäußert worden, daß die Verhängung von Betriebsbußen unzulässig wäre (vgl. BAG 3, 168 ff. = AP Nr. 14 zu § 626 BGB; BAG 6, 109 [112 ff.] = AP Nr. 27 aaO; BAG AP Nr. 31 zu § 626 BGB; vgl. ferner AP Nr. 53 zu § 626 BGB). Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Betrieb 64, 661, und das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Betrieb 63, 871, erklären die Verhängung von Betriebsbußen ausdrücklich für zulässig.

8. Die Verbände (Tarifpartner) halten Betriebsbußen gleichfalls für zulässig, was daraus folgt, daß Betriebsbußen in verschiedenen Tarifverträgen ausdrücklich geregelt sind. Zu verweisen ist auf die o. g. Urteile des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts, in denen entsprechende Tarifverträge der Bundespost eine Rolle spielen. Im Bergbau sind Betriebsbußen selbstverständlich (vgl. Boldt, Recht des Bergmanns, 3. Aufl., S. 668). Weitere Beispiele nennt Ballerstedt in der Anm. zu BAG AP Nr. 8 zu § 66 PersVG.



99

Es muß davon ausgegangen werden, daß die Verbände die Belange des Arbeitslebens besonders gut kennen. Wenn sie Betriebsbußen vereinbaren, so spricht das entschieden für die Zulässigkeit solcher Vereinbarungen. Es kann nicht angenommen werden, daß etwa die Gewerkschaften solchen Regelungen zugestimmt hätten, wenn auch nur der Verdacht eines Verstoßes gegen gesetzliche, insbesondere grundgesetzliche Vorschriften oder gegen die guten Sitten bestünde.

II. Wenn der Senat auf Grund dieser Erwägungen keine Bedenken trägt, sich zu der durchaus herrschenden Ansicht zu bekennen, daß auch nach geltendem Recht Regelungen über die Einführung und Verhängung von Betriebsbußen grundsätzlich zulässig sind, ist Voraussetzung für die Wirksamkeit derartiger Regelungen im Einzelfall jedoch auch die Beachtung der allgemeinen rechtsstaatlichen Grundsätze. Sie sind nicht zuletzt dann innezuhalten, wenn Sanktionen jemandem gegenüber verhängt werden. Darüber hinaus sind auch die Bestimmungen des BetrVG über die Mitwirkung des Betriebsrates zu beachten.

1. Zu den rechtsstaatlichen Grundsätzen gehört in erster Linie eine ordnungsgemäße Bekanntmachung der Bußordnung. Daß eine solche im Streitfall vorgelegen hat, ergibt sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in Verbindung mit dem beiderseitigem Parteivorbringen. Es kann dahingestellt bleiben, ob z. Z. des Eintritts des Klägers in den Betrieb der Beklagten jenem die erst im Jahre 1955 geschaffene Arbeitsordnung ausgehändigt ^{worden} ist. Auch bedarf es keiner Prüfung der Frage, ob der Gesamtbetriebsrat zum Abschluß der die Bußordnung enthaltenden Betriebsvereinbarung zuständig war. Denn jedenfalls ist die z. Z. der Bestrafung des Klägers geltende, mit dem Einzelbetriebsrat vereinbarte Arbeitsordnung wirksam bekanntgemacht worden. Sie sieht, wie auch das Gesetz (§ 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) vorschreibt, eine Veröffentlichung durch Aushang vor. Da der Kläger nicht in Abrede gestellt hat, daß eine solche erfolgt ist, ist von der Einhaltung dieser Vorschriften über die Bekanntmachung auszugehen.

War somit die Bußordnung im Streitfall ordnungsmäßig

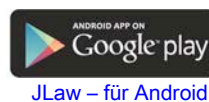


zustande-gekommen, so ergibt sich aus dem unstreitigen Tatbestand des angefochtenen Urteils, daß die Betriebsbuße gegen den Kläger erst verhängt worden ist nach Anhörung des bei der Beklagten gebildeten Ordnungsausschusses und mit Zustimmung des Betriebsrats. Hiergegen ist ein Berichtigungsantrag nicht gestellt worden. Daraus folgt, daß zur Verhängung von Bußen ein paritätisch besetzter Ordnungsausschuß gebildet war und im Streitfall als formell gebildetes Organ auch tätig geworden ist. Insoweit sind deshalb ebenfalls keine Bedenken zu erheben.

Der Kläger ist, wie er nicht in Abrede stellt, zu der Verhandlung des Ordnungsausschusses geladen worden. Er hätte sich in dieser Verhandlung vertreten lassen können, da dem keine Bestimmung der Bußordnung entgegenstand. Da er der Ladung nicht gefolgt ist, bestanden gegen die Verhängung der Buße auch insoweit keine rechtsstaatlich-verfahrensrechtlichen Bedenken.

Weiterhin ist, was nach der Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG AP Nr. 8 zu § 66 PersVG), der sich der erkennende Senat anschließt, erforderlich ist, auch der Betriebsrat im Streitfall nochmals gehört worden und hat nicht zuletzt zugestimmt, worüber die Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ebenfalls nicht streiten. Mit dem paritätisch besetzten Ordnungsausschuß ist der Arbeitgeber schon hinlänglich in Erscheinung getreten.

2. Der Kläger ist wegen wiederholter Arbeitsbummellei mit der Buße belegt worden. Für einen solchen Verstoß sieht die Bußordnung eine Buße ausdrücklich vor, wie sich aus III 2 Satz 2 sowie VI 1 der Arbeitsordnung ergibt. Der Sanktionstatbestand ist also eindeutig normiert. Jeder Arbeitnehmer ist nach diesen Bestimmungen verpflichtet, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Die Arbeitnehmer müssen den Grund und die voraussichtliche Dauer von Arbeitsverhinderungen unverzüglich dem Vorgesetzten anzeigen. Bei Krankheit oder Unfall ist die Arbeitsunfähigkeit spätestens nach dem vierten Tage durch Vor-



lage der in der Arbeitsordnung erwähnten Schriftstücke nachzuweisen.

Die hier streitige Bußordnung sieht ferner die hier in Rede stehende Sanktion, eine Geldbuße, bei einem Verstoß gegen ihre eben erwähnten Normierungen ausdrücklich vor, so daß dahingestellt bleiben kann, ob auch eine Kündigung, insbesondere eine fristlose Kündigung, als Betriebsbuße verhängt werden kann. Denn selbst wenn dagegen Bedenken bestünden, wäre entgegen dem Grundsatz des § 139 BGB nicht anzunehmen, daß bei der Bedeutung der Bußordnung für einen Betrieb überhaupt nicht wenigstens der die zulässigen Bußen enthaltende Teil der Arbeitsordnung vereinbart worden wäre. Insofern hat auch der Kläger keine Bedenken erhoben.

Wie oben schon erwähnt, herrscht zwischen den Parteien hinsichtlich der vollen Nachprüfbarkeit des Bußgeldbescheides kein Streit. Diese Nachprüfbarkeit bezieht sich aus rechtsstaatlichen Gründen auch auf die Höhe der Buße. Insoweit sind im Streitfall aber ebenfalls keine Bedenken zu erheben. Denn es ist unstreitig, daß der Kläger wegen früherer Fälle von Arbeitsbummelei bereits abgemahnt war, bevor die jetzt streitige Betriebsbuße verhängt worden ist. Es braucht nicht geprüft zu werden, ob es sich dabei um eine Verwarnung im Sinne der Arbeitsordnung gehandelt hat und ob eine solche formell in Ordnung gewesen wäre. Denn jedenfalls lag eine Mißbilligung seitens der Beklagten gegen den Kläger vor, aufgrund deren die Berechtigung bestand, im Wiederholungsfall, wie er hier gegeben war, nicht die normale Buße, sondern die Höchstbuße (einen Schichtlohn) zu verhängen.

III. War somit den hauptsächlichen Revisionsangriffen nicht zu folgen, so konnte das angefochtene Urteil gleichwohl nicht bestätigt werden. Die Vorinstanzen haben, worauf die Revision mit Recht hinweist, die Frage der Beweislast verkannt. Der Kläger klagt rückständigen Lohn ein. Daß er die diesem Lohnanspruch entsprechende Arbeitsleistung erbracht hat, bestreitet die Beklagte nicht. Auch herrscht über die Höhe des



Schichtlohn kein Streit. Die Beklagte, die gegen diesen Lohnanspruch in Höhe des einbehaltenen Schichtlohns aufrechnet, muß deshalb beweisen, daß die Buße ordnungsmäßig verhängt worden ist. Dazu gehört auch der Beweis, daß der Kläger den Tatbestand erfüllt hat, der zur Verhängung der Buße berechtigte.

Zwar ist weder geltend gemacht noch angesichts der Höhe des streitigen Betrages ersichtlich, daß die Aufrechnung gegen Pfändungsvorschriften verstieße. Rechtsirrig ist es jedoch, wenn die Vorinstanzen vom Kläger den Nachweis fordern, daß die Buße zu Unrecht verhängt worden sei. Auf dieser Beurteilung der Beweislast beruht das angefochtene Urteil. Jedenfalls ist die Möglichkeit nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht, hätte es die Frage der Beweislast richtig beurteilt, dem Vorbringen des Klägers, er habe nicht gebummelt, sondern sei krank gewesen und habe sich stets ordnungsmäßig entschuldigt, weiter nachgegangen und daß seine Entscheidung u. U. auch anders ausgefallen wäre.

Aus diesem Grunde ist das angefochtene Urteil aufzuheben, ohne daß es auf die weiteren Rügen der Revision ankommt. Da über die Frage, ob der Kläger den zur Verhängung der Buße berechtigenden Tatbestand der Arbeitsordnung erfüllt hat, nun einmal weitere Feststellungen erforderlich sind, die selbst nur in der Tatsacheninstanz getroffen werden können, muß die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung in die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

IV. Wenn die Beklagte in der Revisionsbeantwortung auf VII Nr. 4 der Arbeitsordnung (Ausschlußfrist) hinweist, so macht dieser Hinweis die Zurückverweisung nicht entbehrlich. Jene Vorschrift bezieht sich erkennbar nur auf das Rechenwerk, über das hier aber kein Streit besteht.

gez. Dr. Müller Dr. Schröder Wichmann
Dr. Dr. Löwisch Neumann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)