

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1, § 83 Abs. 1;
ZPO §§ 256, 139

Leitsätze:

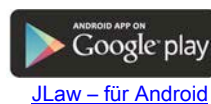
K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 61/74

Urteil des BAG vom 23. September 1975 LAG Niedersachsen



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



1 AZR 61/74

2 Sa 454/73 Niedersachsen

Verkündet am
23. September 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1975 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller als Vorsitzenden, die Richter Bichler und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Hümme und Muhr für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. November 1973 - 2 Sa 454/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1947 geborene Kläger trat bei der Beklagten im Jahre 1964 als Starkstromelektriker ein. Seit dem Monat Juli 1972 wurde er als Vorarbeiter in der Elektrotechnik beschäftigt.

Im Betrieb der Beklagten besteht ein Betriebsrat. Ende Februar oder Anfang März 1973 beantragte die Beklagte bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur Umsetzung des Klägers auf einen anderen Arbeitsplatz, verbunden mit einer Herabgruppierung im Lohn. Am 6. März 1973 ging der Beklagten eine ablehnende Stellungnahme des Betriebsrats zu. Daraufhin schrieb die Beklagte unter dem gleichen Datum an den Kläger:

"Wir stellten in zurückliegender Zeit verschiedentlich fest, daß Sie Ihre Arbeitsaufgabe - auch in bezug auf Ihre Vorarbeitertätigkeit - nicht in der Weise erfüllen, wie wir es von Ihnen erwarten können. Ihre Einstellung zu Ihrer Arbeitsaufgabe entspricht in keiner Weise unseren Erwartungen, da wir von einem höchstqualifiziert eingestuften Handwerker erwarten können, daß er sich voll auch als Vorbild innerhalb der Abteilung einsetzt.

Wir erteilen Ihnen aus den vorgenannten Gründen eine Verwarnung und müssen Ihnen androhen, falls sich Ihre persönliche Einstellung zu den be-
anstandeten Dingen nicht ändert, Sie in Ihrer Leistungsgruppe lohnmäßig herabzustufen. Wir hoffen jedoch, daß Sie in Zukunft entsprechend arbeiten werden und damit rechtfertigen, daß Sie einen Lohn als Vorarbeiter erhalten."

Unter dem 24. Juni 1964 war bei der Beklagten in Form einer Betriebsvereinbarung eine "Arbeitsordnung" vereinbart worden, in deren Ziffer 12 u. a. bestimmt ist:

- 3 -



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



"12. Strafbestimmung

Verstöße gegen die Ordnung oder Sicherheit des Betriebes können durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat je nach ihrer Schwere geahndet werden durch

mündliche Verwarnung
schriftlichen Verweis
Geldbuße

Die Geldbuße soll in der Regel die Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes nicht überschreiten.....

.....

Alle betrieblichen Ordnungsstrafen werden den Betroffenen mit Angabe des Grundes unverzüglich mitgeteilt, mit Ausnahme der mündlichen Verwarnung."

Mit Wirkung vom 1. August 1968 wurde diese Arbeitsordnung durch eine neue, wieder in der Form einer Betriebsvereinbarung zustande gekommene Arbeitsordnung ersetzt. Darin heißt es u.a.:

"§ 12 Strafbestimmungen

Verstöße gegen die Ordnung oder Sicherheit des Betriebes können wie folgt geahndet werden:

1. mündliche Verwarnung
2. schriftlicher Verweis

Der Betriebsrat ist in den vorgenannten Fällen in Kenntnis zu setzen.

3. Die Auferlegung einer Geldbuße

ist nach Herstellung des Einvernehmens mit dem Betriebsrat möglich.

Die Geldbuße soll in der Regel die Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes nicht überschreiten.....

.....

Alle betrieblichen Ordnungsstrafen werden den Betroffenen mit Angabe des Grundes unverzüglich schriftlich mitgeteilt, mit Ausnahme der mündlichen Verwarnung."

Der Kläger hat an erster Stelle die Ansicht vertreten, die Beklagte sei zu dem Schreiben vom 6. März 1973 nicht befugt gewesen, da sie den Betriebsrat an dieser Maßnahme nicht beteiligt habe. Außerdem könne er sich einen Grund für diese Maßnahme nicht denken. Die Beklagte habe ihm auch durch die unklare Fassung dieses Schreibens die Möglichkeit genommen, sich zu etwaigen Vorwürfen, die die Beklagte ihm habe machen wollen, zu äußern.

Der Kläger hat den Antrag gestellt,

festzustellen, daß die am
6. März 1973 ausgesprochene
Verwarnung unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, daß sie für ihr Schreiben vom 6. März eine Zustimmung des Betriebsrats nicht benötigt habe. Es habe sich bei diesem Schreiben nicht um eine betriebliche Ordnungsstrafe, sondern lediglich um eine mißbilligende Äußerung zur Arbeitsausführung des Klägers gehandelt. Diese mißbilligende Äußerung sei von der Sache her gerechtfertigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Der vorliegend zu entscheidende Fall ist der Rechtslage und der Sache nach ein Parallellfall des vom Senat am heutigen Tage entschiedenen Rechtsstreits H , H & Co. ./ . D - 1 AZR 60/74 -. Die Revision der Beklagten hat daher aus den gleichen Gründen Erfolg und führt ebenfalls zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz. Der Senat hat in dem vorerwähnten Parallellfall - 1 AZR 60/74 - vom heutigen Tage ausgeführt:

"1. Der Kläger erstrebt mit seinem Antrag die Feststellung der Unwirksamkeit der ihm gegenüber von der Beklagten ausgesprochenen Verwarnung. Aus der Begründung seines Antrags ergibt sich, daß er in erster Linie entschieden haben will, die gegen ihn ausgesprochene Verwarnung sei wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats unwirksam. Der Kläger hat nach den für die Revisionsinstanz bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erklärt, er wolle ein mögliches weiterreichendes Recht auf Rücknahme und Widerruf zunächst nicht verfolgen. Nur vorsorglich stellt der Kläger sein Feststellungsbegehren auch darauf ab, daß kein ausreichender Anlaß für die von der Beklagten getroffene Maßnahme bestanden habe. Das Landesarbeitsgericht hält eine solche Beschränkung für zulässig. Es kann vorliegend jedoch dahinstehen, ob - wie das Berufungsgericht meint - hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Seite des Antrags das Rechtsschutzinteresse zu bejahen ist. Die Klage ist insoweit unbegründet.

2. Die Verwarnung der Beklagten wäre nur dann unwirksam, wenn sie als Betriebsbuße der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 BetrVG unterlegen hätte und die Beteiligung des Betriebsrats nicht



ordnungsgemäß erfolgt wäre. Das Landesarbeitsgericht geht richtig davon aus, daß nach dieser Gesetzesvorschrift ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Grundsätze über eine Betriebsordnung besteht, sondern daß auch die Verhängung der Buße im Einzelfall dem Mitbestimmungsrecht unterliegt (BAG AP Nr. 8 zu § 66 PersVG; BAG AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG; BAG AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße). Bei der Verhängung einer der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Buße im Einzelfall handelt es sich jedoch nicht um eine echte Einzelmaßnahme, sondern nur um die Durchsetzung der generellen betrieblichen Ordnung (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 19; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 87 Anm. 35; GK-Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 66). Sie kann daher nur für solche Verstöße in Betracht kommen, die sich gegen die betriebliche Ordnung als solche richten. Es muß deshalb immer ein kollektiver Bezug vorhanden sein. Erforderlich ist somit ein gemeinschaftswidriges Verhalten. Dagegen fallen nicht unter die Betriebsstrafgewalt die Pflichterfüllung des Arbeitsvertrags oder sonstige Verfehlungen des Arbeitnehmers, die allein die arbeitsvertraglichen Pflichten berühren und keine Auswirkungen auf die kollektive Ordnung des Betriebes haben.

3. Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben vom 6. März 1973 dahin ausgelegt, daß es sich nicht nur um eine mißbilligende Äußerung im Rahmen des arbeitsvertraglichen Weisungsrechts der Beklagten gehandelt habe. In ihm sei eine Betriebsbuße ausgesprochen worden, da erkennbar ein Bestrafungswille bestanden habe.

Bei dem Schreiben vom 6. März 1973 handelt es sich um eine Willenserklärung. Die Auslegung des Schreibens war Sache des Tatsachenrichters und unterliegt der Nachprüfung durch das Revisionsgericht nur in der Richtung,



- 7 -

ob das gefundene Ergebnis denkgesetzlich möglich, gegen Auslegungsregeln, gegen allgemeine Erfahrungssätze verstößt, oder aber wesentliche Umstände bei der Auslegung nicht berücksichtigt worden sind (statt vieler BAG AP Nr. 2 zu § 305 BGB; AP Nr. 5 zu § 276 BGB; AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die Beklagte rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung des schriftlichen Verweises wesentliche Umstände außer Acht gelassen.

Bei der Auslegung der schriftlichen Verwarnung ist nicht allein von ihrem Wortlaut auszugehen, es sind auch die dem Kläger erkennbaren Nebenumstände zu berücksichtigen. Als Grund der Verwarnung wird in dem Schreiben ausdrücklich die mangelhafte Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag angegeben. Wegen dieser, nach Ansicht der Beklagten mangelhaften Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, ist die Verwarnung erteilt worden. Einen individualrechtlichen Bezug hat auch die Anordnung der lohnmäßigen Herabstufung. Es handelt sich hierbei um eine Maßnahme, die im Zusammenhang mit der Bewertung der Arbeitsleistung steht. Für eine individualrechtliche Abmahnung spricht auch die Vorgeschichte, die zu der Verwarnung geführt hat. Der Verwarnung ging voraus ein Antrag der Beklagten bei dem Betriebsrat, der Umsetzung des Klägers auf einen anderen Arbeitsplatz sowie seiner Herabgruppierung zuzustimmen. Erst nachdem diese Zustimmung verweigert wurde, ist die Verwarnung ausgesprochen worden. Auch bei dieser zunächst beabsichtigten Umsetzung und Herabgruppierung handelt es sich um eine individualrechtliche Maßnahme, nicht jedoch um eine Betriebsstrafe. Dafür spricht auch, daß die Beklagte dem Kläger in erster Linie Herumnörgeln an ihm übertragenen Arbeiten und Arbeitsverweigerung vorgeworfen hat. Soweit von der Beklagten dem Kläger auch gemeinschaftswidriges Verhalten vorgeworfen wird, läßt ihr Vortrag nicht erkennen, ob Ursache hierfür wiederum eine Arbeitsverweigerung des Klägers gewesen ist,

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



- 8 -

so daß hieraus nicht geschlossen werden kann, der Kläger habe durch sein Verhalten gegen die Betriebsordnung verstoßen und deshalb sei die Verwarnung ausgesprochen worden.

Die Auslegung des Schreibens vom 6. März 1973 durch das Landesarbeitsgericht ist daher nicht zutreffend. Bei der von der Beklagten ausgesprochenen Verwarnung handelt es sich nicht um eine Betriebsbuße, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterlegen hätte, sondern um eine einzelvertragliche Sanktion für die Verletzung der Vertragspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Diese sind aber grundsätzlich mitbestimmungsfrei. Die Unwirksamkeit der Verwarnung kann daher nicht aus der fehlenden Beteiligung des Betriebsrats vor Ausspruch der Verwarnung hergeleitet werden.

4. Die Frage, ob Rügen oder Abmahnungen (Verwarnungen) des Arbeitgebers wegen Verletzung der Arbeitsvertragspflichten eines Arbeitnehmers gerichtlich überprüfbar sind, ist seit dem Urteil des Senats vom 13. 7. 1962 - 1 AZR 496/60 - (AP Nr. 1 zu § 242 BGB) umstritten. Der Senat hat in dieser Entscheidung die Auffassung vertreten, daß ein Arbeitnehmer nicht auf Zurücknahme, Widerruf oder Nichtigklärung mißliebiger Äußerungen des Arbeitgebers klagen kann, wenn diese keine Betriebsbuße sind, keinen beleidigenden Inhalt haben und keine greifbare Gefahr für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers darstellen. Diese Auffassung hat im Schrifttum Widerspruch gefunden (Schnorr von Carolsfeld, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 242 BGB; Sommer, Anm. zu ArbR-Blattei, Betriebsbußen, Entsch. Nr. 1). Der Rechtsauffassung des Senats ist, wenn auch mit unterschiedlicher Begründung, entgegengehalten worden, daß eine auf einer unrichtigen oder unwahren Behauptung beruhende Verwarnung oder Abmahnung des Arbeitnehmers wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten kein einmaliger Vorgang, sondern geeignet sei, später zur Rechtfertigung anderer arbeits-



rechtlicher Maßnahmen gegen den Arbeitnehmer herangezogen zu werden. Eine solche Maßnahme begründe auch eine Rufminderung des Arbeitnehmers gegenüber seinen Arbeitskollegen.

Der Senat hat seine bisherige Rechtsansicht überprüft und ist unter teilweiser Aufgabe der früheren Rechtsprechung zu folgendem Ergebnis gekommen:

Dem Arbeitgeber steht im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ein Rügerecht gegenüber dem Arbeitnehmer zu, der seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Für die rechtliche Wertung der Rüge ist ohne Bedeutung, ob sie der Arbeitgeber als Verwarnung, Verweis oder Mahnung bezeichnet (vgl. Luhmann, Betriebsjustiz und Rechtsstaat, 1975, § 14 I = Seite 107). Andererseits ist der Arbeitgeber kraft der ihm gegenüber seinem Arbeitnehmer obliegenden arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten, alles zu unterlassen, was den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung beeinträchtigen könnte. Zu den Handlungen des Arbeitgebers, die die Rechtsstellung des Arbeitnehmers zu beeinträchtigen vermögen, gehören auch formelle schriftliche Rügen, die auf unwahren oder unrichtigen Behauptungen beruhen. Sie sind jedenfalls geeignet, sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers und auch auf sein Ansehen gegenüber seinen Arbeitskollegen auszuwirken. Es kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, daß solche auf unrichtigen oder unwahren Behauptungen beruhenden Rügen später die Grundlage für eine falsche Beurteilung abgeben oder andere arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder wie hier die Versetzung des Arbeitnehmers mit einer damit verbundenen Herabgruppierung im Lohn zur Folge haben. Gegenüber einer ungerechtfertigten Rüge oder Verwarnung muß der Arbeitnehmer daher die Möglichkeit haben, sich zu wehren. Ihm muß daher in einem solchen Falle das Recht eingeräumt werden, von dem Arbeitgeber die Beseitigung oder Zurücknahme der ungerechtfertigten Rüge



zu verlangen. Ein solcher Anspruch steht dem Arbeitnehmer unabhängig von dem ihm im § 83 Abs. 1 BetrVG in betriebsratsfähigen Betrieben eingeräumten Recht zu, Einblick in die dort geführten Personalakten zu nehmen und gem. Abs. 2 dieser Vorschrift zu verlangen, Erklärungen zum Inhalt der Personalakten beizufügen.

5. Aus den vorstehenden Darlegungen folgt, daß entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die von der Beklagten ausgesprochene Verwarnung nicht wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats unwirksam ist; insoweit ist die Klage unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch von seinem Rechtsstandpunkt aus nicht geprüft, ob die von dem Kläger vorsorglich vorgetragenen individualrechtlichen Gründe möglicherweise sein Klagbegehren rechtfertigen können. Das macht eine Zurückverweisung der Sache erforderlich, damit das Landesarbeitsgericht die hierzu erforderlichen tatsächlichen Feststellungen treffen und über das Klagbegehren befinden kann.

Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht allerdings zunächst zu prüfen haben, ob das Rechtsschutzinteresse für die von dem Kläger mit seiner Klage begehrte Feststellung bei Zugrundelegung des vorsorglich vorgetragenen Klaggrundes gegeben ist, oder ob nicht vielmehr die Leistungsklage die richtige Klageform ist. Gegebenenfalls wird es den Kläger zu veranlassen haben, von der Feststellungsklage zu einer Leistungsklage überzugehen und entsprechende Anträge zu stellen. Das Landesarbeitsgericht wird erforderlichenfalls weiter zu klären haben, ob der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber der Beklagten verletzt hat und diese daher berechtigt war, den Kläger abzumahnern. Das Berufungsgericht wird zweckmäßigerweise unter Beachtung der dem Tatsachenrichter nach



- 11 -

§ 139 ZPO obliegenden Aufklärungspflicht den
Parteien Gelegenheit geben, hierzu Stellung zu
nehmen."

gez.: Wendel

Bichler

zugleich für den
infolge Krankheit
an der Unterschrift
verhinderten Vor-
sitzenden
Prof. Dr. Müller

Hümme

Muhr



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

