

25. Feb. 1966

25

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

Gesetz: Bundespersonalvertretungsgesetz (PersVG) § 51, § 58, § 61, § 62, § 66 Abs. 1 Buchst. g, § 70 Abs. 3, § 71 Abs. 1 Buchst. c, § 74 Abs. 1, § 78; Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 56 Abs. 1 Buchst. f; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TVArb) vom 6. Januar 1955: §§ 19, 28, 29; AOGÖ § 16; Dienstordnung für die Arbeiter der Deutschen Reichspost (DOArb) vom 1. Juli 1938 Anlage 2: § 24; Kontrollratsgesetz (KRG) Nr. 56 vom 30. Juni 1947; Postverwaltungsgesetz vom 24. Juli 1953: § 23 Abs. 1 Satz 2; Bundesbeamtengesetz (BEG) §§ 191, 199; Gesetz zur vorläufigen Regelung der Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes stehenden Personen vom 17. Mai 1950: § 6; Gesetz Nr. 1 der Militärregierung Deutschland: Art. III.

- Leitsätze: 1. Die Anlage 2 der DOArb ist durch den TVArb nicht Tarifvertragsrecht geworden, sondern Dienstordnungsrecht geblieben.
2. Straf- oder Bußordnungen, die unter der Herrschaft des Nationalsozialismus vom sog. Führer des Betriebes oder der Verwaltung aufgrund einer besonderen Buß- oder Strafgewalt uneingeschränkt einseitig erlassen worden sind, sind ohne Rücksicht auf ihren Inhalt, weil typisch nationalsozialistisch, unanwendbar geworden.
3. Bei der Verhängung von Ordnungsstrafen oder Bußen durch den Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern, die im öffentlichen Dienst des Bundes stehen, hat der Personalrat ein Mitwirkungsrecht.
4. Die Einhaltung der Vorschriften über Form und Durchführung der Mitwirkung ist Wirksamkeitsvoraussetzung einer vom Arbeitgeber beabsichtigten mitwirkungsbedürftigen Maßnahme.
5. Die Verhängung einer Geldbuße durch den Arbeitgeber ohne die erforderliche Mitwirkung des zuständigen Personalrats ist unwirksam.

Aktenzeichen: 4 AZR 179/63

Urteil des BAG vom 25. Februar 1966

LAG Baden-Württemberg



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4_AZR_179/63

4 Sa 86/62 Baden-Württemberg

Urteilsformel
zugestellt am
25. Februar 1966

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Februar 1966
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Dr. Neumann sowie die Bundesar-
beitsrichter Keil und Dr. Sohler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18.
Januar 1963 - 4 Sa 86/62 - in der Kostenentschei-
dung und insoweit aufgehoben, als es die Berufung
des Klägers hinsichtlich des Klageantrags zu 1)
zurückgewiesen hat.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Stuttgart vom 24. Juli 1962
- 5 Ca 130/62 - abgeändert und festgestellt, daß
die gegen den Kläger ergangene Ordnungsstrafver-
fügung des Präsidenten der Oberpostdirektion
Stuttgart vom 25. April 1961 rechtsunwirksam ist.

- 2 -



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



Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

Die Kosten des gesamten Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

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

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 5. November 1956 bei der Beklagten als Postfacharbeiter beschäftigt. Durch Ordnungsstrafverfügung des Präsidenten der Oberpostdirektion S. vom 25. April 1961 wurde der Kläger mit einer Geldbuße in Höhe eines durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes bestraft. Die Ordnungsstrafverfügung wurde damit begründet, daß der Kläger am 12. März 1961 während der Ausübung seines Sonntagsdienstes im Postamt S - W gegenüber seinem Arbeitskollegen B - tötlich geworden sei und diesen erheblich verletzt habe, so daß B vom 13. März 1961 bis zum 19. März 1961 dienstunfähig gewesen sei. Die vom Kläger gegen die Ordnungsstrafverfügung erhobene Beschwerde wurde vom Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen durch Bescheid vom 7. Juli 1961 als unbegründet zurückgewiesen.

Am 29. Dezember 1961 hatte der Kläger eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitskollegen W , in deren Verlauf W dem Kläger eine Ohrfeige verabreichte. Nach diesem Vorfall wurde der Kläger durch Verfügung vom 2. März 1962 mit Wirkung vom 5. März 1962 zum Postamt S - F versetzt. Hierdurch verlängerte sich der Weg des Klägers zur Arbeitsstätte um ungefähr 10 bis 15 Min.; außerdem mußte der Kläger nach der Versetzung je Woche 1,20 DM mehr an Fahrtkosten aufwenden.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien unterlag zur Zeit der Ordnungsstrafverfügung und der Versetzung des Klägers zum Postamt S - F dem Tarifvertrag für die

Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) vom 6. Januar 1955, weil der Kläger damals Mitglied der Deutschen Postgewerkschaft war, die den Tarifvertrag mit dem Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen abgeschlossen hatte.

Mit seiner Klage hat der Kläger Feststellung der Unwirksamkeit 1. der gegen ihn ergangenen Ordnungsstrafverfügung vom 25. April 1961 und 2. der Versetzung vom 5. März 1962 begehrt. Er ist der Ansicht, die Beklagte habe eine Geldbuße nicht verhängen dürfen, da ihr keine Disziplinalgewalt zustehe. Die Ordnungsstrafe sei auch nicht gerechtfertigt, da er gegenüber B in Notwehr gehandelt habe. Mit der Versetzung habe die Beklagte ihre Weisungsbefugnis mißbraucht.

Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen. Für die Zulässigkeit der Ordnungsstrafverfügung hat sich die Beklagte auf § 28 des TV Arb und § 24 der Bestimmungen über die Allgemeinen Dienstpflichten (Ordnung der Arbeit) vom 1. Juli 1938 berufen. Die danach zulässige Bestrafung des Klägers sei auch gerechtfertigt, weil der Kläger die Streitigkeiten begonnen habe und als erster handgreiflich geworden sei. Da der Kläger schon mehrfach Streitigkeiten mit Arbeitskollegen gehabt habe, rechtfertige sich auch seine Versetzung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zum Teil begründet, zum Teil jedoch unbegründet.



Die Revision ist begründet, soweit das Berufungs-
urteil dem Feststellungsbegehren des Klägers, die
gegen ihn ergangene Ordnungsstrafverfügung für un-
wirksam zu erklären, nicht stattgegeben hat. Die Be-
klagte war nämlich nicht berechtigt, den Kläger mit
einer Geldbuße zu bestrafen.

Zu Unrecht beruft sich die Beklagte für ihre Be-
fugnis, Ordnungsstrafen bei Verletzung der Dienst-
pflichten zu verhängen, auf § 24 der Allgemeinen
Dienstpflichten (Ordnung der Arbeit), die als Anl. 2
zur Dienstordnung für die Arbeiter der Deutschen
Reichspost (DO Arb) vom 1. Juli 1938 (vgl. § 4 dort-
selbst) erlassen worden war. Zwar sieht § 24 der
Anl. 2 DO Arb vor, daß der Arbeitgeber unter bestimm-
ten Voraussetzungen berechtigt ist, nach Art und Maß
verschiedene Ordnungsstrafen zu verhängen. Jedoch be-
stand dieses Recht des Arbeitgebers, einseitig ohne
jede Einschränkung Ordnungsstrafen zu verfügen, im
Zeitpunkt des Erlasses der Ordnungsstrafverfügung
gegen den Kläger nicht mehr.

Unrichtig ist die Ansicht der Beklagten, die
Tarifvertragsparteien des TV Arb hätten mit Abschluß
des letzteren der Beklagten die Befugnis zugesprochen,
Ordnungsstrafen zu verhängen, weil § 24 der Allge-
meinen Dienstpflichten nunmehr Tarifvertragsinhalt
geworden sei. Vielmehr bestimmt § 28 Abs. 1 TV Arb,
der die Überschrift "Übergangs- und Schlußbestimmun-
gen" trägt, lediglich, daß die Bestimmungen über die
Allgemeinen Dienstpflichten und die Ordnung der Ar-
beit (Anl. 2 der DO Arb) bis zur Vereinbarung einer
Arbeitsordnung unverändert weiter gelten. Damit haben
die Tarifvertragsparteien die Anl. 2 der DO Arb nicht
zum Inhalt des Tarifvertrages gemacht, sondern er-
klärt, daß diese Anlage bis zu ihrer Ablösung durch
die Vereinbarung einer Arbeitsordnung seitens der
Tarifvertragsparteien unverändert, d. h. aber nach

Rechtsgrund und Rechtsinhalt vom TV Arb unberührt, weiter gelten soll. Die Anl. 2 der DO Arb galt somit als Dienstordnungsrecht, d. i. als autonomes Satzungsrecht einer gemeinsamen Dienstordnung (vgl. § 16 AOGÖ) weiter; es war als solches nicht ohne weiteres schon durch das Kontrollratsgesetz Nr. 56 vom 30. Juni 1947 (KRABl. vom 31. Juli 1947 Nr. 16 S. 287) aufgehoben worden (vgl. BAG 4, 6; 8, 215). Die Weitergeltung des Dienstordnungsrechts für den Bereich der Bundespost folgt weiter aus den §§ 23 Abs. 1 Satz 2 des Postverwaltungsgesetzes vom 24. Juli 1953 (BGBl. I S. 676), § 6 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung der Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes stehenden Personen vom 17. Mai 1950 (BGBl. I S. 207) sowie aus den §§ 191, 199 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) in der Fassung vom 18. September 1957 (BGBl. I S. 1338). Auf § 191 BBG in der Fassung vom 1. Oktober 1961 (BGBl. I S. 1802) kommt es entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ~~schon~~ deshalb nicht an, weil die Ordnungsstrafverfügung schon am 25. April 1961 ergangen war. Gleichwohl ist dem Landesarbeitsgericht darin zuzustimmen, daß auch die Neufassung des § 191 BBG an der grundsätzlichen Fortgeltung des aufgrund des AOGÖ erlassenen Dienstordnungsrechts für den Bund nichts geändert hat.

Die Fortgeltung der Anl. 2 der DO Arb als Dienstordnungs- und nicht als Tarifvertragsrecht scheitert nicht etwa daran, daß sie nur ein unselbständiger, ohne die DO Arb nicht anwendbarer Teil der letzteren wäre. Vielmehr ist Anl. 2 aus sich heraus anwendbar. Ihre Bestimmungen regeln die allgemeinen Dienstpflichten, die Ordnung der Arbeit als Ganzes, ohne daß es für ihre Anwendung auf die übrigen Vorschriften der DO Arb, deren Materie der TV Arb im wesentlichen neu regelt, ankommt.

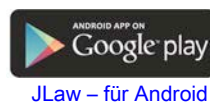
Dabei bedarf es hier keiner näheren Erörterung des rechtlichen Schicksals der DO Arb, die zwar gem. § 29 Abs. 2 Buchst. a TV Arb nicht mehr angewendet werden



soll, die aber als Dienstordnung von den Tarifvertragsparteien über § 9 TVG nicht beseitigt werden konnte, weil die Tarifvertragsparteien kein Recht haben, durch Tarifverträge von ihnen nicht gesetztes Betriebsverfassungsrecht (Betriebsordnungen, Dienstordnungen) unmittelbar außer Kraft zu setzen (BAG 6, 127).

Die Ansicht, daß die Anl. 2 der DO Arb zur Zeit des Erlasses der Dienststrafverfügung als Dienstordnungsrecht fortgalt, steht nicht in Widerspruch zur Rechtsprechung des erkennenden Senats über die "Besondere Dienstordnung der Deutschen Reichspost" (SDO) (BAG 10, 214 ff. 2167; 10, 348 ff. 350, 3517; AP Nr. 2 zu § 3 TO.A Bundespost). Den Inhalt der SDO haben nämlich die Tarifvertragsparteien im Rahmen des Anwendungsbereichs des Tarifvertrages Nr. 57 insoweit in die Ebene des Tarifvertrages gehoben, als die SDO eine als Anl. 1 a zur TO.A bezeichnete Vergütungsordnung enthält, die rechtlich aber als Dienstordnung und nicht als Tarifordnungsrecht zu qualifizieren war (vgl. BAG aaO). Anders als in § 28 Abs. 1 TV Arb haben die Tarifvertragsparteien der Tarifverträge Nr. 57 und 94 gerade nicht erklärt, die Vergütungsordnung der SDO solle als solche bis zum Abschluß einer neuen tarifvertraglichen Vergütungsordnung unverändert weiter gelten.

§ 24 der Anl. 2 zur DO Arb enthält nun aber eine Bußordnung, die ohne jede Einschränkung einseitig vom Arbeitgeber erlassen worden ist und die alle unter dieses Dienstordnungsrecht fallenden Arbeitsverhältnisse normativ erfaßte und regelte. Zwar beruhte die Möglichkeit, solche Buß- oder Strafordnungen für Verwaltungen oder Betriebe des öffentlichen Dienstes einseitig durch den Arbeitgeber zu erlassen, formal genauso auf § 16 Abs. 1, Abs. 2 AOGÖ wie der Erlaß von Dienstordnungen überhaupt, wenn auch das AOGÖ selbst keine besonderen Vorschriften über den Erlaß

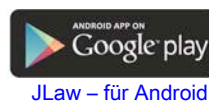


von Buß- oder Strafordnungen enthielt. Aber inhaltlich gesehen ist diese Befugnis, uneingeschränkt einseitig Buß- oder Strafordnungen für Verwaltungen oder Betriebe des öffentlichen Dienstes zu erlassen, in besonderer Weise unlösbar mit der nationalsozialistischen Auffassung der Stellung des Arbeitgebers als des Führers der Verwaltung oder des Betriebes verbunden. Ihm wurde nämlich eine besondere Buß- oder Strafgewalt gegenüber den Arbeitnehmern zugesprochen, die der von ihm geführten Verwaltung oder dem von ihm geführten Betriebe angehörten. Diese besondere Buß- oder Strafgewalt sollte auf Machtvollkommenheiten beruhen, die aus dem nationalsozialistischen Führergrundsatz folgten. Demgemäß trugen die Bußen, die in der vom Führer der Verwaltung oder des Betriebes erlassenen Bußordnung vorgesehen waren, betriebs-polizeilichen Charakter und waren insofern der Betriebsgemeinschaft eigentümliche Zwangsmittel (vgl. z. B. RAG in ARS Bd. 44, 228 ff. 231, 232, 285 ff. 289; Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar zum AOG und AOGÖ 4. Aufl., § 28 AOG Anm. 3; Denecke, Arbeitsrecht und Volkstum 1934 S. 263; Dersch AOG 1934 § 28 Anm. 2 a S. 185; Mansfeld AOG Handausgabe 2. Aufl., 1943 § 28 Anm. 2; Nikisch, Arbeitsrecht 2. Aufl., 1944 S. 60; Sieg, Die Buße nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 1937 S. 18 ff.; Scheffler, Deutsches Arbeitsrecht 1941 S. 94; Molitor, Der Betrieb 1951 S. 345 f.). Weder vor noch nach der nationalsozialistischen Herrschaft war anerkannt, daß dem Arbeitgeber das Recht zustehe, uneingeschränkt einseitig Buß- oder Strafordnungen für seinen Betrieb oder für seine Verwaltung zu erlassen. Vielmehr bedurfte es hierzu früher entweder einer tarifvertraglichen Regelung oder einer Einzel- oder Gesamtvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat, wobei die Frage der Rechtsnatur dieser Strafe hier keine Rolle spielt (vgl. z. B. RAG in ARS Bd. 4, 205 ff., Bd. 6, 250 ff. und 393 ff.; Arbeitsord-



nung für die Arbeiter im Bereiche der Reichs-Post- und Telegrafverwaltung vom 18. November 1921, § 25). Auch heute ist nirgendwo anerkannt, daß der Arbeitgeber uneingeschränkt einseitig für seinen Betrieb Straf- oder Bußordnungen erlassen kann, die normativ auf die Arbeitsverhältnisse einwirken (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 7. Aufl., Bd. I § 39 S. 260 f; Nikisch, Arbeitsrecht 3. Aufl., Bd. I § 27 Anm. 63 S. 303; Staudinger-Nipperdey-Neumann, Kommentar zum BGB 11. Aufl., § 611 Anm. 239). Das gilt insbesondere auch für Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Bundes. Denn wenn auch Verwaltungsanordnungen für die innordienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Arbeitnehmer erlassen werden können (§ 58 PersVG), so kann durch eine solche Anordnung, auch wenn dem Soll-Erfordernis der rechtzeitigen Mitteilung und der Beratung mit dem zuständigen Personalrat Genüge getan ist, nicht die Rechtsgrundlage für Ordnungsstrafen oder Betriebsbußen geschaffen werden, weil einer solchen Verwaltungsanordnung die normative Einwirkung auf die Arbeitsverhältnisse fehlt (vgl. Ballerstedt-Engelhard, Kommentar zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz 2. Aufl., Art. 66 Anm. 39 letzter Absatz; die Rechtslage für das Personalvertretungsrecht der Arbeitnehmer des Bundes ist in diesem Punkte der Bayerns gleich).

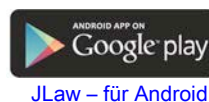
Der Gedanke, daß der Arbeitgeber kraft einer besonderen Straf- oder Bußgewalt uneingeschränkt einseitig Straf- oder Bußordnungen, die normativ auf die Arbeitsverhältnisse einwirken, erlassen könne, ist nach allem als so typisch nationalsozialistisch anzusehen, daß die Anwendung derart entstandenen Rechts ohne Rücksicht auf seinen Inhalt mit dem Fortfall der nationalsozialistischen Herrschaft hinfällig geworden ist (vgl. Gesetz Nr. 1 Art. III Ziff. 4 und 5 der Militär-Regierung Deutschland, Amtsbl. Nr. 1 S. 11);



damit war aber § 24 der Anl. 2 der DO Arb als Grundlage für den Erlass von Ordnungsstrafen nicht mehr anwendbar. Der gegen den Kläger verhängten Geldbuße fehlt die Rechtsgrundlage, ohne daß es hier einer Erörterung der Frage bedarf, ob und wie heute für Angestellte und Arbeiter im allgemeinen und im öffentlichen Dienst des Bundes im besonderen Bußordnungen erlassen werden können.

Aber auch dann, wenn § 24 Anl. 2 der DO Arb wie deren übriger Inhalt als Dienstordnungsrecht im Zeitpunkt des Erlasses der Ordnungsstrafverfügung am 25. April 1961 noch in Kraft gewesen sein sollte, ist die Ordnungsstrafverfügung doch unwirksam, weil die Verhängung der Geldbuße ohne die erforderliche Mitwirkung des zuständigen Personalrats erfolgt ist. Bei der Verhängung einer Geldbuße wie jeder anderen Ordnungsstrafe gegen einen Arbeitnehmer handelt es sich nämlich um soziale Angelegenheiten, welche die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten betreffen. In solchen Angelegenheiten ist die Mitwirkung des Personalrats vorgeschrieben (§ 66 Abs. 1 Buchst. g PersVG). Die Einhaltung der Vorschriften über Form und Durchführung der Mitwirkung (§ 61 PersVG) ist Wirksamkeitsvoraussetzung einer vom Arbeitgeber beabsichtigten, mitwirkungsbedürftigen Maßnahme (BAG 5, 203).

Der Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts, dem zuständigen Personalrat stehe kein Mitwirkungsrecht bei der Verhängung von Dienst- oder Ordnungsstrafen zu (BVerwGE 11, 238 = AP Nr. 2 zu § 66 PersVG), kann nicht zugestimmt werden. Zunächst hat die Frage des Mitwirkungsrechts des Personalrats bei der Verhängung von Ordnungsstrafen gegenüber Arbeitnehmern nichts mit der Frage eines Mitwirkungsrechts in beamtenrechtlichen Disziplinarangelegenheiten zu tun. Denn Ordnungsstrafen oder Bußen gegenüber Arbeitern oder Angestellten des



öffentlichen Dienstes sind keine Disziplinarstrafen im beamtenrechtlichen Sinne. Eine Disziplinargewalt hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern genausowenig wie eine unter der Herrschaft des AOGÖ angenommene besondere Straf- oder Bußgewalt.

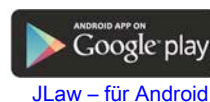
Soweit die Gruppen der Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes in Betracht kommen, sind auch für die Frage der Verhängung von Ordnungsstrafen oder Bußen allein arbeitsrechtliche Gesichtspunkte bei der Anwendung und Auslegung des Personalvertretungsgesetzes maßgebend. Beamtenrechtliche Gesichtspunkte haben auszuschneiden. Denn jedenfalls soweit Arbeitnehmer und ihre Arbeitsverhältnisse vom Personalvertretungsgesetz berührt werden, sind seine Vorschriften solche des kollektiven Arbeitsrechts (Betriebsverfassungsrechts), wobei dahingestellt bleiben kann, ob die Personalvertretungen als Ganzes und damit auch das gesamte Personalvertretungsrecht, selbst soweit sie Beamte betreffen, dem Privatrecht angehören (vgl. hierzu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 6. Aufl. Bd. II § 64 V S. 767 ff.). Trotz der formalen Zusammenfassung des Personalvertretungsrechts von Beamten, Angestellten und Arbeitern des Bundes in einem Gesetz darf nicht ein wesentlicher Unterschied übersehen werden, daß sich nämlich die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes wie die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis befinden, während die Beamten in einem ganz andersartigen, öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zu ihrem Dienstherrn stehen. Die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes stehen also allen anderen Arbeitnehmern näher als den Beamten, weil ihre Rechtsbeziehungen zu ihrem Arbeitgeber privatrechtlicher Natur sind. Soweit daher z. B. ursprünglich beamtenrechtliche Vorschriften oder Begriffe auf Arbeitsverhältnisse von Arbeit-



nehmern des öffentlichen Dienstes anzuwenden sind, ist dies immer nur "entsprechend" möglich; solche beamtenrechtlichen Vorschriften und Begriffe müssen gleichsam ins Privatrecht (Arbeitsvertragsrecht oder kollektives Arbeitsrecht) "übersetzt" werden.

Bei dieser Rechtslage ist der Gesichtspunkt, ob Beteiligungsrechte des Personalrats sich bei Beamten einerseits und Arbeitnehmern andererseits unterschiedlich oder einheitlich auswirken, zweitrangig. Insbesondere kommt es nicht darauf an, ob das Personalvertretungsgesetz hierfür unmittelbar Fingerzeige gibt oder nicht. Gerade die unterschiedliche Rechtsposition spielt, ohne daß das Gesetz dies hervorhebt, hier für die Frage der Mitwirkung des Personalrats bei der Verhängung einer Geldbuße gegen den Kläger eine entscheidende Rolle (vgl. hierzu auch RAG in ARS Bd. 6, 250 ff. 251 f. 7).

Die Verhängung einer Geldbuße gehört zur Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten. Zu dieser Regelung gehören nämlich auch alle diejenigen Maßnahmen, die geeignet sind, diese Ordnung aufrechtzuerhalten und die gestörte Ordnung wiederherzustellen. Das geschieht gegenüber Ordnungsbrechern durch Verhängung von Repressalien in der Form von Bußen oder Ordnungsstrafen. Es gilt für die Anwendung und Auslegung des § 66 Abs. 1 Buchst. g PersVG gegenüber Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes in dieser Hinsicht nichts anderes, als für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, in denen der Betriebsrat gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. f ^{BetrVG} mitzubestimmen hat. Entgegen der Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts ist gerade nicht einzusehen, warum die sinngleichen und wörtlich fast gleichlautenden Vorschriften des § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG einerseits, des § 66 Abs. 1 Buchst. g PersVG andererseits in der Frage der Mitbestimmung oder Mitwirkung bei der Verhängung von Ordnungsstrafen oder Bußen verschieden angewendet und ausgelegt werden sollen,



je nachdem, ob es sich um Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes oder der Privatwirtschaft handelt. Daraus folgt, daß nicht etwa nur der Erlass der Straf- oder Bußordnung selbst, d. i. das Aufstellen von Regeln, mitbestimmungspflichtig oder mitwirkungs- pflichtig ist; vielmehr unterliegt den Beteiligungs- rechten gerade auch die aufgrund einer solchen Straf- oder Bußordnung erfolgende Einzelbestrafung oder Ver- hängung einer Buße. Denn sie sind die konkreten Maß- nahmen zur Regelung der Ordnung in der Dienststelle oder im Betrieb und des Verhaltens der einzelnen Ar- beitnehmer, die der Aufrechterhaltung oder Wiederher- stellung der Ordnung dienen. Dabei bedarf es hier keiner weiteren Erörterung, ob sich der Betriebsrat scines in § 56 Abs. 1 Buchst. f BetrVG normierten Mit- bestimmungsrechts für die Verhängung der einzelnen Ordnungsstrafen in einer Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise begeben kann. Für das Personalvertre- tungsrecht besteht diese Möglichkeit jedenfalls nicht. Denn eine Erweiterung, aber auch eine Einschränkung der Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bei der Verhängung von Bußen oder Ordnungsstrafen ist aus- geschlossen. Weder durch Tarifvertrag noch durch Dienstvereinbarung ist es möglich, das Mitwirkungs- recht des Personalrats bei der Verhängung von Bußen zu beschneiden (vgl. zu den vorstehenden Ausführungen: Molitor, Bundespersonalvertretungsgesetz 2. Aufl., § 66 Anm. 8; § 78 Anm. 3 und Anm. 4; Küchenhoff in Anm. zu AP Nr. 2 zu § 66 PersVG nebst der dort ange- führten Literatur; Rewolle-Lorentz, Kommentar zum PersVG § 66 Anm. 24; Rewolle in "Die Personalvertre- tung" 1960 S. 248 ff.; zum BetrVG: Fitting-Kraegeloh- Auffarth § 56 BetrVG Anm. 38; Galperin-Siebert § 56 BetrVG Anm. 78; Herbst BB 1965 S. 419 421; Koch BB 1954 S. 565 566; Sieg RdA 1954 S. 361 364; Tödt- mann, Das Mitbestimmungsrecht des Arbeitnehmers in



sozialen Angelegenheiten 2. Aufl., 1959 S. 70 f.; Hueck-Nipperdey I § 39 S. 261; Dietz § 56 BetrVG Anm. 34 b; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 494; Nikisch BB 1953 S. 175 1787; Staudinger-Nipperdey-Neumann § 611 BGB Anm. 239).

Es ist kein Argument gegen die hier vertretene Ansicht, daß die Regelung der Ordnung in der Dienststelle vom Gesetz bei den mitwirkungspflichtigen "sozialen Angelegenheiten" aufgeführt wird, die Bestrafung eines Arbeitnehmers aber eher den "personellen Angelegenheiten" zuzuordnen sei, wie das Bundesverwaltungsgericht aaO ausgeführt hat. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß auch das Betriebsverfassungsgesetz die Regelung der Ordnung des Betriebes im zweiten Abschnitt des vierten Teiles des Gesetzes unter der Überschrift "Soziale Angelegenheiten" gebracht hat, ohne daß deswegen Bedenken geäußert worden wären, Straf- oder Bußordnungen sowie die Verhängung von Strafen und Bußen für mitbestimmungspflichtig anzusehen. Sodann kann man diese Frage auch sachgerecht aus dem Blickpunkt der sozialen Angelegenheiten betrachten; denn die Ordnung des Betriebes oder in der Dienststelle sowie die des Verhaltens der Arbeitnehmer ist vorab eine Angelegenheit der Gemeinschaft der dieser Ordnung unterworfenen Arbeitnehmer. Bestrafungen und Bußen dienen der Regelung dieser Ordnung und damit der Gemeinschaft in der Dienststelle oder im Betrieb.

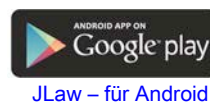
Schließlich überzeugt auch nicht der Hinweis des Bundesverwaltungsgerichts, es sei ungereimt, für Maßnahmen wie z. B. der Verhängung eines Verweises oder einer Geldbuße ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung anzunehmen, während bei der fristlosen Entlassung eines Arbeitnehmers, die "die schwerstwiegende Ahndung eines Verstoßes gegen die Ordnung der Dienststelle" darstelle, eine Mitwirkung gesetzlich ausgeschlossen sei (§ 70 Abs. 3 PersVG). Hier wird übersehen, daß die fristlose Entlassung eines Arbeitnehmers als solche keine Ordnungsstrafe oder Buße ist. Eine wirksame fristlose Entlassung, die zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhält-



nisses führt, ist in der Regel möglich, wenn ein "wichtiger Grund" hierfür vorliegt. Dieser kann, muß aber nicht, im Verhalten und schon gar nicht in einem schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Verschulden eines Arbeitnehmers ist für seine fristlose Entlassung weder erforderlich noch ohne weiteres genügend. Anders als bei Strafen oder Bußen, die der Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung und damit der ~~Regelung~~ ^{der Ordnung in der Dienststelle} und des Verhaltens der Arbeitnehmer bei fort-dauerndem Arbeitsverhältnis dienen, wird das Arbeitsverhältnis und damit die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Dienststellengemeinschaft durch die grundsätzlich aus jedem wichtigen Grunde mögliche fristlose Entlassung sofort beendet. Während Verweis oder Geldbuße als solche Straf- oder Bußcharakter tragen, ist dies bei der fristlosen Entlassung als solcher nicht der Fall. Sie ist gegenüber den mitwirkungspflichtigen Maßnahmen der Verhängung von Strafen oder Bußen eine andersartige Maßnahme, nämlich das Rechtsgeschäft der fristlosen Kündigung (vgl. hierzu Küchenhoff aaO).

Nach allem war auf die Revision des Klägers das angefochtene Urteil in dem aus der Formel ersichtlichen Umfang aufzuheben und auf die Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil hin festzustellen, daß die gegen ihn ergangene Ordnungsstrafverfügung vom 25. April 1961 rechtsunwirksam ist.

Die Revision ist jedoch unbegründet, soweit das angefochtene Urteil die Versetzung des Klägers an das Postamt S -F nicht für unwirksam erklärt hat. Denn gemäß § 19 TV Arb konnte die Beklagte den Kläger aus dienstlichen Gründen zu diesem Postamt versetzen. Dienstliche Gründe sind solche, die im Interesse des öffentlichen Dienstes liegen. Hierzu gehören auch alle Umstände, die durch das dienstliche oder außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers entstanden



sein können. Allerdings gebietet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei einer Versetzung gegen den Willen des Arbeitnehmers, wie das hier der Fall ist, zu prüfen, ob das Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen Dienststelle auf dem bisherigen Arbeitsplatz hinter das Interesse der Allgemeinheit an ordnungsgemäßer Durchführung des öffentlichen Dienstes, also auch des Postdienstes, und damit an der Versetzung zurücktreten muß (BAG 8, 338 ff. 3457). Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht diesen Gesichtspunkt bei der Prüfung der Wirksamkeit der Versetzung des Klägers nicht außer acht gelassen. Es hat für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß der Kläger in dem Postamt W einen ständigen Unruheherd gebildet hat. Es hat auch zutreffend diese Tatsache als einen dienstlichen Grund für die Versetzung des Klägers angesehen. Ohne Rechtsverstoß hat das angefochtene Urteil schließlich diesen dienstlichen Grund zugunsten der Wirksamkeit der Versetzung gewertet und das Interesse des Klägers an seinem Verbleiben in der bisherigen Dienststelle demgegenüber zurücktreten lassen. Wenn das Berufungsgericht ausführt, in der Versetzung liege keine mißbräuchliche Rechtsausübung durch die Beklagte, so hat es damit hinreichend zum Ausdruck gebracht, daß die Beklagte die erforderliche Interessenabwägung vorgenommen hat und die Versetzung nicht unter Verletzung der Fürsorgepflicht erfolgt ist.

Im übrigen hat der zuständige Bezirkspersonalrat der Versetzung des Klägers zugestimmt, wie sich aus dem unstreitigen Tatbestand des in Bezug genommenen arbeitsgerichtlichen Urteils ergibt. Damit ist dem Mitbestimmungsrecht der zuständigen Personalvertretung Genüge getan (vgl. §§ 71 Abs. 1 Buchst. c, 74 Abs. 1, 51, 62 PersVG).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Dr. Neumann

Keil

Dr. Sohler

