

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Beschluss

§ 87 Abs 1 Nr 1 BetrVG

- 1. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfasst - soweit es in diesem Fall bejaht wird - sowohl die Aufstellung einer Betriebsbußenordnung als Voraussetzung für die Ahndung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung als auch die Verhängung der Betriebsbuße im Einzelfall.**
- 2. Ob eine Rüge des Arbeitgebers im Einzelfall als bloße Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens oder Betriebsbuße anzusehen ist, bedarf im Zweifel der Auslegung der Erklärung unter Berücksichtigung ihres Wortlauts, ihres Gesamtzusammenhangs und ihrer Begleitumstände.**
- 3. Eine mitbestimmungspflichtige Betriebsbuße liegt vor, wenn die Erklärung des Arbeitgebers über die Geltendmachung eines Gläubigerrechts auf vertragsgemäßes Verhalten des Arbeitnehmers einschließlich der Androhung individualrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall hinausgeht und Strafcharakter annimmt, wenn also das beanstandete Verhalten geahndet werden soll.**
- 4. Jede Betriebsbuße setzt eine mitbestimmte Betriebsbußenordnung voraus, die den Anforderungen hinsichtlich der ausreichenden Bestimmtheit bußbewährter Tatbestände und der verwirkten Buße genügt.**
- 5. Besteht keine Betriebsbußenordnung und ist die Verhängung einer Betriebsbuße deshalb unwirksam, kann der Betriebsrat nicht Mitbestimmung an dieser unwirksamen Maßnahme verlangen. Ihm steht deshalb auch kein Unterlassungsanspruch zur Verhinderung von Betriebsbußen zu.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 21.09.2021 Az. : 2 TaBV 1/21

Tenor:

1. Die Beschwerde des Beteiligten zu 1) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Schwerin vom 09.02.2021 zum Az.: 6 BV 11/20 wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

A

1

Die Beteiligten streiten um die Unterlassung der Nutzung einer „gelben Karte“ gegenüber in den Betrieben der Beteiligten zu 2) und 3) Beschäftigten.

2

Der Beteiligte zu 1) ist der gemeinsame Betriebsrat, der von den Beteiligten zu 2) und 3) geführten Betriebe. Die Beteiligten zu 2) und 3) nutzen seit September 2019 die sog. „gelbe Karte“, die folgendermaßen gestaltet ist:

3

ICH HABE DIESE KARTE BEKOMMEN, DA ICH
GEGEN BESTEHENDE REGELN VERSTOßEN
HABE.

ICH VERSTEHE, DA DIESE KARTE ALS
ERMAHNUNG FÜR MICH GILT.
BEI EINEM WEITEREN GLEICHEN VERSTOß,
KANN MIR EINE ABMAHNUNG GEGEBEN
WERDEN.

Datum: _____

übergeben durch _____

ICH HABE GEGEN FOLGENDE REGEL
VERSTOßEN:

- LSR Verhaltensregeln
- PSA schriftliche Anweisungen
- sonstiges

Vorfall _____

Name: _____

Datum: _____

Unterschrift. _____

4

Nach erfolglosen Gesprächen der Beteiligten zur Einführung dieser „gelben Karte“, der von den Beteiligten zu 2) und 3) unbeantwortet gebliebenen schriftlichen Aufforderung des Beteiligten zu 1), die Einführung bzw. Nutzung der „gelben Karte“ unverzüglich zu unterlassen, solange nicht mit ihm eine entsprechende Vereinbarung geschlossen ist bzw. er der Einführung und Nutzung zugestimmt hat, der erneuten schriftlichen Aufforderung des Beteiligten zu 1) vom 30.04.2020, die Nutzung bzw. Einführung der „gelben Karte“ zu unterlassen, haben die Beteiligten zu 2) und 3) erwidert, es werde mit der „gelben Karte“ ein vertragswidriges Verhalten gerügt, weshalb eine betriebliche Mitbestimmung nicht eröffnet sei.

5

Der Beteiligte zu 1) hat die Auffassung vertreten, es bestehe ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, weil das betriebliche Zusammenleben und das kollektive Zusammenwirken betroffen seien. In der Einführung und Nutzung der „gelben Karte“ liege ein mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten, weil diesen Maßnahmen kollektiv beeinflussender Charakter zukomme. Es sei die gesamte Belegschaft betroffen. Die „gelbe Karte“ sei dazu bestimmt und geeignet, in der gesamten Belegschaft das Miteinander bestimmend zu beeinflussen. Sie sei unter den Begriff der Betriebsbuße zu subsumieren. Eine solche ahnde einen Verstoß gegen die betriebliche Ordnung. Sie ginge über das hinaus, was

den Beteiligten zu 2) und 3) an individualrechtlichen Mitteln zur Verfügung stehe, um auf ein Verhalten der Arbeitnehmer*innen zu reagieren, das sie als Verletzung von Pflichten des Arbeitnehmers ansehen, und ebenfalls über den sich aus einer Er- bzw. Abmahnung ergebenden Sanktionscharakter, da sie das Ansehen der Arbeitnehmer*innen in der Betriebsöffentlichkeit mindern könnte. Es solle nicht nur der direkte Vorgesetzte Einsicht/Information erhalten, wem eine „gelbe Karte“ erteilt werden solle, sondern auch der Standortleiter HR und die Abteilungsleiter. Da Führungskräfte, die bisher nicht hätten abmahnen können, die „gelbe Karte“ aushändigen dürften, verschiebe sich die Hierarchieebene, wodurch sich der Leistungsdruck erhöhe. Zudem sei die Datensicherheit nicht hinreichend berücksichtigt.

6

Der Beteiligte zu 1) hat beantragt,

7

1. den Antragsgegnerinnen zu 1. und 2. zu untersagen, gegenüber den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die sogenannte „gelbe Karte“ zu nutzen, solange nicht der Antragsteller diesem zugestimmt hat oder die Zustimmung des Antragstellers durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist.

8

2. Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung aus Ziff. 1. wird den Antragsgegnerinnen zu 1. und 2. - bezogen auf jeden Einzelfall - ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, angedroht.

9

Die Beteiligten zu 1) und 2) haben beantragt,

10

den Antrag zurückzuweisen.

11

Die Beteiligten zu 2) und 3) haben ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) gelehnt, mit der Begründung, die „gelbe Karte“ werde lediglich bei Verstößen gegen sicherheitsrelevante Arbeitsanweisungen genutzt, nicht bei Verstößen von Ordnungsverhalten. Mit ihr werde ein Fehlverhalten im Arbeitsbereich gerügt, ein Verstoß gegen sicherheitsrelevantes Arbeitsverhalten. Eine solche Rüge sei mitbestimmungsfrei.

12

Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit Beschluss vom 09.02.2021 zurückgewiesen mit der Begründung, es liege keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vor, weil mit der „gelben Karte“ nicht das Ordnungsverhalten unmittelbar geregelt werde, sondern eine Reaktion auf Verstöße gegen bestehende Regeln vorliege und die „gelbe Karte“ keine Betriebsbuße bilde. Es handele sich bereits nach dem in ihr verwandten Wortlaut um eine in die Zukunft, auf eine Verhaltensänderung gerichtete „Ermahnung“ und damit um eine klassisch auf das Arbeitsverhältnis gerichtete Maßnahme.

13

Der Beteiligte zu 1) hat gegen den ihm am 23.02.2021 zugestellten Beschluss mit am 16.03.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde

eingelegt und diese innerhalb der bis zum 23.05.2021 verlängerten Frist unter dem 12.05.2021 begründet.

14

Hierzu führt der Beteiligte zu 1) an, das Arbeitsgericht habe fehlerhaft festgestellt, dass es sich bei der „gelben Karte“ nicht um ein mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handele. Der eigentliche Zweck der „gelben Karte“ sei rückwärtsgerichtet, weil dieser nicht nur in der Ersetzung von Ermahnungen liege, sondern auch darin bestehe, der Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Einhaltung der LSR sowie anderer Anweisungen (PSA, Verhaltensregeln wie z. B. Rauchverbot, Arbeitsanweisungen) zu dienen. Die „gelbe Karte“ stelle eine Betriebsbuße dar, weil mit ihr Verstöße von Arbeitnehmer*innen gegen die normativ geregelte Ordnung des Betriebes sanktioniert werden sollen.

15

Der Beteiligte zu 1) beantragt:

16

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Schwerin vom 09.02.2021 zum gerichtlichen Aktenzeichen 6 BV 11/20 wird abgeändert.

17

2. Den Beteiligten zu 2. und 3. wird untersagt, gegenüber den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die sog. „gelbe Karte“ zu nutzen, solange nicht der Beteiligte zu 1. diesen zugestimmt hat oder die Zustimmung des Beteiligten zu 1. durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist.

18

3. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverpflichtung aus Ziff. 2. wird den Beteiligten zu 2. und 3. - bezogen auf jeden Einzelfall - ein Ordnungsgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, angedroht.

19

Die Beteiligten zu 2) und 3) beantragen,

20

die Beschwerde zurückzuweisen.

21

Die Beteiligten zu 2) und 3) verweisen darauf, dass letztlich unerheblich davon, ob mit der „gelben Karte“ ein Verstoß gegen die betriebliche Ordnung oder ein Verstoß gegen ein vorgegebenes Arbeitsverhalten gerügt werde, ein Mitbestimmungsrecht bei einer vom Arbeitgeber etwaig gleichwohl verhängten Betriebsbuße nicht bestehe. Allein deshalb sei die Beschwerde zurückzuweisen. Allerdings werde mit der „gelben Karte“ kein Ordnungsverhalten gerügt, sondern nur mit individualrechtlichen Mitteln Arbeitsverhalten. Sie stelle damit keine Betriebsbuße dar.

22

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften sowie dem angegriffenen Beschluss verwiesen.

B

23

Die zulässige Beschwerde des Beteiligten zu 1) ist unbegründet.

I.

24

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG), insbesondere frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

25

Die Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der zulässige Unterlassungsantrag unbegründet ist.

1.

26

Der Unterlassungsantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt. Zwischen den Beteiligten ist nicht im Streit, welche Maßnahme mit der „gelben Karte“ angesprochen ist und deren Unterlassung begehrt wird.

2.

27

Der Antrag ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht zwar bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme zu und nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen, ein Unterlassungsanspruch ist vorliegend jedoch nicht begründet.

28

Die Verhängung von Betriebsbußen gehört zu den Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, bei denen der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen hat. Dieses Mitbestimmungsrecht umfasst sowohl die Aufstellung einer Betriebsbußenordnung als Voraussetzung für die Ahndung von Verstößen gegen die betriebliche Ordnung als auch die Verhängung der Betriebsbuße im Einzelfall. Von der Betriebsbuße zu unterscheiden ist die nicht unter die Betriebsstrafgewalt fallende und auch sonst nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegende Abmahnung des Arbeitnehmers wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie ist die Ausübung eines vertraglichen Rügerechts, mit dem der Gläubiger den Schuldner auf Vertragsverletzungen hinweist, von ihm für die Zukunft vertragsgemäßes Verhalten fordert und ihm ggf. mögliche individualrechtliche Konsequenzen bei erneuter Vertragsverletzung in Aussicht stellt.

29

Ob eine Rüge des Arbeitgebers im Einzelfall als bloße Abmahnung vertragswidrigen Verhaltens oder Betriebsbuße anzusehen ist, bedarf im Zweifel der Auslegung der Erklärung unter Berücksichtigung ihres Wortlauts, ihres Gesamtzusammenhangs und ihrer Begleitumstände. Eine mitbestimmungspflichtige Betriebsbuße liegt vor, wenn die Erklärung des Arbeitgebers über die Geltendmachung eines Gläubigerrechts auf vertragsgemäßes Verhalten des Arbeitnehmers einschließlich der Androhung individualrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall

hinausgeht und Strafcharakter annimmt, wenn also das beanstandete Verhalten geahndet werden soll (BAG, Urteil vom 30.01.1979 - 1 AZR 342/76 - Rn. 17 ff., juris).

30

Vorliegend kann letztlich offenbleiben, ob die „gelbe Karte“ eine Betriebsbuße im vorgenannten Sinne darstellt. Unentschieden bleiben kann ebenso die Frage, ob Arbeitgeber und Betriebsrat überhaupt eine Betriebsbußordnung, also ein Regelwerk mit Beschreibung der einzelnen Verletzungshandlungen und ihren Folgen aufstellen dürfen (siehe zum Meinungsstand: Fitting BetrVG, 30. Auflage, § 87 Rn.77). Denn auch wenn man davon ausgeht, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch das Recht beinhaltet, sowohl bei der Aufstellung einer Bußordnung als auch bei der Verhängung einer Betriebsbuße im Einzelfall mitzubestimmen, und wenn die verwandte „gelbe Karte“ eine Betriebsbuße darstellen sollte, ergibt sich hieraus kein Unterlassungsanspruch des Beteiligten zu 1).

31

Insoweit schließt sich die hier zur Entscheidung berufene Kammer der von den Beteiligten zu 2) und 3) zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 17.10.1989 - 1 ABR 100/88 -, juris) an. Betriebsbußen können danach nur aufgrund einer zwischen den Betriebspartnern vereinbarten Betriebsbußenordnung und nur für Verstöße gegen die Regeln über das Ordnungsverhalten verhängt werden. Aus dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates 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.

32

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, die Betriebsbußen, der Grundsatz gelten, dass solche Strafen nur zulässig sind, wenn zuvor der Straftatbestand einschließlich seiner Straffolge normiert worden ist. Deshalb setzt jede Betriebsbuße das Vorhandensein einer mitbestimmten Betriebsbußenordnung voraus, die den Anforderungen hinsichtlich der ausreichenden Bestimmtheit bußbewährter Tatbestände und der verwirkten Buße genügt. Ohne eine solche Bußordnung kann eine Betriebsbuße auch nicht unter Beteiligung und Zustimmung des Betriebsrates 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 (BAG, Beschluss vom 17.10.1989 - 1 ABR 100/88 - Rn. 33, 34, juris).

33

Vorliegend haben die Beteiligten eine Betriebsbußenordnung nicht vereinbart. Soweit die „gelbe Karte“ eine Betriebsbuße darstellen sollte, fehlt es damit an einer Grundlage, welche vorsieht, in welchen Fällen eine „gelbe Karte“ mit welchem Verfahren erteilt werden darf. Die „gelbe Karte“ wäre damit unabhängig von einem Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) auf jeden Fall unwirksam. Die Beteiligung des Beteiligten zu 1) an ihrer Verhängung im Einzelfall würde nicht zu ihrer Wirksamkeit führen. Das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) besteht allenfalls bei der Aufstellung einer Bußordnung und, wenn eine solche vorhanden ist, bei der Verhängung der Betriebsbuße im Einzelfall. Besteht jedoch keinerlei Betriebsbußenordnung und ist die Verhängung einer Betriebsbuße daher

unwirksam, kann der Betriebsrat nicht eine Mitbestimmung an dieser unwirksamen Maßnahme verlangen. Darauf läuft aber das Begehren des Beteiligten zu 1) hinaus, wenn er mit seinem Antrag geltend macht, den Beteiligten zu 2) und 3) zu untersagen, die sog. „gelbe Karte“ zu nutzen, solange er diesem nicht zugestimmt hat oder seine Zustimmung durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt ist. Damit ist der Unterlassungsantrag unbegründet.

3.

34

Da eine Unterlassungsverpflichtung der Beteiligten zu 2) und 3) im Sinne des Antrages des Beteiligten zu 1) nicht festgestellt wird, kommt die Anordnung eines Ordnungsgeldes für den Fall der Zuwiderhandlung nicht in Betracht.

C.

35

Ein Grund für die Zulassung der Rechtsbeschwerde im Sinne der §§ 72 Abs. 2, 92 Abs. 2 S. 1 ArbGG besteht nicht.