



Der Arbeitnehmer kann bei einer unbegründeten oder überzogenen Abmahnung verlangen, dass diese aus seiner Personalakte entfernt wird.

Abmahnungen und Betriebsbußen

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Hier lesen Sie

- welche Anforderungen eine rechtmäßige Abmahnung erfüllen muss
- wann und wofür ein Betriebsratsmitglied abgemahnt werden kann
- wie sich Abmahnung, Betriebsbuße und Vertragsstrafe unterscheiden

Abmahnungen können erheblich in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer eingreifen. Der Betriebsrat möchte hier häufig unterstützend tätig werden. Die individualrechtliche Abmahnung unterliegt zwar nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, dennoch kann dieser im Falle der Beschwerde des Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen die Einigungsstelle anrufen. Ohne weiteres greift die Mitbestimmung bei den so genannten Betriebsbußen ein. Soweit ein Betriebsratsmitglied abgemahnt wird, ist zu unterscheiden, ob die Abmahnung seine Amtsausübung oder seine weiterhin bestehenden arbeitsvertraglichen Pflichten betrifft. Betriebsräte können genauso wie alle anderen Arbeitnehmer abgemahnt werden, sofern sich der zugrunde liegende Vertragsverstoß im arbeitsvertraglichen Bereich bewegt. Die Grenzen sind im

Einzelfall jedoch fließend. Im Folgenden sind deshalb zunächst die Begriffe individualrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung sowie Betriebsbuße zu klären. Unter welchen Voraussetzungen können Rügen erteilt werden, welche Mitwirkungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat?

Individualrechtliche Abmahnung

Die individualarbeitsrechtliche Abmahnung ist eine Verwarnung des Arbeitnehmers wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie ist grundsätzlich vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung erforderlich. Sie soll den betroffenen Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinweisen, dieses rügen und ihn davor warnen, dass bei einem erneuten Fehlverhalten eine Kündigung droht.

Bei schweren Verstößen kann eine Abmahnung entbehrlich sein, nämlich dann wenn die Herstellung des Vertrauens nicht mehr erwartet werden kann¹ oder es sich um ein nicht steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handelt.²

Abzugrenzen ist die Abmahnung vom Verweis, der Belehrung, der Ermahnung und der Verwarnung. Diese Vorstufen enthalten keine Kündigungsandrohung und können daher nicht zur sozialen Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung herangezogen werden. Diese Mittel kommen in Betracht, wenn eine Abmahnung nicht verhältnismäßig wäre, weil lediglich ein Bagatelverstoß vorliegt.³ Allerdings kann sich bei einer Häufung von Bagatelverstößen eine Abmahnung rechtfertigen. Inhaltlich kann sich eine Abmahnung nur auf individuelle Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis beziehen. Zwar kann auch ein außerdienstliches Verhalten abgemahnt werden, dies aber nur, wenn es einen Bezug zum Arbeitsverhältnis gibt, also eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt wird.⁴

Abmahnung von Betriebsratsmitgliedern

Auch Mandatsträger können – wie jeder andere Arbeitnehmer auch – abgemahnt werden. Einen besonderen Abmahnungsschutz (wie im Kündigungsschutzrecht § 103 BetrVG sowie § 15 KSchG) gibt es nicht. Es muss jedoch geprüft werden, ob sich die Abmahnung auf die Pflichten des Mandatsträgers aus seinem Arbeitsvertrag stützt. Werden betriebsverfassungsrechtliche Pflichtverletzungen gerügt, ist eine individualrechtliche Abmahnung nicht möglich. Arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines Betriebsrats können aber entstehen, wenn der Betriebsrat anlässlich seiner Amtstätigkeit einen Pflichtenverstoß begeht (z.B. bei unterlassener Abmeldung vor Aufnahme der Betriebsratsstätigkeit).⁵

Formale Anforderungen

Im Gesetz ist für die Abmahnung keine bestimmte Form vorgeschrieben. Tarifverträge sehen häufig die Schriftform vor. Die ausgesprochene Rüge muss nicht explizit als Abmahnung bezeichnet sein. Die Ernsthaftigkeit der Abmahnung muss aber erkennbar sein, insbesondere die darin enthaltene Kündigungsandrohung muss klar herausgestellt werden und zum Ausdruck bringen, dass der Arbeitgeber bei gleichartigem, nochmaligem Pflichtverstoß konsequent mit einer Kündigung dagegen vorgehen möchte. Sofern der Arbeitgeber ständig Abmahnungen ausspricht, ohne eine Kündigung folgen zu lassen, kann sich der Arbeitnehmer ggf. darauf berufen, dass er die Ernsthaftigkeit der Kündigungsandrohungen durch die Vielzahl der Abmahnungen nicht mehr erkennen konnte.⁶

Die Abmahnung muss für den Arbeitnehmer verständlich sein. Dies bezieht sich auf die Sprache als solche, wie auf die Ausdrucksweise. Die Abmahnung muss vom Arbeitnehmer auch als eine solche verstanden werden können. Der Arbeit-

geber hat zweifelsfrei mitzuteilen, welches Verhalten er genau rügt und wie sich der Arbeitnehmer in Zukunft stattdessen zu verhalten hat. Die Folgen, die sich aus einem Verstoß ergeben, sind klar aufzuführen. Der abzumahnende Vorfall ist konkret mit Datum, unter Umständen sogar mit Uhrzeitangabe zu bezeichnen. Nur pauschale oder stichpunktartige Äußerungen genügen eben so wenig wie bloße Floskeln. Keineswegs ausreichend ist, den Arbeitnehmer wegen »Unpünktlichkeit«, »Störung des Betriebsfriedens« oder »mangelnder Arbeitsbereitschaft« abzumahnern.

Rügt ein Arbeitgeber mehrere Pflichtverstöße des Arbeitnehmers in einer Abmahnung, so ist diese Abmahnung insgesamt nur dann gerechtfertigt, wenn alle Verstöße zutreffen. Ist nur ein Verstoß unzutreffend, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.⁷ Allerdings bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, wegen der anderen – zutreffenden – Vorgänge erneut Abmahnungen auszustellen und diese zur Personalakte zu nehmen. Eine rechtsunwirksame Kündigung kann unter bestimmten Voraussetzungen als Abmahnung gewertet werden. Voraussetzung ist aber, dass sie die Warn- und Rügefunktion einer Abmahnung innehat.⁸

Es gibt keine Frist, innerhalb derer eine Abmahnung ausgesprochen werden muss.⁹ Allerdings ist aufgrund der Rügefunktion ein zeitnahe Ausspruch zum Fehlverhalten bzw. zu dessen Kenntnis durch den Arbeitgeber notwendig. Andernfalls kann das Abmahnungsrecht des Arbeitgebers durch Zeitablauf verirken. Fraglich ist, ab wann der Arbeitnehmer nicht mehr damit rechnen muss, noch abgemahnt zu werden. Sechs Monate nach einem Pflichtenverstoß muss jedenfalls von einer Verwirkung des Abmahnungsrechts ausgegangen werden.¹⁰ Abhängig von den Umständen des Einzelfalles kann dieser Zeitraum erheblich kürzer sein. Dies insbesondere dann, wenn weitere Umstände hinzutreten, z.B. wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Anschluss an einen Pflichtenverstoß befördert oder anders zum Ausdruck bringt, dass die Angelegenheit für ihn erledigt ist.

Wirkungen der Abmahnung

Mit dem Ausspruch der Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber konkludent auf ein Kündigungsrecht wegen der Gründe, die Gegenstand der Abmahnung sind.¹¹ Der Pflicht-

1 LAG Köln v. 10.6.1994 – 13 Sa 237/94, LAGE § 626 BGB Nr. 78.

2 BAG v. 10.2.1999 – 2 ABR 31/98, NZA 1999, 708.

3 Vgl. BAG v. 13.11.1991 – 5 AZR 74/91, NZA 1992, 690.

4 BAG v. 4.11.1981 – 7 AZR 264/79, DB 1982, 498.

5 Vgl. BAG v. 15.7.1992 – 7 AZR 466/91, NZA 1993, 220.

6 BAG v. 16.9.2004 – 2 AZR 406/03, NZA 2005, 459; BAG v. 15.11.2001 – 2 AZR 609/00, NZA 2002, 968.

7 BAG v. 13.3.1991 – 5 AZR 133/90, NZA 1991, 768.

8 BAG v. 31.8.1989 – 2 AZR 13/89, NZA 1990, 433; BAG v. 15.12.1994 – 2 AZR 251/94.

9 BAG v. 13.12.1989 – 5 AZR 10/89.

10 Vgl. LAG Nürnberg v. 14.6.2005 – 6 Sa 367/05, LAGE § 611 BGB Abmahnung Nr. 3.

11 BAG v. 10.11.1988 – 2 AZR 215/88, NZA 1989, 633; LAG Berlin v. 16.2.2006 – 10 Sa 1618/05, BB 2006, 1752.

tenverstoß, der abgemahnt wird, ist verbraucht und kann nicht mehr für eine Kündigung herangezogen werden. Die Wirkung einer Abmahnung erlischt nach gewisser Zeit. Auch eine zunächst ordnungsgemäß ausgesprochene Abmahnung kann bedeutungslos werden und ist aus der Personalakte zu entfernen, wenn der Arbeitnehmer sich längere Zeit arbeitsvertragsgetreu verhalten hat und keine weiteren Abmahnungen folgten.¹² Entgegen einer weit verbreiteten Annahme, sind Abmahnungen nicht automatisch nach 2 Jahren aus der Personalakte zu entfernen. Eine Regelfrist, wann Abmahnungen bedeutungslos werden, gibt es nicht.¹³ Es ist auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen. Zumeist wird jedoch ab einer Zeitspanne von zwei bis drei Jahren angenommen, dass Bedeutungslosigkeit eintritt.¹⁴ Bei schweren Verfehlungen, welche eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden, wird teilweise auch von einem längeren Zeitraum ausgegangen.¹⁵

Rechte des Arbeitnehmers

Der betroffene Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Aufnahme einer Gegendarstellung zur Personalakte gem. § 83 Abs. 2 BetrVG. Zudem hat er die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu klagen. Eine Feststellungsklage auf Unwirksamkeit der Abmahnung ist nicht möglich.¹⁶ Ein Widerruf kann nur verlangt werden, wenn das berufliche Fortkommen trotz Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte ohne Widerruf weiter behindert ist und durch den begehrten Widerruf auch beseitigt werden kann¹⁷ oder die Abmahnung ehrverletzende Äußerungen enthält.¹⁸ Fristen sind nicht zu beachten, vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen greifen nicht ein.¹⁹ Der Anspruch kann allenfalls verirken.²⁰ Selbst wenn die Abmahnung zunächst nicht angegriffen wird, hat im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens eine Prüfung zu erfolgen, ob die ausgesprochene Abmahnung gerechtfertigt war. Nach Beendigung

des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung einer zu Unrecht ergangenen Abmahnung aus der Personalakte. Etwas anderes gilt, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann.²¹ Der Arbeitnehmer kann zudem sein Beschwerderecht nach § 85 BetrVG ausüben.

Mitbestimmungspflichtigkeit der Abmahnung und Einigungsstelle

Eine Abmahnung aufgrund arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Selbst eine Unterrichtung des Betriebsrates ist nicht notwendig.²² Auch hat der Betriebsrat kein Recht auf Aushändigung einer Abschrift der Abmahnung. Sofern sich jedoch eine Kündigung des Arbeitnehmers anschließt, für welche die Abmahnung erheblich ist, sind im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG die Abmahnungsunterlagen dem Betriebsrat zuzuleiten. Falls der Arbeitnehmer auf die Abmahnung schriftlich reagiert hat, ist auch diese Stellungnahme im Rahmen der Betriebsratsanhörung zu übermitteln. Im Rahmen einer Beschwerde des Arbeitnehmers nach § 85 BetrVG hat sich der Betriebsrat mit der Angelegenheit auseinanderzusetzen und ggf. beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde kann die Einigungsstelle angerufen werden (§ 85 Abs. 2 BetrVG). Die Einigungsstelle ist auch dann nicht offensichtlich unzuständig, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Rücknahme der Abmahnung geltend gemacht hat.²³ Gegenstand der Beschwerde darf aber nicht ausschließlich der – mögliche – Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung der Abmahnung sein.

Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung

Als betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen werden Abmahnungen bezeichnet, die sich auf Pflichtverstöße eines Betriebsratsmitgliedes gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten stützen. Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung ist jedoch weder ausdrücklich im Gesetz vorgesehen, noch entspricht sie der Systematik und dem Schutzgedanken des BetrVG. Sie ist deshalb unzulässig.²⁴ Das folgt bereits aus § 78 BetrVG, der das Verbot der Behinderung von Betriebsratsstätigkeiten regelt. Das Instrument einer betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnung wäre geradezu eine klassische Möglichkeit in unzulässiger Art und Weise auf die Betriebsratsarbeit Einfluss zu nehmen. Das BetrVG will eine solche Behinderung und Schwächung der Arbeitnehmervertretung aber gerade dadurch verhindern, dass es selbst die Möglichkeiten normiert hat, unter welchen streng reglementierten Voraussetzungen gegen ein Betriebsratsmitglied aufgrund von

12 BAG v. 14.12.1994 – 5 AZR 137/94, NZA 1995, 676; BAG v. 18.11.1986 – 7 AZR 674/84, NZA 1987, 418.

13 BAG v. 18.11.1986 – 7 AZR 674/84, NZA 1987, 418.

14 Hessisches LAG v. 16.6.1999 – 2 Sa 1231/98.

15 So Bürger/ Oehmann/ Matthes, Handbuch des Arbeitsrechts, Abmahnung, Rdnr. 34.

16 LAG Hamm v. 2.8.2002 – 10 TaBV 121/01.

17 BAG v. 15.4.1999 – 7 AZR 716/97.

18 BAG v. 15.1.1986 – 5 AZR 460/84, AiB 2001, 714; LAG Nürnberg v. 14.6.2005 – 6 Sa 582/04.

19 BAG v. 14.12.1994 – 5 AZR 137/94, NZA 1995, 676; LAG Köln v. 27.10.1994 – 6 Sa 812/94; LAG Berlin v. 16.11.1990 – 6 Sa 70/90, IAGE § 4 TVG Ausschlussfristen Nr. 21.

20 BAG v. 13.3.1987 – 7 AZR 601/85, NZA 1987, 518; BAG v. 14.09.1994 – 5 AZR 632/93, NZA 1995, 220.

21 BAG v. 14.9.1994 – 5 AZR 632/93, NZA 1995, 220.

22 BAG v. 13.5.1997 – 1 ABR 2/97, NZA 1997, 1062; a.A. LAG Niedersachsen v. 24.2.1984, AuR 1985, 99.

23 LAG Hamburg v. 10.7.1985 – 8 TaBV 11/85; LAG Köln v. 16.11.1984 – 7 TaBV 40/84; a.A. LAG Berlin v. 19.8.1988 – 2 TaBV 4/88.

24 BAG v. 5.12.1975 – 1 AZR 94/74, DB 1976, 583; BAG v. 26.1.1994 – 7 AZR 640/92; BAG v. 31.8.1994 – 7 AZR 893/93, NZA 1995, 225; BAG v. 10.11.1993 – 7 AZR 682/92, NZA 1994, 500; BAG v. 15.07.1992 – 7 AZR 466/91, NZA 1993, 220.

Pflichtverletzungen betriebsverfassungsrechtlicher Art vorgegangen werden kann.²⁵ Nur sehr schwerwiegende Verstöße sollen im Rahmen des § 23 Abs. 1 BetrVG sanktioniert werden können. Eine Abmahnung ist gerade keine Voraussetzung für ein Amtsenthebungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

Rechte gegen betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung

Das betroffene Betriebsratsmitglied kann gegen eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung im Urteilsverfahren auf Entfernung der Abmahnung klagen. Hier ergeben sich zunächst keine Abweichungen im Vergleich zu einer individualrechtlichen Abmahnung. Der Betriebsrat als Gremium kann im Beschlussverfahren gegen eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung vorgehen, da dadurch im Regelfall die Betriebsratsstätigkeit behindert wird.²⁶ Der Betriebsrat hat dabei die Möglichkeit, feststellen zu lassen, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt war, eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung auszusprechen. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse ist zu bejahen, wenn die Abmahnung noch Folgen für die Zukunft haben könnte, etwa weil in ihr eine Kündigung angedroht wird oder eine dauerhafte Einschüchterung des Betriebsrates zu befürchten ist.²⁷ Weiterhin kann der Betriebsrat den Arbeitgeber verpflichten, es zu unterlassen, betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen auszusprechen, da betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen eine Behinderung der Betriebsratsstätigkeit nach § 78 BetrVG darstellen.²⁸ Schließlich kann der Betriebsrat auch einen Antrag auf Entfernung der Abmahnung stellen, da die Beibehaltung der Abmahnung in der Personalakte die Betriebsratsarbeit weiterhin behindern würde.²⁹

Betriebsbußen und -ordnung

Mit einer Betriebsbuße können Verstöße des Arbeitnehmers gegen die kollektive Ordnung sanktioniert werden.³⁰ Sie bezieht sich weder auf arbeitsvertragliche Verpflichtungen, noch auf betriebsverfassungsrechtliche Pflichtverstöße. Die Betriebsbuße ist von der Vertragsstrafe abzugrenzen. Während mit einer Betriebsbuße Verstöße der Arbeitnehmer gegen die betriebliche Ordnung geahndet werden, dient die Vertragsstrafe in erster Linie der Sicherung der vertraglichen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers: sei es, dass dieser zur Arbeitsaufnahme angehalten wird, sei es, dass er zur vertragsgerechten Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten veranlasst werden soll. Die Vertragsstrafe orientiert sich nicht an einem gruppenschädlichen Verhalten des Arbeitnehmers, sondern berücksichtigt allein individuelle Interessen des Arbeitgebers als Gläubiger der Arbeitsleistung. Betriebsbußen kommen nur für Verstöße eines Arbeitnehmers in Betracht, die ein gemeinschaftswidriges Verhalten

darstellen.³¹ Voraussetzung ist eine Betriebsbußenordnung. Betriebsrat und Arbeitgeber können Regeln aufstellen, welche Sanktionen für bestimmte Pflichtverletzungen vorgesehen sind.³² Es können aber nur Verstöße gegen die kollektive Ordnung geahndet werden.

Die Aufstellung einer Betriebsbußenordnung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.³³ Bei der Erstellung einer Betriebsvereinbarung ist zu beachten, dass diese unmittelbaren Sanktionscharakter für die Arbeitnehmer entfaltet und daher die einzelnen Verletzungen genau bezeichnet und deren Folgen klargemacht werden müssen.

Verhängung von Einzelbußen

Auch bei der Verhängung von Einzelbußen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen.³⁴ Sanktionen ohne Bußordnung sind unwirksam.³⁵ Auch muss die Bußordnung ordnungsgemäß bekannt gegeben und die zu ahndenden Tatbestände müssen konkret normiert werden. Die Verhängung der Einzelbuße muss in einem ordnungsgemäßen Verfahren in der Bußordnung vorgesehen und durchgeführt sein. Schließlich ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer vor der Verhängung von Sanktionen zu den Vorwürfen angehört wird.³⁶ Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit müssen Tilgungsfristen aufgenommen werden, nach deren Ablauf die ausgesprochene Betriebsbuße aus der Personalakte zu entfernen ist.³⁷

Rechtliche Möglichkeiten

Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsbußenordnung aufstellt, ohne den Betriebsrat zu beteiligen, liegt darin ein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat kann im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren die Aufhebung der mitbestimmungswidrig durchgeführten Maßnahme beantragen. Bei Streitigkeiten über den Inhalt einer Bußordnung entscheidet gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle.

Der von der Betriebsbuße betroffene Arbeitnehmer kann vor dem Arbeitsgericht voll umfänglich nachprüfen, ob die

25 LAG Düsseldorf v. 23.2.1993 – 8 TaBV 245/92, DB 1993, 2604.

26 LAG Düsseldorf v. 23.2.1993 – 8 TaBV 245/92, DB 1993, 2604; LAG Hamm v. 2.8.2002 – 10 TaBV 121/01, Bibliothek BAG; LAG Rheinland-Pfalz v. 31.5.2006 – 10 TaBV 68/05.

27 LAG Hamm v. 2.8.2002 – 10 TaBV 121/01.

28 LAG Düsseldorf v. 23.2.1993 – 8 TaBV 245/92, DB 1993, 2604.

29 LAG Düsseldorf v. 23.2.1993 – 8 TaBV 245/92, DB 1993, 2604; LAG Rheinland-Pfalz v. 31.5.2006 – 10 TaBV 68/05; LAG Hamm v. 2.8.2002 – 10 TaBV 121/01.

30 BAG v. 12.9.1967 – 1 AZR 34/66, DB 1968, 45; BAG v. 17.10.1989 – 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193; BAG v. 22.10.1985 – 1 ABR 38/83, NZA 1986, 299.

31 LAG Berlin v. 25.8.2004 – 9 Sa 877/04.

32 BAG v. 12.9.1967 – 1 AZR 34/66, DB 1968, 45; BAG v. 17.10.1989 – 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193; BAG v. 22.10.1985 – 1 ABR 38/83, NZA 1986, 299.

33 BAG v. 22.10.1985 – 1 ABR 38/83, NZA 1986, 299; zuletzt vorausgesetzt von LAG Hamm v. 20.1.2006 – 10 TaBV 144/05.

34 BAG v. 17.10.1989 – 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193.

35 BAG v. 17.10.1989 – 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193.

36 BAG v. 12.9.1967 – 1 AZR 34/66, DB 1968, 45.

37 DKK, BetrVG, § 87 Rdnr. 57 ff.

Verhängung rechtmäßig war.³⁸ Ein Ausschluss des Rechtsweges kann in der Betriebsbußenordnung nicht wirksam vorgenommen werden.³⁹

Fazit

Auch wenn bei individualrechtlichen Abmahnungen kein Mitbestimmungsrecht besteht, kann im Rahmen des Beschwerderechts nach § 85 BetrVG dennoch Einfluss auf den Arbeitgeber bei Abmahnungen genommen werden. Keinesfalls muss der Betriebsrat Behinderungen des Arbeitgebers durch betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen hinnehmen, denn diese sind schlichtweg unzulässig. Im Rahmen von Betriebsbußen bestehen schließlich

weit reichende Gestaltungsmöglichkeiten, da eine Betriebsbußenordnung dem zwingenden Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfällt.

MARC-OLIVER SCHULZE ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, **NADJA HÄFNER** ist Rechtsreferendarin in der Kanzlei Manske & Partner in Nürnberg. m.o.schulze@manske-partner.de



Hierzu finden Sie im Internet:

- eine Übersicht sowie
- eine Checkliste zu Abmahnungen

³⁸ BAG v. 12.09.1967 - 1 AZR 34/66, DB 1968, 45.

³⁹ ErfK, Kania, § 87 Rdnr. 24; BAG v. 12.9.1967 - 1 AZR 34/66, DB 1968, 45.

Verlängerung der Wochenfrist

Eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gibt mehr Zeit

Will ein Betriebsrat von seinem Recht Gebrauch machen, einer beabsichtigten personellen Einzelmaßnahme, wie beispielsweise einer Versetzung, nicht zuzustimmen oder den beabsichtigten Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zu widersprechen, so steht ihm hierzu nicht alle Zeit der Welt zur Verfügung. Vielmehr ist jeder Betriebsrat gehalten, die sich aus § 99 Abs. 3 Satz 1 bzw. § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergebende Wochenfrist zu beachten.

Beachtet der Betriebsrat diese knallharte Ausschlussfrist nicht,¹ so liegt in jedem Einzelfall keine rechtswirksame Zustimmungsverweigerung vor – die Zustimmung gilt vielmehr als erteilt – mit der Folge, dass der Arbeitgeber die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme durchführen kann, ohne dass der Betriebsrat den von der jeweiligen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer in irgendeiner Form mehr helfen kann.

Gelingt es dem Betriebsrat nicht, innerhalb der vorgegebenen Wochenfrist einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung zu widersprechen, so hat dies für den gekündigten Arbeitnehmer die fatale Folge, dass ihm kein betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG zusteht.

Das Einhalten der Wochenfrist fällt vielen Betriebsräten in der täglichen Praxis nicht leicht.

Die Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis

So muss in vielen Fällen noch mit dem von der beabsichtigten Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer sowie mit weiteren von der Maßnahme direkt bzw. indirekt betroffenen Arbeitnehmern gesprochen werden, um sich ein abschließendes Meinungsbild zu verschaffen. Auch ist es häufig sinnvoll, sich noch mit anderen Gremien wie etwa der Schwerbehindertenvertretung abzusprechen bzw. mit dem Gesamtbetriebsrat etwaige anderweitige Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen zu erörtern. Darüber hinaus bedarf es in vielen Fällen auch noch einmal einer rechtlichen Bewertung bzw. der Einbeziehung von externem Sachverstand. Hier muss der Betriebsrat dann innerhalb der Frist über den zu entscheidenden Vorgang noch mit seinem zuständigen Gewerkschaftssekretär oder seinem Rechtsanwalt konferieren. Und nicht zuletzt bedarf es natürlich innerhalb der Frist der Durchführung einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung mit entsprechender rechtswirksamer Beschlussfassung. Gerade den Betriebsräten, deren örtliche Zuständigkeit sich auf eine große Fläche bzw. Region erstreckt und/oder viele im Außendienst Beschäftigte als Mitglieder hat, gelingt es häufig

¹ Zur Fristberechnung vgl. Hochhuth, AiB 1999, 431.