

ARBEITSRECHT HALLE

Bußgeldkatalog bei Pizza-Service

Ein Pizza-Service in Halle (Saale) hat in mindestens einer Filiale für die Mitarbeiter einen sogenannten „Bußgeldkatalog“ ausgehängt, aus dem sich ergibt, dass die Mitarbeiter zum Beispiel fürs Zuspätkommen 10,00 EUR bezahlen sollen, für das Nichtausfüllen der Fahrzeugcheckliste 10,00 EUR, für unvollständige Arbeitskleidung 10,00 EUR, für Nichtabgabe des Fahrzeugschlüssels 10,00 EUR usw.

Rechtsanwalt Johannes A. Menke gab dazu RTL aktuell am 15.03.2017 auf Anfrage ein Interview.

Arbeitsrechtlich ist es so, dass ein Arbeitgeber selbstverständlich keine Bußgelder, wie Ordnungsbehörden, verhängen kann. Vertragsstrafen können arbeitsrechtlich vereinbart werden und sind auch wirksam, wenn sie von der Höhe her nicht unangemessen sind, klar und deutlich gesagt wird, für welchen Verstoß die Vertragsstrafe zu bezahlen ist und die Anrechnung auf einen eventuell entstandenen Schaden nicht ausgeschlossen wird. Vertragsstrafen sind üblich und zulässig in Bereichen, in denen es schwierig ist, einen eventuell entstandenen Schaden zu beziffern, wie zum Beispiel Nichtantritt der Arbeitsstelle nach bereits abgeschlossenem Arbeitsvertrag oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter rechtswidriger Nichteinhaltung der Kündigungsfrist.

Neben Vertragsstrafen waren in früheren Zeiten auch Betriebsbußen üblich, so häufig in Zusammenhang mit der Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Betriebsbußen können durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat bzw. Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat vereinbart werden.

Durch den reinen Aushang eines sogenannten „Bußgeldkataloges“ wird jedoch überhaupt nichts mit dem Mitarbeiter vereinbart, weil ein bloßes zur Kenntnis nehmen durch den Mitarbeiter nicht zu einer vertraglichen Abrede zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages führt.

Damit steht im Ergebnis fest, dass jeder Mitarbeiter, dem ein derartiges „Bußgeld“ vom Gehalt abgezogen wird, eine hundertprozentige Chance hat, diesen Betrag beim Arbeitsgericht einzuklagen.

Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass durch derartige Einbehalte selbstverständlich nicht der Mindestlohn oder aber die Pfändungsfreigrenze durch den Arbeitgeber unterschritten werden darf.

