



Martin Kruse (Autor)

Die Rechte des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat aus der Betriebsverfassung



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/707>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

A. Einleitung

I. Ausgangspunkt der Betrachtung

Der Grundgedanke der Betriebsverfassung als arbeitsrechtliche Ordnung liegt in der Regelung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Belegschaft im Betrieb, wobei die Belegschaft durch den Betriebsrat und die anderen Organe der Betriebsverfassung repräsentiert wird. Aufgabe der Betriebsverfassung ist es, den Arbeitnehmern in den betrieblichen Entscheidungen, die ihr tägliches Dasein nachhaltig gestalten, Mitwirkungsbefugnisse zu gewähren. Dadurch werden zwangsläufig die Befugnisse des Arbeitgebers, namentlich Leitungs- und Direktionsrechte, eingeschränkt.

Klärungsbedürftig ist, ob nur der Betriebsrat selbst Rechte aus der Betriebsverfassung für sich ableiten kann, oder ob auch dem Arbeitgeber Rechte gegenüber dem Betriebsrat zugestanden werden müssen. Dies erscheint zwingend, zumal der Arbeitgeber, wie auch der Betriebsrat, ein Organ der Betriebsverfassung darstellt. Darüber hinaus enthält § 2 Abs.1 BetrVG den Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Beziehung zwischen den Parteien der Betriebsverfassung ist somit nicht einseitiges Verhältnis, sondern zeichnet sich vielmehr durch ihre Bipolarität aus.¹ In der Rechtsprechung und der Literatur treten überwiegend die Rechte des Betriebsrates in das Blickfeld der einzelnen Betrachtungen.² Dies ist nicht verwunderlich, wenn doch das Betriebsverfassungsrecht in erster Linie der Belegschaft eine Rechtsposition einräumt. Somit ist der Umstand, dass ein Großteil der Rechtsprechung Streitigkeiten des Betriebsrates gegen den Arbeitgeber zum Gegenstand hat, weniger auf die Rechts- und Gesetzes-treue der Betriebsräte zurückzuführen, als auf die Tatsache, dass die Rechte des Betriebsrates innerhalb der Betriebsverfassung eine umfassende Kodifizierung gefunden haben und somit leichter gerichtlich durchsetzbar sind. Dabei sind im Gegensatz hierzu die Rechte des Arbeitgebers eher rudimentär ausgestaltet.³

Im Laufe der heutigen rechtlichen und wirtschaftlichen Entwicklung ist jedoch fraglich, ob dieses Verständnis der betriebsverfassungsrechtlichen Ausrichtung dauerhaft aufrechterhalten werden kann. Ansatzpunkt dieser Zweifel sind die geänderten Rahmenbedingungen, unter denen die Unternehmen heute bestehen müssen. Die Globalisierung der Märkte und günstigere Produktionsmöglichkeiten in osteuropäischen Staaten sind nur einige Beispiele, die es in der Vergangenheit nicht gab.

¹ *Kreutz*, S.26 ff., S. 236; *Ottmann*, S.13.

² Vgl. statt vieler: *Ottmann*, S.108 ff. Die Pflichten des Betriebsrates nehmen dort nur einen Bruchteil der Ausführung im Vergleich zu den Pflichten des Arbeitgebers ein.

³ So auch *Hunold* in NZA-RR 2003, 169 (169).

Im Folgenden soll es Aufgabe sein, die Rechte des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat aus der Betriebsverfassung zu analysieren, und nach entsprechender Einordnung in die Rechtsstrukturen darzustellen. Augenmerk ist nicht nur auf die Existenz eines jeden Rechtes des Arbeitgebers zu legen. Vielmehr umfasst dies auch die Durchsetzbarkeit der Arbeitgeberrechte, welche die Qualität eines Rechtes maßgeblich beeinflusst. Klärungsbedürftig ist hierbei die Frage nach einer Anwendbarkeit der zivilrechtlichen Strukturen. Augenmerk muss insbesondere auf ungeschriebene Tatbestände gelegt werden. Ist eine Einordnung in die einzelnen Rechte erfolgt, besteht die Aufgabe darin, das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einem Rechtssystem zuzuordnen.

II. Organe der Betriebsverfassung

Die Frage, welche Parteien oder Organe sich bei dieser Betrachtung gegenüberstehen, kann insoweit vorweggenommen werden, da sich im Laufe der Zeit ein gefestigtes Meinungsbild über die Begriffe des Arbeitgebers und Betriebsrates gebildet hat.

1. Arbeitgeber

Eine Definition des Arbeitgeberbegriffes hat der Gesetzgeber sowohl in der Betriebsverfassung als auch andernorts nicht geliefert. Vielmehr wird dieser Begriff vom Gesetzgeber vorausgesetzt.⁴ Im Individualarbeitsrecht hat sich jene Definition herausgebildet, wonach Arbeitgeber derjenige ist, der mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, sodass er kraft Arbeitsvertrages die Arbeitsleistung verlangen kann und zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist.⁵ Übereingekommen ist man ferner darin, dass es nicht unbedingt einer vertraglichen Grundlage bedarf. Die Arbeitgeberfunktion kann im Hinblick auf §§ 10 Abs.1, 9 Nr. 1 AÜG auch kraft Gesetzes entstehen. An vielen Stellen des BetrVG, wie in §§ 37 Abs.4, 44 Abs.1, 81 ff. BetrVG, ist diese Definition vorbehaltlos anzuwenden, da dort die Beziehung des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer gemeint ist.⁶ Darüber hinaus wird innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes der Arbeitgeber über den Betrieb als zentraler Begriff der Betriebsverfassung definiert. Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Literatur ist unter einem Betrieb eine organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern und mit Hilfe von sächlichen sowie immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt

⁴ Von Hoyningen-Huene, § 3, III 1, Rn.36.

⁵ BAG v. 09.09.1982 in AP Nr.1 zu § 611 BGB Hausmeister= in DB 1983, 1285 (1285); Preis, 2. Teil, § 7 I; Ascheid in KHZA, E III 4 b; vgl. auch Wißmann in NZA 2001, 409 (410).

⁶ Vgl. Franzen in GK-BetrVG, § 1, Rn.89; Stege/Weinspach/Schiefer, § 37, Rn.11; Fitting, § 1, Rn.235.

verfolgt, welche sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen.⁷ Somit existiert ein doppeltes Verständnis des Arbeitgeberbegriffs. Zum einen gibt es den Arbeitgeber als Partner innerhalb des Arbeitsverhältnisses und zum anderen den Arbeitgeber als Betriebsinhaber.

Besonderheiten treten auf, wenn die Arbeitgeberfunktion in einem gemeinsamen Betrieb oder im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt wird. Die entsprechende Darstellung der einzelnen Aspekte würde jedoch den Umfang dieses Punktes im Rahmen der Einleitung überschreiten, sodass ein Verweis auf entsprechende Fundstellen genügen soll.⁸

2. Betriebsrat

Neben dem Arbeitgeber spielt der Betriebsrat innerhalb der Betriebsverfassung die tragende Rolle. Dabei ist eine entsprechende Definition zur Abgrenzung wie beim Arbeitgeberbegriff nicht notwendig, da der Betriebsrat nur durch die Betriebsverfassung seine Kompetenz erhält. Das Betriebsverfassungsgesetz schweigt jedoch über die Rechtsfähigkeit und Rechtssubjektivität des Betriebsrates. Daneben stellt sich die Frage nach dem rechtlichen Verhältnis des Betriebsrates zur Belegschaft.

⁷ *BAG v. 14.12.1994* in AP Nr.3 zu § 5 BetrVG 1972; *Wißmann* in NZA 2001, 409 (410); *von Hoyningen-Huene*, § 3 II 1, Rn.36; *Rose* in H/S/W/G/N/R, § 1, Rn.4 ff.; *Zöllner/Loritz*, § 45 I 3; *Koch* in Erf-Kom, BetrVG, § 1, Rn.7; *Buchner* in NZA 2001, 633 (634); vgl. auch *Richardi/Annuß* in DB 2001, 41 (42 ff.). Teilweise wird gefordert, dass der Betriebsbegriff um eine räumliche Nähe zwischen den Arbeitnehmern (so *Joost*, S.112 ff.) oder um eine einheitliche Belegschaft (vgl. *Kobte* in RdA 1992, 302 (310); *Gamillscheg* in AuR 2001, 411 (413)) ergänzt werden müsse.

⁸ Arbeitgeber im gemeinsamen Betrieb: *Wißmann* in NZA 2001, 409 (410); *BAG v. 03.12.1997* in AP Nr.24 zu § 1 AÜG; *BAG v. 29.01.1987* in AP Nr.6 zu § 1 BetrVG 1972; *BAG v. 14.09.1988* in AP Nr.9 zu § 1 BetrVG 1972; *BAG v. 13.06.2001* in AP Nr.14 zu § 1 BetrVG gemeinsamer Betrieb; vgl. *Richardi*, § 1, Rn.70;

Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer: Definition: *Richardi*, § 5, Rn.94; *Fitting*, § 5, Rn.233; *BAG v. 10.02.77* in AP Nr.9 zu § 103 BetrVG 1972= *EzA Nr.18* zu § 103 BetrVG; *BAG v. 18.01.1989* in AP Nr.2 zu § 14 AÜG= *EzA Nr.2* zu § 14 AÜG; vgl. *Schaub*, S.35 ff.; *Rost* in NZA 1999, 114 (117 f.); unechte Leiharbeit: *Wank* in Erf-Kom, AÜG, § 14, Rn.2; *BAG v. 18.01.1989* in *EzA Nr.4* zu § 9 BetrVG 1972; vgl. auch *Däubler* in AiB 2001, 685 (686 f.); *Löwisch* in BB 2001, 1734 (1737); *Schaub* in NZA 2001, 364 (366); zum passiven Wahlrecht vgl. *Fitting*, § 7, Rn.37 ff. insb. Rn.40; *Stegel/Weinspach/Schiefer*, § 7, Rn.5; *Engels/Trebinge/Löhr-Steinhaus* in DB 2001, 532 (536); zum Problem der doppelten Arbeitgeberfunktion: vgl. *Maschmann* in DB 2001, 2446 (2446); *Löwisch* in BB 2001, 1734 (1737); *Reichold* in NZA 2001, 857 (861); *Buchner* in NZA 2001, 633 (636); vgl. eingehend zur Kritik: *Kreutz/Raab* in GK-BetrVG, § 7, Rn.64; *Konzen* in RdA 2001, 76 (83); zur echten Leiharbeit und zur entsprechenden Anwendung des § 14 AÜG: *Kreutz* in GK-BetrVG, § 7, Rn.43 f.; *Rüthers/Bakker* in ZfA 1990, 245 (308); *Richardi*, § 5, Rn.99; *Stegel/Weinspach/Schiefer*, § 7, Rn.5; *von Hoyningen-Huene*, § 7, III 1, Rn.7; *Däubler* in AiB 2001, 685 (686); *BAG v. 22.03.2000* in AP Nr.8 zu § 14 AÜG; *Nicolai* in H/S/W/G/N/R, § 7, Rn.25; *Joost* in MHZA, § 304, Rn.60 (2. Auflage); vgl. auch *Richardi* in MHZA, § 21, Rn.16; *Becker* in AuR 1982, 369 (377 f.).

In der Weimarer Republik wurde indes davon ausgegangen, dass der Betriebsrat als Vertreter der Belegschaft auftritt.⁹ Hiergegen wurde im Laufe der Entwicklung vorgebracht, dass der Betriebsrat zwar die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes vertritt, diese fremden Interessen allerdings in eigenem Namen und nicht, wie für eine Stellvertretung notwendig, in fremdem Namen geltend macht.¹⁰ Es ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat im Verhältnis zu den Arbeitnehmern kein imperatives Mandat innehat.¹¹ Eine eindeutige, auch begriffliche Zuordnung eines Rechtsverhältnisses zwischen Betriebsrat und Belegschaft ist noch nicht geglückt.¹² Wie *Franzen*¹³ allerdings zu Recht feststellt, kann die Zuordnung eines Rechtsverhältnisses unter zwei Ansatzpunkten betrachtet werden:

Die eine Gruppe sieht die Belegschaft als Träger der betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse an. Die andere Gruppe vereinigt all jene Ansichten, die von eigenständigen Amtsrechten und -pflichten des Betriebsrates ausgehen.

Bedenkt man die Weisungsunabhängigkeit des Betriebsrates, die Installierung des Betriebsrates mit Hilfe von betrieblichen Wahlen und das Aufgabenfeld des Betriebsrates in Form von Wahrnehmungen gerade dem Betriebsrat vom Gesetz zugeschriebener Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten, ist es allerdings richtig, den Betriebsrat als Repräsentanten der Belegschaft anzusehen.¹⁴

Eine Rechtsfähigkeit des Betriebsrates ist anzunehmen, wenn die Fähigkeit existiert, Träger von Rechten und Pflichten zu sein.¹⁵ Die Betriebsverfassung ist so ausgestaltet, dass der Betriebsrat Rechte und Pflichten haben kann. Dies bezieht sich jedoch nur auf den Regelungsinhalt des Betriebsverfassungsgesetzes. Die überwiegende Ansicht geht deshalb nach wie vor davon aus, dass der Betriebsrat keine umfassende Rechtsfähigkeit besitzen

⁹ Vgl. zu dem Meinungsstand die Ausführungen in *Richardi*, Einl., Rn.99.

¹⁰ *BAG v. 23.06.1992* in AP Nr.55 zu § 77 BetrVG 1972 (eigene und höchstpersönliche Wahrnehmung); *Kreutz*, § 1, III 4, S. 36; *Spilger* in AR-Blattei SD, BetrVG VII, 530.7, A II c, S.8, Rn.27; *Franzen* in GK-BetrVG, § 1, Rn.62; *Fitting*, § 1, Rn.195; *Wedde* in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Einl., Rn.113; *Richardi*, Einl., Rn.101; *Sorge* in AuR 1953, 272 (273 f.); *von Hoyningen-Huene*, § 4 II 1a, Rn.3 f.; a. A. *Belling* in SAE 1990, 166 (167); vgl. zu den Voraussetzungen und dem Umfang der Stellvertretung *Medicus*, § 54, II 1, Rn.882 ff.; *Medicus/Petersen*, § 5, Rn.77 ff.

¹¹ *BAG v. 27.06.1989* in AP Nr.5 zu § 42 BetrVG 1972; *Fitting*, § 1, Rn.190; *Wedde* in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Einl., Rn.113.

¹² Vgl. *Franzen* in GK-BetrVG, § 1, Rn.61.

¹³ *Franzen* in GK-BetrVG, § 1, Rn.62 f.

¹⁴ *Wedde* in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Einl., Rn.116; *Richardi*, Einl., Rn.101; *Stege/Weinspach/Schiefer*, § 2, Rn.2a; *von Hoyningen-Huene*, § 4 II 1a, Rn.3; *Franzen* in GK-BetrVG, § 1, Rn.64; i.E. *Kreutz*, § 1 III 4, S.36.

¹⁵ *Medicus*, § 63, Rn.1039; *Larenz/Wolf*, § 5 I 1, Rn. 2, S.100; *Weber* in DB 1992, 2135 (2135).

kann.¹⁶ Dem tritt *Weber*¹⁷ entgegen. Die Rechtsfähigkeit des Betriebsrates ergebe sich aufgrund der Kompetenzen aus der Betriebsverfassung. Zum einen sei es nicht möglich, von einer Teil- oder Sonderrechtsfähigkeit auszugehen. Gerade diese müsse jedoch vorliegen, wolle man einerseits innerhalb der Betriebsverfassung Rechte und Pflichten des Betriebsrates annehmen, andererseits dies im Verhältnis nach außen aber strikt ablehnen. Zum anderen bedinge die Ablehnung einer Teil- und Sonderrechtsfähigkeit des Betriebsrates, kombiniert mit dem Umstand, dass offensichtlich dem Betriebsrat aus der Betriebsverfassung Rechte und Pflichten zuzurechnen seien, dass dem Betriebsrat eine Rechtsfähigkeit zugestanden werden müsse.¹⁸

Folgenswert ist diese Auffassung indes nicht. Der Betriebsrat steht innerhalb der Betriebsverfassung im Mittelpunkt der Regelung. Ihm wurden umfassende Rechte und Pflichten eingeräumt. Außerhalb der Betriebsverfassung hat der Gesetzgeber nur sporadische Regelungsstrukturen in Bezug auf Rechte und Pflichten des Betriebsrates geschaffen. Beispielhaft sind § 10 Abs.2 ArbSchG, §§ 7 Abs.1 und 12 ArbZG, § 9 ASiG, § 17 Abs.2 KSchG.

Im Ergebnis ist dem Betriebsrat, unter Berücksichtigung der Eigenschaft als Repräsentant der Belegschaft, eine Rechtsfähigkeit außerhalb der Betriebsverfassung abzusprechen. Um aber die Regelungenwirkung der Betriebsverfassung nicht zu unterlaufen, ist es notwendig, die Rechtsfähigkeit des Betriebsrates innerhalb der Betriebsverfassung anzunehmen.¹⁹ Darüber hinaus ist die Auffassung folgenswert, die davon ausgeht, dass wenn eine umfassende Rechtsfähigkeit vorgesehen worden wäre, der Gesetzgeber dies explizit hätte in der Betriebsverfassung regeln müssen.²⁰ Mithin ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat somit eine partielle Rechtsfähigkeit bzw. Teilrechtsfähigkeit besitzt.

¹⁶ BAG v. 24.04.1986 in AP Nr.7 zu § 87 BetrVG 1972 Sozialeinrichtungen= in EzA Nr.4 zu § 1 BetrVG 1972; *Spilger* in AR-Blattei SD, BetrVG VII, 530.7, A II c, S.8, Rn.28; *Stege/Weinspach/Schiefer*, § 2, Rn. 2a; *Witt*, S.121; *von Hoyningen-Huene*, § 4, II 1c, Rn.5; *ders.* in MHZA, § 212, Rn.12 f.; *Wedde* in Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Einl., Rn.122; *Franzen* in GK-BetrVG, § 1, Rn.74.

¹⁷ *Weber* in DB 1992, 2135 (2136).

¹⁸ Vgl. *Weber* in DB 1992, 2135 (2142).

¹⁹ *Spilger* in AR-Blattei SD, 530.7, BetrVG VII, A II i, S. 12, Rn.47; *Richardi*, Einl., Rn.108 f.; *Franzen* in GK-BetrVG, § 1, Rn.73; *Konzen* in ZfA 1985, 469 (468).

²⁰ Vgl. die Ausführungen zu der Annahme einer juristischen Person: *Rosset*, S.39.