



Constanze Fritz

Zulässigkeit und Grenzen
von Koppelungsgeschäften
zwischen Betriebsrat
und Arbeitgeber



Die Bedeutung von Koppelungsgeschäften zwischen den Betriebspartnern ist in der Praxis größer, als die Entscheidungsdichte der Gerichte zu diesem Thema vermuten lässt. Die Arbeit stellt den Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur dar und entwickelt anhand des Rechtsverhältnisses der Betriebspartner, der Rechtsstellung des Betriebsrats und des Systems der betrieblichen Mitbestimmung Zulässigkeitsgrenzen für Koppelungsgeschäfte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Sie beleuchtet zudem die unterschiedlichen Rechtsfolgen von unzulässigen Koppelungsforderungen und Koppelungsgeschäften und schließt mit einer Untersuchung möglicher Reaktions- und Präventionsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite sowie einem Ausblick de lege ferenda.

Constanze Fritz, geboren 1979, studierte von 1999 bis 2004 Rechtswissenschaften in Konstanz und Tübingen und absolvierte anschließend ihr Referendariat am Landgericht Stuttgart. Nach einer Tätigkeit als Rechtsanwältin im Bereich Arbeitsrecht in einer Wirtschaftskanzlei trat sie 2009 in den höheren Verwaltungsdienst des Landes Baden-Württemberg ein. Dort ist die Autorin derzeit im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren tätig.

Zulässigkeit und Grenzen von Koppelungsgeschäften zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Europäische Hochschulschriften

Publications Universitaires Européennes
European University Studies

Reihe II **Rechtswissenschaft**

Série II Series II
Droit
Law

Bd./Vol. 5108



PETER LANG

Frankfurt am Main · Berlin · Bern · Bruxelles · New York · Oxford · Wien

Constanze Fritz

Zulässigkeit und Grenzen
von Koppelungsgeschäften
zwischen Betriebsrat
und Arbeitgeber



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Tübingen, Univ., Diss., 2010

Gedruckt auf alterungsbeständigem,
säurefreiem Papier.

D 21

ISSN 0531-7312

ISBN 978-3-653-00385-7

© Peter Lang GmbH

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Frankfurt am Main 2010

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.peterlang.de

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2010 von der Juristischen Fakultät des Eberhard Karls Universität Tübingen als Dissertation angenommen. Literatur und Rechtsprechung sind bis Februar 2009 berücksichtigt.

Mein Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Hermann Reichold, für die Betreuung der Arbeit. Danken möchte ich weiterhin Herrn Prof. Dr. Stefan Thomas für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Herrn Dr. Stefan Burger danke ich für seine uneingeschränkte Unterstützung. Er hat durch sein Verständnis und fortwährenden Zuspruch zur Fertigstellung der Arbeit maßgeblich beigetragen. Meine Freundin Christina Mennemeyer war mir im Rahmen der Korrektur der Arbeit eine große Hilfe.

Besonderer Dank gebührt meinen Eltern, Luise und Albert Fritz, denen ich diese Arbeit widme. Ihre Förderung meiner Ausbildung und ihre liebevolle Unterstützung haben die Anfertigung der vorliegenden Arbeit erst ermöglicht.

Stuttgart, im August 2010

Constanze Fritz

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung.....	1
I. Einführung in die Thematik	1
II. Problemstellung.....	2
1. Koppelungsgeschäfte in der Praxis.....	2
2. Eckpunkte der Problematik.....	4
III. Gang und Ziel der Untersuchung	6
B. Definitionen, Abgrenzungen und Fallbeispiele.....	7
I. Definitionen.....	7
1. Koppelungssituation	8
2. Koppelungsansinnen/Koppelungsforderung.....	8
3. Koppelungsgeschäft.....	8
II. Abgrenzung: Verwandte Erscheinungen.....	8
III. Eingrenzung des Untersuchungsgegenstands	9
IV. Fallbeispiele.....	9
1. Koppelung der Zustimmung an Zugeständnisse bei sozialen Einrichtungen.....	10
2. Koppelung der Zustimmung an personelle Entscheidungen	10
3. Koppelung der Zustimmung an die Erhöhung von Leistungen.	10
4. Koppelung der Zustimmung an Verzicht auf Aussperrungen...	10
5. Koppelung der Zustimmung an persönliche Vorteile.....	10
6. Koppelung der Zustimmung an eine Information	11

C. Bisherige Behandlung der Problematik.....	11
I. In der Literatur.....	11
1. Koppelungsgeschäfte als Fallgruppe des Rechtsmissbrauchs ...	11
2. Koppelungsgeschäfte als anfechtbare Rechtsgeschäfte	15
3. Koppelungsgeschäfte als Bedingungskonstruktion	15
4. Koppelungsgeschäfte als Fall der materiellen Annexkompetenz /Annexbedingung.....	17
5. Koppelungsgeschäfte als Verstoß gegen § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.....	19
6. Grundsätzliche Zulässigkeit von Koppelungsgeschäften	19
7. Stellungnahme.....	22
II. In der Rechtsprechung.....	27
1. Entscheidungen des BAG	27
a. BAG, Beschluss vom 10.02.1988.....	27
b. BAG, Urteil vom 26.05.1998	28
2. Landesarbeitsgerichte.....	29
a. LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.12.2007	30
b. LAG Hamm, Beschluss vom 09.02.2007	30
c. Hessisches LAG, Beschluss vom 13.10.2005	31
d. LAG Nürnberg, Beschluss vom 06.11.1990	32
e. LAG Köln, Beschluss vom 14.06.1989.....	32
f. LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.07.1976	33
3. Arbeitsgerichte	34
a. Arbeitsgericht Hannover, Beschluss vom 19.02.2004	34
b. Arbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 06.04.1993	35
4. Stellungnahme.....	36
III. Fazit	37

D. Das Rechtsverhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber.....38

I. Bezug zur Koppelungsproblematik.....	38
II. Einordnung des Rechtsverhältnisses	39
1. Vorfrage: Charakter des BetrVG - Öffentliches Recht oder Privatrecht?	39
2. Gesetzliche Ausgangslage	40
3. Meinungsstand	40
a. Ansichten der Literatur	41
aa. „Jedermann-Beziehung“	41
bb. Punktuelle Schuldverhältnisse	42
cc. Gesetzliches Dauerschuldverhältnis	43
dd. „Betriebsverhältnis“	44
ee. „Treuhandverhältnis“	46
ff. „Amts- und Vertragsbeziehung“	48
gg. „Regel-Ausnahmeverhältnis“	49
b. Rechtsprechung des BAG.....	50
aa. BAG, Beschluss vom 03.05.1994	50
bb. BAG, Beschluss vom 31.08.1982	51
c. Beeinflussung des Rechtsverhältnisses durch die Grundrechte?	51
d. System des BetrVG	53
4. Stellungnahme.....	54
III. Normen, die das Rechtsverhältnis prägen	55
1. § 2 Abs. 1 BetrVG	56
a. Vertrauensvolle Zusammenarbeit.....	56
b. Grundsätze der Kooperation der Betriebspartner.....	56
c. Abgrenzung zu § 242 BGB	57
d. Ansichten in der Literatur.....	57

e.	Rechtsprechung.....	59
aaa.	BAG, Beschluss vom 03.05.1994.....	59
bbb.	BAG, Beschlüsse vom 06.04.1973 und 31.10.1972.....	60
ccc.	LAG Köln, Beschluss vom 14.06.1989.....	60
ddd.	LAG Hamm, Beschluss vom 03.05.2007.....	60
f.	Stellungnahme	61
2.	§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.....	63
a.	Grundsätze	63
b.	Meinungsstand.....	63
aa.	Literatur.....	64
aaa.	Reichold.....	65
bbb.	Mundt.....	65
bb.	Rechtsprechung.....	65
aaa.	BAG, Beschluss vom 13.10.1987.....	65
bbb.	LAG Niedersachsen, Beschluss vom 25.10.2005	66
c.	Stellungnahme	66
IV.	Die Rechtsstellung des Betriebsrats in der Betriebsverfassung	67
1.	Kurzüberblick zum Meinungsstand	68
2.	Rechtsfähigkeit des Betriebsrats	68
a.	Umfassende Rechtsfähigkeit?.....	69
b.	Teilrechtsfähigkeit	70
c.	Die „ultra vires“ Lehre	71
d.	Rechtsprechung des BAG.....	72
aa.	BAG, Urteil vom 24.04.1986.....	72
bb.	BAG, Beschluss vom 24.10.2001	73
cc.	BAG, Beschluss vom 29.09.2004	73
e.	Der Betriebsrat: Ein Träger von Privatautonomie?.....	74
f.	Stellungnahme	75

3. Der Betriebsrat als „Amtswalter“ und „Vertragshelfer“	76
4. Der Betriebsrat als gesetzlicher Vertreter	77
5. Der Betriebsrat als Repräsentant.....	77
6. Der Betriebsrat als Organ.....	78
7. Stellungnahme und eigene Einordnung	79
V. Die Rechtsstellung des Arbeitgebers in der Betriebsverfassung ..	80

E. Der Aufgaben- und Wirkungsbereich des Betriebsrats..... 82

I. Grundsätze und Bezug zur Koppelungsproblematik.....	82
II. Der Aufgaben- und Wirkungsbereich der Betriebsrats nach dem BetrVG	83
1. Organisationsvorschriften	83
2. Materielle Beteiligungsrechte	83
a. Allgemeine Aufgaben.....	84
b. Mitwirkungsrechte.....	84
aa. Unterrichts- und Informationsrechte.....	85
bb. Anhörungsrechte	86
cc. Beratungs- und Vorschlagsrechte	87
c. Mitbestimmungsrechte	88
aa. Mitbestimmungsrechte ohne Initiativrecht	89
aaa. Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze, § 94 BetrVG.....	89
bbb. Auswahlrichtlinien, § 95 Abs. 1 BetrVG	89
ccc. Betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen, § 98 BetrVG.....	90
ddd. Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen, § BetrVG.....	90

eee. Zustimmung zu außerordentlichen Kündigungen und Versetzungen von Funktionsträgern, § 103 BetrVG.....	91
bb. Mitbestimmungsrechte mit Initiativrecht.....	91
aaa. Soziale Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG	92
(1) Regel: Initiativrecht des Betriebsrats	93
(2) Stellungnahme	94
(3) Untersuchung einzelner Tatbestände	96
(4) Zwischenergebnis.....	100
bbb. Mitbestimmung bei Belastungen der Arbeitnehmer, § 91 BetrVG.....	100
ccc. Auswahlrichtlinien, § 95 Abs. 2 BetrVG	101
ddd. Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, § 97 Abs. 2 BetrVG	101
eee. Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer, § 104 BetrVG.....	101
fff. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, § BetrVG.....	109
ggg. Sozialplan, § 112 Abs. 4 BetrVG	102
d. Stellungnahme	102
3. Annexkompetenzen.....	103
4. Freiwillige Betriebsvereinbarungen, § 88 BetrVG	106
a. Umfassende Regelungsbefugnis im Bereich soziale Angelegenheiten	107
b. Erstreckung auf personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten?.....	107
c. Keine Erzwingbarkeit	110
d. Zwischenergebnis	111

III. Art und Weise der Ausübung.....	111
IV. Stellungnahme.....	112

F. Der Aufgaben- und Wirkungskreis der Betriebsrats

in der Koppelungssituation 113

I. Die Koppelungssituation.....	113
II. Die Kompetenzen in der Koppelungssituation.....	114
1. Rückführung auf die Mitbestimmungsordnung des BetrVG... 114	
a. Verhandlungspflicht.....	115
b. Initiativrechte.....	115
c. Rechtsansprüche.....	116
2. Zulässige Koppelungsforderungen.....	116
a. Initiativrecht.....	117
aa. Parallele: Erzwingbares Einigungsstellenverfahren.....	118
bb. Interessenausgleich und Sozialplan.....	119
b. Annexkompetenz.....	120
c. Rechtsansprüche.....	120
III. Die Koppelung von Zustimmung und Forderung.....	121
1. Rückführung auf die Mitbestimmungsordnung des BetrVG... 121	
2. Vorteile und Chancen.....	123

G. Allgemeine Zulässigkeitsgrenzen betrieblicher

Vereinbarungen 124

I. Ausgangspunkt.....	124
II. Allgemeine Zulässigkeitsgrenzen.....	125
1. „Binnenschranken“.....	125
a. Verbot von Individualnormen?.....	125
b. Günstigkeitsprinzip.....	126

c. Tarifvorrang.....	127
d. Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot.....	129
e. Arbeitskampfverbot.....	130
f. § 75 BetrVG.....	131
2. „Außenschranken“.....	131
a. Gesetzliche Zulässigkeitsgrenzen.....	132
b. Freiheitsrechte.....	132
c. Außerbetriebliche Lebensgestaltung.....	132
III. Ergebnis.....	133
H. Lösung der Fallbeispiele.....	133
I. Koppelung der Zustimmung an Zugeständnisse bei sozialen Einrichtungen.....	134
II. Koppelung der Zustimmung an personelle Entscheidungen.....	134
III. Koppelung der Zustimmung an die Erhöhung von Leistungen ..	135
IV. Koppelung der Zustimmung an Verzicht auf Aussperrungen.....	135
V. Koppelung der Zustimmung an persönliche Vorteile.....	136
VI. Koppelung der Zustimmung an eine Information.....	136
I. Rechtsfolgen der Problematik.....	137
I. Handlungsspielraum des Arbeitgebers in der Koppelungssituation.....	137
1. Bei Vorliegen einer zulässigen Koppelungsforderung.....	137
2. Bei Vorliegen einer unzulässigen Koppelungsforderung.....	138
a. Einigungsstellenverfahren.....	138
b. Zustimmung des Betriebsrats zur Hauptangelegenheit?.....	139
c. Verlust des Mitbestimmungsrechts.....	141
d. Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers.....	142

e.	Vorläufiges Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers? ...	145
f.	Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers?	146
g.	Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG	146
h.	Einstweiliger Rechtsschutz	147
i.	Stellungnahme	152
II.	Rechtsfolgen bei Abschluss eines Koppelungsgeschäfts.....	153
1.	Vorliegen einer zulässigen Koppelungsforderung.....	153
2.	Koppelungsforderung stammt nicht aus dem Aufgaben- und Wirkungskreis in der Koppelungssituation	154
3.	Koppelungsforderung verstößt gegen allgemeine Grenzen der Regelungsbefugnis.....	155
4.	Unwirksamkeit der gesamten Vereinbarung?.....	156
5.	Fazit.....	158
III.	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers nach Abschluss eines unzulässigen Koppelungsgeschäft	159
1.	Beschlussverfahren; Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG.....	159
2.	Verweigerung der Erfüllung der Koppelungsforderung.....	160
3.	Anfechtung.....	160
4.	Schadensersatzpflicht des Betriebsrat.....	162
5.	Koppelungsgeschäfte des Arbeitgebers	163
6.	Strafrechtliche Risiken.....	164
7.	Stellungnahme.....	164
J.	Präventionsmöglichkeiten.....	165
I.	Abschluss einer vorbeugenden Betriebsvereinbarung	165
II.	Errichtung einer ständigen Einigungsstelle.....	166

K. Ausblick: Ansätze - de lege ferenda.....	167
I. Einführung einer Begründungspflicht.....	168
II. Reformvorschlag der BDA.....	168
III. Implementierung einer Verhandlungslösung nach europäischem Modell.....	169
IV. Stellungnahme	170
L. Ergebnisse.....	171
Abkürzungsverzeichnis.....	175
Literaturverzeichnis	180

Zulässigkeit und Grenzen von Koppelungsgeschäften zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

A. Einleitung

I. Einführung in die Thematik

„Erst kabbeln, dann koppeln“, titelte die Frankfurter Allgemeine Zeitung am 07.02.2007. Die Autorin¹ beschreibt in ihrem Artikel die Problematik so genannter Koppelungsgeschäfte in der betrieblichen Praxis und stellt die Frage, wo die Grenze zwischen gelebter Mitbestimmung und Rechtsmissbrauch verläuft. Der Beitrag geht darauf ein, dass „Deals“ zwischen den Betriebspartnern in deutschen Unternehmen nicht nur von Betriebsrats- sondern auch von Arbeitgeberseite initiiert werden und sowohl im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung als auch im Rahmen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene zwischen Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat Gang und Gebe seien. Die Autorin schildert folgendes Szenario: Ein Arbeitgeber benötigt für die Bearbeitung von Reparaturaufträgen dringend bestimmte Ersatzteile. Nachdem die Lieferung der Ersatzteile mit großer Verspätung eintrifft, ist die Erfüllung der Aufträge in der Regelarbeitszeit nicht mehr möglich. Die Arbeitgeberin bittet den Betriebsrat daher um Zustimmung zur Anordnung von Überstunden. Dieser erklärt, er stimme Überstunden nur zu, wenn im Gegenzug die befristeten Verträge dreier Mitarbeiter verlängert werden.

Derartige Verhaltensweisen empfinden Arbeitgeber als Erpressung oder Kuhhandel. Sie selbst handeln von Zeit zu Zeit jedoch ähnlich. Im prominenten Fall Volkswagen erkaufte sich der Arbeitgeber die Zustimmung seiner Betriebsräte gelegentlich für satte Boni und Lustreisen. Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten wird ihre Zustimmung von Arbeitgeberseite bisweilen ebenfalls mit sachfremden Zugeständnissen abgekauft. Diese Beispiele zeigen, dass es keinesfalls nur die Arbeitnehmervertreter in den Mitbestimmungsgremien sind, die versuchen, Vorteile aus ihrer Position für sich oder die Belegschaft herauszuschlagen. Auch die Arbeitgeberseite ist versucht, die ihr von Zeit zu Zeit lästige Mitbestimmung dadurch angenehmer zu gestalten, dass sie sich die Gunst der Arbeitnehmervertreter in den Gremien „verdient“, sei es durch Zugeständnisse in anderen Bereichen oder durch die Gewährung direkter Vorteile für einzelne Mandatsträger. In diesen Fällen verspricht der Arbeitgeber seinem Betriebsrat etwa ein Entgegenkommen in der einen Angelegenheit, um zeitnah dessen Zustimmung

1 Melanie Amann.

in einer anderen, mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit zu erhalten. So soll ein großer süddeutscher Automobilhersteller die Produktion eines neuen Getriebetyps am eigenen Standort für den Fall in Aussicht gestellt haben, dass der Betriebsrat einer starken Arbeitszeitflexibilisierung für den gesamten Betrieb zustimmt². In dieser spiegelbildlichen Situation sind die rechtliche Ausgangssituation sowie die sich ergebenden Fragestellungen aufgrund der differenten Rechtsstellung des Arbeitgebers³ jedoch nicht kongruent zu den Konstellationen, in denen der Betriebsrat eine Kopplungsforderung stellt.

Die nachfolgende Untersuchung beschränkt sich daher ausschließlich auf die Untersuchung von Koppelungsgeschäften im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung, die von Seiten des Betriebsrats initiiert werden. Die Entscheidungsfindung zwischen der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite in Aufsichtsräten ist nicht Thema dieser Arbeit. Ebenso wenig sind von Arbeitgeberseite initiierte Koppelungsgeschäfte Gegenstand der Untersuchung. Bei der Wahl der Thematik wurde nicht übersehen, dass derlei Geschäfte in der Praxis an der Tagesordnung sind und auch zukünftig in deutschen Betrieben geschlossen werden. Die Tatsache, dass die Betriebspartner in der betrieblichen Praxis derlei Vereinbarungen eingehen, macht aber eine genaue Untersuchung der rechtlichen Grundlagen sowie der Grenzen der, mit dem Mittel des Koppelungsgeschäfts gelebten, Mitbestimmung nicht überflüssig, weil in diesem Bereich zahlreiche ungeklärte Rechtsfragen existieren und es für die Arbeitgeberseite wichtig ist, verlässlich einordnen zu können, wann der Betriebsrat unzulässige Forderungen stellt. Dass der Betriebsrat seine Interessen bisweilen durch den Abschluss von Koppelungsgeschäften durchzusetzen sucht, ist zunächst einmal eine Tatsache. Rechtlich relevant wird sie, wenn die Rechtsordnung dieses Verhalten billigt oder dem Betriebsrat Mittel zur Realisierung und Durchsetzung von Koppelungsgeschäften zur Verfügung stellt⁴. Ob dies der Fall ist, wird nachfolgend untersucht.

II. Problemstellung

1. Koppelungsgeschäfte in der Praxis

Die vorstehend geschilderten Koppelungsgeschäfte zwischen den Betriebspartnern sind ein Phänomen der betrieblichen Mitbestimmung in

2 Stuttgartar Zeitung Nr. 226 vom 26.09.2008, S. 13.

3 Hierauf wird unter: D. V. näher eingegangen.

4 Allgemein: *Kraft*, ZfA 1983, 171, 173.