

Die vertrauensvolle
Zusammenarbeit
zwischen Arbeitgeber
und Betriebsrat gemäß
§ 2 Abs. 1 BetrVG

von

Dr. Ralph Lothar Weber

Juristische Gesamtbibliothek
der Technischen Hochschule
Darmstadt

B 48 294

Decker & Müller
Heidelberg

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	VII
----------------------	-----

1. Kapitel: Einleitung und geschichtlicher Überblick

§ 1: <i>Einleitung</i>	1
I. Vorbemerkung	1
II. Gang der Untersuchung	2
III. Ausgliederung	4
§ 2: <i>Bedeutung der historischen Betrachtung</i>	4
§ 3: <i>Betriebsverfassung bis zum Jahre 1952</i>	6
I. Entwicklung bis zum Betriebsrätegesetz von 1920	6
1. Fabrikherrschafftliche Betriebsverfassung (bis 1890)	6
2. Erste Arbeiterausschüsse (1891—1920)	6
3. Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat bis 1920	7
4. Zwischenergebnis	8
II. Betriebsrätegesetz 1920	8
1. Zentralarbeitsgemeinschaft	8
2. Betriebsrätegesetz 1920	9
III. Nationalsozialismus und Nachkriegszeit	11
§ 4: <i>Vom BetrVG 1952 zum BetrVG 1972</i>	12
I. BetrVG 1952	12
II. BetrVG 1972	14
§ 5: <i>Zusammenfassung</i>	15

2. Kapitel: Vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebspartner gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG

§ 6: <i>Überblick</i>	16
§ 7: <i>Die geforderte Handlung — vertrauensvolle Zusammenarbeit</i> ..	16
I. Zusammenarbeit	16
II. Vertrauensvoll	19
1. Definitionsversuch des Begriffs Vertrauen	20
2. Vertrauen im Recht	23
3. Vertrauen in § 2 Abs. 1 BetrVG	24
III. Folgerungen für die Normanwendung	27

§ 8: <i>Vertrauensvolle Zusammenarbeit und wirkungsvolle</i>	
<i>Interessenvertretung</i>	28
I. Interessengegensatz	28
1. Ausgangslage	28
2. Historischer Gegensatz	29
3. Materieller Gegensatz	30
4. Hierarchischer Gegensatz	31
II. Interessenparallelität	32
III. Vertrauensvolle Zusammenarbeit und wirksame	
Interessenvertretung durch den Betriebsrat	33
1. Kein Ausschluß wirkungsvoller Interessenvertretung	34
2. Leugnung der Interessengegensätze	34
3. Partielle Einschränkung der Interessenvertretung	35
IV. Ergebnis	37
§ 9: <i>Verpflichtende Rechtsnatur des Grundsatzes der vertrauensvollen</i>	
<i>Zusammenarbeit</i>	38
I. Unabdingbare Verpflichtung der Betriebspartner,	
einander zu vertrauen	38
II. Rahmenvorgabe	39
III. Folgerung	40
§ 10: <i>Zusammenfassung</i>	41

3. Kapitel: Ziel und Grenzen der Zusammenarbeit

§ 11: <i>Überblick</i>	43
§ 12: <i>Betriebsbegriff</i>	43
I. Allgemeiner arbeitsrechtlicher Betriebsbegriff	44
II. Betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff	44
1. Einheitlicher Inhaber	44
2. Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck	45
3. Einheitliche technische Leitung	45
4. Räumliche Einheit	46
5. Einheit der Entscheidung in mitbestimmungsrechtlichen	
Angelegenheiten	47
6. Beschäftigung von Arbeitnehmern	47
III. Ergebnis	47
§ 13: <i>Begriff des Betriebswohls</i>	48
I. Vorüberlegung	48
II. Betriebswohl als Teilunternehmenswohl	48
III. Wohl des Betriebs als Wohl des Arbeitgebers/ Unternehmers	50

IV. Wohl des Betriebs als von den im Betrieb vereinigten	
Interessen unabhängiger Größe	51
1. Wortlaut	51
2. Parallele im Unternehmensrecht	51
3. Verstoß gegen § 5 Abs. 3 BetrVG	53
V. Wohl des Betriebs als Summe aller im Betrieb beteiligten	
Interessen	53
VI. Ergebnis	54
<i>§ 14: Inhaltliche Konkretisierung des Betriebswohls</i>	54
I. Überblick	54
II. In den Betriebswohlbegriff eingehende Interessen	55
1. Interesse des Arbeitgebers	55
a) Grundsatz: Arbeitgeberinteressen als Teil des Betriebswohls	55
b) Interessenrichtung	57
2. Interessen der Arbeitnehmer	57
a) Grundsatz: Arbeitnehmerinteressen als Teil des Betriebswohls	57
b) Interessenrichtung	58
3. Interessen der Betriebsverwaltung	58
4. Allgemeininteressen	58
5. Sonstige Interessen	59
a) Wettbewerber	59
b) Lieferanten, Abnehmer und Verbraucher	59
c) Gläubigerinteressen	60
III. Inhalt	60
1. Erhaltungsinteresse	60
2. Weiterer Inhalt	61
a) Nichtdefinierbarkeit	61
b) Klärungsprozeß durch die Rechtsprechung	61
c) Ermessensspielraum	62
IV. Ergebnis	62
<i>§ 15: Wohl der Arbeitnehmer</i>	63
I. Überblick	63
II. Wohl aller Arbeitnehmer	63
1. Problem	63
2. Fehlende Legitimation	64
3. Inhaltliche Konturlosigkeit	64
4. Interessengegensätzlichkeit	65
5. Sprachliche Gründe	65
6. Zwischenergebnis	65
III. Wohl der einzelnen Arbeitnehmer	65

1. Bedeutung	65
2. Inhaltliche Konkretisierung	67
IV. Ergebnis	67
§ 16: Gemeinwohlbindung	68
I. Überblick	68
II. Bedeutung der Gemeinwohlklausel in § 49 Abs. 1 BetrVG 1952	68
III. Gründe für die Streichung der Gemeinwohlklausel	70
1. Entsprechende Regelungen im Aktiengesetz	70
2. Begriffliche Unbestimmtheit	71
3. Neue Konfliktquelle	72
4. Zwischenergebnis	72
IV. Bindung der Betriebspartner an das Gemeinwohl trotz der Streichung?	73
1. Herrschende Meinung	73
2. Einfluß des Sozialstaatsprinzips	73
V. Ergebnis	75
§ 17: Zusammenfassung	75
4. Kapitel: Anwendungsbereich des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit	
§ 18: Überblick	77
I. Problemstellung	77
II. Gang der Untersuchung	78
§ 19: Betriebliche Einrichtungen auf Arbeitnehmerseite	78
I. Betriebsrat als Gremium	78
II. Einzelne Betriebsratsmitglieder	78
1. Betriebsratsmitglieder und ihr Verhältnis zum Arbeitgeber	79
a) Herrschende Meinung	79
b) Widerlegung dieser Begründung	79
c) Eigene Ansicht	80
d) Folgerung	81
2. Verhältnis der Betriebsratsmitglieder untereinander	81
a) Herrschende Meinung	81
b) Eigene Ansicht	82
3. Zwischenergebnis	83
III. Ersatzmitglieder	83
1. Gleichstellung mit nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern	83
2. Eigene Auffassung	84

3. Zwischenergebnis	84
IV. Betriebsratsfraktionen	85
V. Betriebsratsausschüsse	85
1. Betriebsausschuß	85
a) Betriebsausschuß bei Wahrnehmung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats	85
b) Betriebsausschuß als beschließender Ausschuß	86
c) Zwischenergebnis	87
2. Beratende Ausschüsse	87
3. Weitere beschließende Ausschüsse	87
4. Sonstige Betriebsratsausschüsse	88
5. Zwischenergebnis	88
VI. Wahlvorstand und Wahlbewerber	88
1. Wahlvorstand als Gremium	88
2. Einzelne Mitglieder des Wahlvorstands	89
3. Wahlbewerber	89
a) Grundsatz	89
b) Rechtsstellung	89
c) Schutz der Wahlfreiheit	90
4. Zwischenergebnis	91
VII. Jugendvertretung und deren Mitglieder	91
1. Jugendvertretung als Gremium	91
a) Herrschende Meinung	91
b) Gegenargumente	92
aa) Argumentum e contrario aus § 65 BetrVG	92
bb) Konkretisierung durch § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG	92
cc) Funktion und Bedeutung der Jugendvertretung	93
c) Eigene Ansicht	94
d) Zwischenergebnis	95
2. Einzelne Mitglieder der Jugendvertretung	96
3. Ergebnis	96
VIII. Betriebliche Vertrauensleutegremien	96
1. Begriff und Aufgabe	96
2. Rechtsnatur	97
3. Folgerung	98
IX. Schwerbehindertenvertretung	98
1. Allgemein	98
2. Rechtsstellung	98
3. Folgerung	99
X. Vertrauensmann der Zivildienstleistenden	100
XI. Ergebnis	100

§ 20: <i>Betriebsverfassungsrechtliche Gremien auf Arbeitgeberseite</i>	101
I. Arbeitgeber	101
II. Betriebliche Führungskräfte	102
1. Begriff	102
2. Rechtsstellung	102
3. Folgerung	103
III. Leitende Angestellte	103
IV. Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten	104
1. Betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeit	104
2. Stellungnahme	105
V. Ergebnis	106
§ 21: <i>Neutrale betriebsverfassungsrechtliche Einrichtungen</i>	106
I. Einigungsstelle	106
1. Einigungsstelle als Institution	106
2. Einigungsstellenmitglieder	107
a) Beisitzer	107
b) Einigungsstellenvorsitzender	108
II. Tarifliche Schlichtungsstelle	108
III. Fachkräfte für Arbeitssicherheit	109
IV. Datenschutzbeauftragter	110
V. Gemeinsamer Ausschuß gem. § 28 Abs. 3 BetrVG	110
1. Zusammenarbeit innerhalb des gemeinsamen Ausschusses	111
2. Bindung des gemeinsamen Ausschusses als Gremium	111
VI. Ergebnis	112
§ 22: <i>Überbetriebliche betriebsverfassungsrechtliche Einrichtungen</i>	112
I. Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Gesamtjugendvertretung	112
1. Gesamtbetriebsrat	112
2. Konzernbetriebsrat	113
3. Gesamtjugendvertretung	113
II. Wirtschaftsausschuß	114
1. Herrschende Meinung	114
2. Gegenargumente	114
3. Eigene Ansicht	115
III. Gewerkschaftliche Vertrauensleute	116
IV. Aufsichtsrat	117
1. Ausstrahlung betriebsverfassungsrechtlicher Grund- sätze in das Recht der Unternehmensmitbestimmung	117
2. Gegenargumente	118
3. Aufsichtsratsmitglieder	120
a) Grundsatz	120

b) Ausnahme für Aufsichtsratsmitglieder, die zugleich Betriebsratsmitglieder sind?	120
4. Zwischenergebnis	121
V. Arbeitsdirektor	122
1. Grundsatz	122
2. Arbeitsdirektor als Vertreter des Arbeitgebers	122
3. Zwischenergebnis	123
VI. Ergebnis	123
§ 23: Arbeitnehmer	123
I. Meinungsstand	124
1. Herrschende Meinung	124
2. Gegenansicht	124
3. Frühe Stellungnahmen des BAG	125
II. Direkte Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrVG auf die einzelnen Arbeitnehmer	125
1. Vertretungsargument	125
2. Eigene Ansicht	126
3. Zwischenergebnis	128
III. Analoge Anwendung	128
IV. Arbeitsvertragliche Pflichten	129
V. Ergebnis	130
§ 24: Abdingbarkeit des § 2 Abs. 1 BetrVG	130
I. BetrVG als schlechthin zwingende Regelung?	131
1. Argumentum e contrario	131
a) Befürwortende Stellungnahmen	131
b) Eigene Ansicht	132
2. Entstehungsgeschichte	132
3. Teleologische Auslegung	134
a) Struktur des BetrVG	134
b) Zweck des Gesetzes	134
c) Kompromißcharakter	135
4. Zwischenergebnis	136
II. Tarifvertragliche Abdingbarkeit des § 2 Abs. 1 BetrVG	136
1. Zulässigkeit und Grenzen tarifvertraglicher Rechtsetzung im Bereich des BetrVG	136
a) Außenseiterschutz	136
b) Tarifautonomie	137
2. Folgerung für § 2 Abs. 1 BetrVG	138
3. Zwischenergebnis	139
IV. Abdingbarkeit des § 2 Abs. 1 BetrVG durch die Betriebspartner	139
1. Meinungsstand	139

a) § 77 Abs. 3 BetrVG als generelle Ermächtigungsnorm	139
b) Regelungssperre entsprechend den Grenzen der Tarifautonomie	140
c) Koppelung an die funktionale Zuständigkeit des Betriebsrats	141
2. Sinn und Zweck des § 2 Abs. 1 BetrVG	141
V. Ergebnis	142
§ 25: Zusammenfassung	143
I. Unmittelbare Anwendung	143
II. Entsprechende Anwendung	143
III. Unanwendbarkeit	144
IV. Abdingbarkeit	144
 5. Kapitel: Verhältnis der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner zum Gebot von Treu und Glauben	
§ 26: Überblick	145
I. Problemstellung	145
II. Vorgehensweise	146
§ 27: Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB)	146
I. Grundsätzliches	146
1. Entwicklung der Generalklauseln	146
2. § 242 BGB auf dem Weg zur Billigkeitsjudikatur	147
3. § 242 BGB und heutiges Methodenverständnis	147
II. Wortlautauslegung	149
1. Begriffsinhalte	149
2. Anwendungsbereich	150
3. Zwischenergebnis	150
III. Entscheidungsmaßstab § 242 BGB	150
IV. Fallgruppenbildung	151
1. Systematisierung	151
2. Binnenstruktur des § 242 BGB	152
V. Ergebnis	153
§ 28: Vergleich von § 2 Abs. 1 BetrVG mit § 242 BGB	153
I. Überblick	153
II. § 242 BGB und Betriebsverfassungsrecht	154
1. Grundsätzliche Anwendbarkeit des § 242 BGB im Betriebsverfassungsrecht	154
2. Geltung des § 242 BGB im Verhältnis der Betriebspartner	154
III. Wortlautvergleich	156
1. § 242 BGB	156
2. § 2 Abs. 1 BetrVG	156
3. Vergleichbarkeit	157

IV. Inhaltliche Vergleichbarkeit	157
1. § 242 BGB	157
2. § 2 Abs. 1 BetrVG	158
3. Vergleichbarkeit	159
V. Vergleich der Funktionen	160
1. Auslegungsfunktion	160
2. Ergänzungsfunktion	161
a) § 242 BGB	161
b) § 2 Abs. 1 BetrVG	161
3. Begrenzungsfunktion	166
a) § 242 BGB	166
b) § 2 Abs. 1 BetrVG	166
4. Korrekturfunktion	168
a) § 242 BGB	168
b) § 2 Abs. 1 BetrVG	169
VI. Ergebnis	170
§ 29: Normkonkurrenz	171
I. Parallele Anwendung	171
1. Rechtsprechung	171
2. Eigene Ansicht	172
II. Rangfolge	173
1. Normative Rangfolge	173
2. Zeitliche Rangfolge	173
3. Inhaltliche Rangfolge	174
III. Terminologie	174
1. Konkretisierung	174
2. Spezialität	175
3. Bedeutung	176
IV. Ergebnis	177
§ 30: Zusammenfassung	177

6. Kapitel: Konkretisierung von Generalklauseln durch Fallgruppen

§ 31: Überblick	179
I. Problemstellung	179
II. Gang der Untersuchung	180
§ 32: Entwicklung und Begriff der Generalklausel	180
I. Entwicklung der Generalklausel	180
II. Begriffsabgrenzung	183
§ 33: Konkretisierung durch Fallgruppen	185
I. Vorbemerkung	185

II. Präzisierung von Unbestimmtheit	185
1. Subsumtion	185
2. Ausbildung von Fallgruppen	186
3. Dogmatische Fundierung	187
III. Fallgruppen als Fallvergleichssystem	188
1. Systembildung und Rechtssicherheit	188
2. Fallvergleich	189
IV. Fallgruppen als Ersatztatbestandsmerkmale	190
1. Normersetzende Funktion der Fallgruppe	190
2. Von der Fallgruppe zum Typus	191
V. Ergebnis	193
§ 34: <i>Dogmatische Kritik der Fallgruppenmethode</i>	194
I. Vorbemerkung	194
II. Keine echte Tatbestandsmerkmalsbildung	195
III. Unvollständigkeit	197
IV. Gewaltenteilungsprinzip	198
1. Überschreitung der Rechtssetzungsmacht	198
a) Begriff und Funktion der Gewaltenteilungslehre	198
b) Bedenken gegen die Fallgruppen	199
c) Folgerung	201
2. Generalklausel als Rechtssetzungsdelegationsnorm?	201
V. Rechtsprechungspositivismus	202
1. Bindung an die Fallgruppen	202
a) Theoretisch: Keine Bindung	202
b) Praktische Lage	203
2. Lösungsversuche	204
a) Rechtsprechung als Rechtsquelle	204
b) Präsumtive Verbindlichkeit	205
3. Zwischenergebnis	207
VI. Ergebnis	208
§ 35: <i>Verfehlung der gesellschaftlichen Funktion der Generalklauseln</i>	209
I. Vorbemerkung	209
II. Funktion der Generalklauseln in der Rechtsordnung	209
III. Bewahrung dieser Funktion als Aufgabe	211
IV. Kritik der Fallgruppenmethode	212
V. Ergebnis	213
§ 36: <i>Zusammenfassung</i>	214

**7. Kapitel: Folgerung für den Grundsatz der vertrauensvollen
Zusammenarbeit**

§ 37: Grundsätze des methodischen Vorgehens bei § 2 Abs. 1 BetrVG	217
I. § 2 Abs. 1 BetrVG als Generalklausel	217
II. Fallgruppenübertragung	217
III. Hilfsfigur der Methodenlehre	218
IV. Kadijustiz	220
V. Vorgehensweise des Bundesarbeitsgerichts	220
VI. Ergebnis	224
§ 38: Fallbeispiele	225
I. Überblick über den bisherigen Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 BetrVG	225
II. Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten	227
1. Entscheidung vom 18. September 1973	227
2. Entscheidung vom 15. Juni 1976	231
III. Betriebsverfassungsrechtliche Kündigungsvorschriften	233
1. Entscheidung vom 15. September 1954	234
2. Entscheidungen vom 22. August 1974 und 27. Mai 1975	238
§ 39: Systematisierung	239
I. Grundsatz	239
II. Systematisierungsansätze	240
III. Verdeutlichung anhand eines Beispiels	242
1. Vorbemerkung	242
2. Einblicksrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG	242
3. Aussagen über § 2 Abs. 1 BetrVG	244
IV. Ergebnis	245
Literaturverzeichnis	247