

Untreue von Betriebsräten gegenüber Arbeitnehmern

Bearbeitet von
Katrín Cosack

2016 2015. Taschenbuch. XVI, 212 S. Paperback

ISBN 978 3 8114 4303 7

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Gewicht: 340 g

[Recht > Strafrecht > Nebenstrafrecht, Wirtschaftsstrafrecht](#)

Zu [Leseprobe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
---------------	---

Teil 1

Das Verhältnis Arbeitnehmer – Betriebsrat: Ein strafrechtsfreier Raum?

A. Einführung in die Problematik und Ausblick auf den Gang der Untersuchung	1
I. Arbeitsgerichtliche Realität	2
1. Urteil des LAG Köln 2004	3
2. Urteil des LAG Sachsen 2008	3
II. Strafrechtliche Annäherung	4
III. Gang der Untersuchung	7
B. Autonomie der Betriebsverfassung contra Strafverantwortung des Staates	8
I. Einordnung der Problematik unter das Verhältnis von Legalitäts- und Opportunitätsprinzip	8
II. Argumente gegen die Anwendung von Strafrecht im kollektiven Arbeitsrecht im Licht des Opportunitätsprinzips	10
1. Autonomie der Betriebsparteien	10
2. Kriminalisierung des Arbeitsrechts	11
3. Arbeitsrechtlicher Grundsatz der individuellen Rechtsverteidigung	11
4. Gefährdung der betrieblichen Mitbestimmung durch Haftungsrisiken	12
III. Auseinandersetzung mit den Argumenten der Strafrechtsgegner	12
1. Zum Argument der Gefährdung der betrieblichen Mitbestimmung durch Haftungsrisiken	13
2. Zum Argument der Autonomie der Betriebsparteien	15
3. Zum Argument der Kriminalisierung des Arbeitsrechts	16
4. Zum arbeitsrechtlichen Grundsatz der individuellen Rechtsverteidigung	17
IV. Ergebnis zu B.: Kein genereller Ausschluss der staatlichen Strafverantwortung unter Opportunitätsgesichtspunkten	19
C. Ausschluss staatlicher Strafverantwortung wegen ausreichender Ahndungs- und Kontrollmechanismen des Betriebsverfassungsrechts?	20
I. Straf- und Bußgeldvorschriften gemäß §§ 119 ff. BetrVG	21
1. Teilnehmerstrafbarkeit gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	21
2. Antragserfordernis gemäß § 119 Abs. 2 BetrVG	23
3. Ergebnis zu I.	24

II. Ahndung der Verletzung gesetzlicher Pflichten gemäß § 23 BetrVG	25
1. Anwendungsbereich	25
2. Nachteile	26
3. Ergebnis zu II.	28
III. Rechtsschutzmöglichkeiten der Arbeitnehmer gegen den Betriebsrat im Rahmen einzelner Mitbestimmungsrechte	28
1. Mitbestimmung bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	29
2. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG	30
3. Widerspruchsrecht bei Kündigungen gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG	33
a) Vorläufiger Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG	34
b) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	34
c) Vergleich zwischen vorläufigem und allgemeinem Weiterbeschäftigungsanspruch	35
d) Fehlende Transparenz und Korruptionsgefahr	36
4. Das Zustimmungserfordernis gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG	37
5. Druckkündigung gemäß § 104 BetrVG	39
6. Interessenausgleich mit Namensliste gemäß § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG i.V.m. § 1 Abs. 5 KSchG	40
a) Voraussetzungen und Auswirkungen	41
b) Keine gesetzliche Absicherung der ordnungsgemäßen Sozialauswahl durch den Betriebsrat	43
7. Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG	45
IV. Ergebnis zu C.	46
D. Ausschluss von Strafe als Ultima Ratio aufgrund unrechtskompensierender zivilrechtlicher Haftung?	47
I. Denkbare Anspruchsgrundlagen	48
1. Vertragliche Ansprüche gegen den Betriebsrat	48
2. Bereicherungsrechtliche Ansprüche gegen den Betriebsrat	48
3. Haftung des Arbeitgebers für sein eigenes oder das Fehlverhalten des Betriebsrats	49
4. Deliktische Ansprüche gemäß §§ 823 ff. BGB	49
a) Haftung des Kollegialorgans	49
b) Haftung des einzelnen Betriebsratsmitglieds	51
aa) Einschränkung wegen grundsätzlicher Inkompatibilität von Delikts- und Betriebsverfassungsrecht?	51
bb) Einschränkung der für § 823 Abs. 2 BGB in Betracht kommenden Schutzgesetze auf solche, die ein Betriebsratsmitglied allein verletzen kann?	53

cc) § 75 BetrVG als Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB?	54
dd) Keine praktische Durchsetzbarkeit wegen Nichtanwendbarkeit von § 830 Abs. 1 S. 2 BGB	55
II. Ergebnis zu D.	57
E. Zusammenfassung zum 1. Teil	57

Teil 2

Untreue von Betriebsräten gegenüber Arbeitnehmern

A. Tatbestandsvoraussetzungen der Untreue gem. § 266 Abs. 1 StGB und Verfassungsmäßigkeit laut Bundesverfassungsgericht	59
I. Tatbestandsvoraussetzungen	59
II. Verfassungsmäßigkeit	61
B. Vermögensqualität des Arbeitsverhältnisses	63
I. Abgrenzung zur Arbeitsleistung als Vermögenswert	64
II. Der zukünftige Lohn-/Gehaltsanspruch als Anwartschaft	64
1. Allgemeine Voraussetzungen für den Vermögenscharakter einer Expektanz	65
2. Konsequenzen für den zukünftigen Lohn-/Gehaltsanspruch	66
III. Notwendigkeit restriktiven Herangehens wegen §§ 266 Abs. 2, 263 Abs. 3 Nr. 3 StGB	67
IV. Ergebnis zu B.	67
C. Die Vermögensbetreuungspflicht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitnehmer	68
I. Die Vermögensbetreuungspflicht als besonderes persönliches Merkmal und ihre Bedeutung als Garantenpflicht	68
II. Inhalt der Vermögensbetreuungspflicht	71
III. Darstellung und Auseinandersetzung mit der Auffassung Lobingers zur Vermögensbetreuungspflicht des Betriebsrats gegenüber Arbeitnehmern	72
1. Die „verfügungsgleiche Macht“ des Betriebsrats nach Lobinger	72
a) Im Rahmen des Sozialplans gemäß § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG	73
b) Im Rahmen des Interessenausgleichs mit Namensliste gemäß § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG i.V.m. § 1 Abs. 5 KSchG	73
c) Im Rahmen des Widerspruchsrechts bei Kündigungen gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG	73
2. Keine allgemeine Vermögensbetreuerstellung des Betriebsrats	74
a) Argumentation Lobingers	74
b) Würdigung seiner Argumentation	75

3.	Lobingers Trias der Beteiligungstypen und ihre Bedeutung für die Vermögensbetreuungspflicht des Betriebsrats	76
a)	Kategorienbildung anhand des Innenverhältnisses	77
aa)	Erster Typus: Wahrnehmung eigener Rechte des Betriebsrats	77
bb)	Zweiter Typus: Betriebsrat als Medium des Individualschutzes	77
cc)	Dritter Typus: Wahrnehmung (betriebs-)öffentlicher Interessen durch den Betriebsrat	78
dd)	Lobingers Ergebnis: Vermögensbetreuungspflichten nur im zweiten Typus möglich	78
b)	Konkrete Schlussfolgerungen Lobingers aus seiner Kategorienbildung und Auseinandersetzung mit diesen	78
aa)	Hinsichtlich der Druckkündigung gemäß § 104 BetrVG ..	78
bb)	Hinsichtlich der Namensliste gemäß § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG i.V.m. § 1 Abs. 5 KSchG ..	79
cc)	Hinsichtlich des Sozialplans gemäß § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG ..	81
dd)	Hinsichtlich des Widerspruchsrechts des Betriebsrats bei Kündigungen gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG	83
4.	Ergebnis zu III.	85
IV.	Eigener Ansatz: Zurück zu den formalen Vorgaben des § 266 Abs. 1 StGB	86
1.	Die unterschiedliche Bedeutung der Quellen von Vermögensbetreuungspflichten in Missbrauchs- und Treuebruchtatbestand	86
a)	Auslegung des Wortlauts von § 266 Abs. 1 StGB und unterschiedliche Bedeutung der Rechtsgründe in Missbrauchs- und Treuebruchvariante	88
b)	Auslegung nach Sinn und Zweck und Auswirkung auf die allein durch Gesetz begründete Vermögensbetreuungspflicht des Treuebruchtäters	90
c)	Ergebnis zu 1.	93
2.	Das Gesetz als einzige Quelle von Vermögensbetreuungspflichten des Betriebsrats	93
3.	Voraussetzungen der Vermögensbetreuungspflichtverletzung des Treuebruchtäters mittels Gesetzesverstoß	94
4.	Befugnis des Betriebsrats zu rechtsgeschäftlicher Verfügung über Vermögenswerte von Arbeitnehmern i.S.d. Missbrauchsvariante? ..	95
a)	Befugnismissbrauch durch nachteilige Betriebsvereinbarung? ..	95
aa)	Streit hinsichtlich „umfassender Regelungskompetenz“ der Betriebspartner	96
(1)	BAG contra Teile der neueren Literatur	96
(2)	Eigene Auffassung	98

bb) Ergebnis zu a)	99
b) Befugnismissbrauch durch andere nachteilige kollektive Vereinbarung?	99
c) Ergebnis zu 4.: Kein Missbrauch durch Betriebsrat denkbar .. .	100
5. Formale und inhaltliche Anforderungen an ein Vermögensbetreuungspflichten begründendes Gesetz im Rahmen des Treuebruchstatbestandes	100
a) Formale Anforderungen an ein Vermögensbetreuungspflichten begründendes Gesetz	101
b) Inhaltliche Anforderungen an ein Vermögensbetreuungspflichten schaffendes Gesetz	103
aa) Die Rechtsbeziehung zum Vermögensinhaber als Einzelpflicht	103
bb) Hauptpflicht zum Vermögensschutz	104
(1) BGH zu Siemens/AUB	104
(2) BGH zum Kölner Parteispendenfall	106
c) Ergebnis zu 5.	108
6. Der Pflichtcharakter der betriebsverfassungsrechtlichen Generalklauseln und seine Ausstrahlungswirkung auf einzelne Mitbestimmungsrechte	110
a) § 2 Abs. 1 BetrVG	110
aa) Ausstrahlungswirkung auf Mitbestimmungsrechte	111
bb) Jedoch kein individueller Arbeitnehmerschutz	113
b) Arbeitnehmerschutz durch das Überwachungsgebot gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG	113
aa) Recht und Billigkeit	114
bb) Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlungsgebot .. .	115
cc) Auswirkung der Legalitätspflicht auf Beurteilungs- und Ermessensspielraum der Beteiligungsrechte	116
(1) Im Rahmen des Beurteilungsspielraums hinsichtlich der Voraussetzungen eines Mitbestimmungstatbestands .. .	116
(2) Im Rahmen des Ermessensspielraums zur Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts	117
dd) Ergebnis zu b): Untreuerelevanter Arbeitnehmerschutz durch § 75 Abs. 1 BetrVG nur bei ausschließlich individualsechzendem Beteiligungsrecht	118
7. Ergebnis zu IV.	119
V. Ermittlung von Vermögensbetreuungspflichten durch Anwendung der gewonnenen Erkenntnisse auf die in Betracht kommenden Mitbestimmungstatbestände	120
1. Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 BetrVG	121
a) Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	122

b) Festsetzung leistungsbezogener Entgelte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	122
c) Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	123
d) Zeitliche Lage des Urlaubs gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG	123
e) Soziale Leistungen und Wohnraum gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 9 BetrVG	123
f) Ergebnis zu 1.: Keine Vermögensbetreuungspflicht wegen kollektiver Regelungsintention	124
2. Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen, § 99 Abs. 2 Nrn. 1 bis 6 BetrVG	124
a) Kein Vermögensbezug der einzelnen Beteiligungsgegenstände bei verweigerter Zustimmung zur Verbesserung der Arbeitnehmersituation	125
b) Keine ausschließlich individuelle Schutzrichtung bei Zustimmung trotz Verschlechterung der Arbeitnehmersituation	128
c) Ergebnis zu 2.	128
3. Mitbestimmung bei Kündigungen gemäß § 102 Abs. 2, 3 BetrVG	128
a) Bestimmung des Schutzzwecks und Abgrenzung von der Folge des Kündigungswiderspruchs	129
b) Ausschließlich individualschützender Charakter	131
c) Keine Auswirkung der fehlenden Verhinderungswirkung des Widerspruchs	135
d) Keine Auswirkung des dennoch möglichen Kündigungsschutzprozesses	136
e) Ergebnis zu 3.	137
4. Die Zustimmung des Betriebsrats als Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG	137
5. Die sogenannte Druckkündigung gemäß § 104 BetrVG	139
6. Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 S. 2, 3 BetrVG	140
7. Interessenausgleich mit Namensliste gemäß § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG i.V.m. § 1 Abs. 5 KSchG	140
8. Ergebnis zu V.: Vermögensbetreuungspflichten nur bei § 102 BetrVG	141
VI. Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht durch Ermessensmissbrauch; Korruptionsbezug	141
1. Arten von Ermessensfehlern	141
2. Vorsatz nur beim Ermessensmissbrauch	142
3. Ermessensmissbrauch und Wechselwirkung mit der Betriebsratsbegünstigung gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	143
4. Ergebnis zu VI.	144

VII. Vermögensbetreuungspflicht des einzelnen Betriebsratsmitglieds	145
VIII. Zusammenfassung und Ergebnis zu C.	145
D. Weitere Tatbestandsvoraussetzungen gemäß § 266 Abs. 1 StGB	147
I. Vermögensnachteil des Arbeitnehmers	147
1. Kündigung oder Entlassung?	147
2. Verlust des Weiterbeschäftigungsanspruchs?	148
3. Ergebnis zu I.	149
II. Kausalitätsfragen	149
1. Kausalität der Gremienentscheidung für den Eintritt des Vermögensnachteils	149
2. Kausalität des einzelnen Votums für den Betriebsratsbeschluss	150
a) Die Gegenstimme	151
b) Die Zustimmung	151
c) Die Enthaltung	152
d) Ergebnis zu 2.	153
3. Keine Beschlussfassung, sondern Zustimmungsfiktion gemäß § 102 Abs. 2 S. 2 BetrVG	153
III. Objektive Zurechnung des Vermögensschadens in Gestalt der Kündigungserklärung	153
1. Grundsätzlich zur Bedeutung der objektiven Zurechnung beim Vorsatzdelikt Untreue	154
2. Folgen für die Untersuchung	156
a) Pflichtwidrigkeitszusammenhang	156
aa) Beim Unterlassen des Kündigungswiderspruchs gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG	157
bb) Bei der Zustimmung gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG	158
b) Schutzzweckzusammenhang; Vermögensbetreuungspflicht als Sorgfaltsanforderung	158
aa) Rechtsnormverstoß als Vermögensbetreuungspflichtverletzung: Differenzierender Ansatz	158
bb) Nicht differenzierender Ansatz und Kritik	159
cc) Generelle Kritik am Erfordernis des Schutzzweckzusammenhangs und Auseinandersetzung mit ihr	160
3. Ergebnis zu III.	162
IV. Vorsatz und Irrtum	162
V. Ergebnis zu D.: Strafbarkeit von Betriebsräten und Arbeitgeber wegen Begehung des bzw. Teilnahme am Grunddelikt gemäß § 266 Abs. 1 StGB	164
E. Besonders schwerer Fall gemäß § 266 Abs. 2 i.V.m. § 263 Abs. 3 Nr. 3 StGB	165
I. Wirtschaftliche Not	165
II. Vorsatz hinsichtlich des Verzichts auf Kündigungsschutz	166

III. Kongruenz mit der zivilrechtlichen Schadensminderungspflicht	167
F. Zusammenfassung zum 2. Teil	169

**Teil 3
Konsequenzen**

A. Zusammenfassung der theoretischen Konsequenzen de lege lata	174
I. Strafbarkeit von Betriebsräten und Arbeitgeber gemäß § 266 StGB bzw. §§ 266, 26 StGB	174
II. Strafbarkeit der Betriebsräte gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG i.V.m. § 26 oder § 27 StGB, bzw. des Arbeitgebers gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	175
III. Keine Strafbarkeit des leitenden Angestellten gemäß § 266 Abs. 1 StGB gegenüber dem Unternehmen wegen der Vornahme einer Be- triebsratsbegünstigung	177
B. Praktische Konsequenzen de lege lata	177
I. Beweisproblematik bei § 266 StGB und Verfahrenshindernis bei § 119 Abs. 1 Nr. 3 StGB	178
1. Geheime Abstimmung	178
2. Antragsdelikt mit Antragsberechtigung in den Händen der poten- tiellen Täter	179
II. Ergebnis zu B.	180
C. De lege ferenda	180
I. Status quo und mögliche Ansatzpunkte für Änderungen	180
II. Materielle Änderungen	181
1. Erweiterung der Strafbarkeit von Betriebsräten auch auf Miss- brauch von anderen Arbeitnehmermitbestimmungsrechten?	181
2. Erweiterung von § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG auf Bestechung und Bestechlichkeit, ggf. im Gegenzug zur Abschaffung des Ehren- amtsprinzips?	182
III. Formale Änderungsvorschläge	185
1. Erweiterung der Antragsberechtigung gemäß § 119 Abs. 2 BetrVG auf einzelne Betriebsratsmitglieder und Arbeitnehmer	185
2. Gewährleistung der Nachvollziehbarkeit des Abstimmverhaltens .	186
IV. Ergebnis zu C. und abschließende Würdigung	188

**Teil 4
Zusammenfassung in Thesen**

<i>Literaturverzeichnis</i>	197
<i>Stichwortverzeichnis</i>	209