

NEUMANN-DUESBERG

Betriebsverfassungsrecht

HORST NEUMANN-DUESBERG
BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Betriebsverfassungsrecht

Ein Lehrbuch

von

Dr. jur. habil. Horst Neumann-Duesberg
o. ö. Professor der Rechte



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

Alle Rechte vorbehalten

© 1960 Duncker & Humblot, Berlin

Gedruckt 1960 bei Berliner Buchdruckerei Union GmbH., Berlin SW 61

Printed in Germany

Meiner Mutter

Vorwort

Das Betriebsverfassungsrecht ist in mehreren Kommentaren, in den Lehrbüchern des gesamten Arbeitsrechts, in einzelnen Monographien und in einer Fülle von Aufsätzen behandelt worden. Ferner gibt es auf diesem Gebiet eine umfangreiche Rechtsprechung.

Unter kritischer Verwertung des vielseitigen Materials wird das Betriebsverfassungsrecht hier als Lehrbuch systematisch dargestellt. Es ist nach besonderen Gesichtspunkten ausgerichtet. Auf die es kennzeichnenden Aspekte wird in der Einleitung hingewiesen.

Ich danke meinem Assistenten, Herrn Referendar Dr. Werner Esser, für treue Mitarbeit, desgleichen Fräulein Diplom-Sozialwirt Dr. Franziska Has für fleißige Hilfe bei den Korrekturen und der Anfertigung des Sachregisters.

Im August 1960

Horst Neumann-Duesberg

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

I. Rechtstheorie des Betriebsverfassungsrechts und Zivilrechtsdogmatik	1
II. Das Betriebsverfassungsrecht in soziologischer, sozialpolitischer und sozialstaatlicher Sicht	3
III. Inhaltliche Ausrichtung	6

1. Kapitel

Betriebsverfassungsrecht als Mitbestimmungsrecht in Betrieben und Unternehmen der Privatwirtschaft

I. Begriff des Betriebsverfassungsrechts	7
II. Bezeichnung „Betriebsverfassungsrecht“	8
1. Betriebs- und Unternehmens-(Unternehmer-)ebene S. 8 — 2. Verfassungsrecht S. 11 — A. Verfassungsfähigkeit S. 11 — B. Verfassungsnormen im Betriebsverfassungsrecht S. 13 — 3. Ergebnis S. 13.	
III. Systematische Einordnung des Betriebsverfassungsrechts	14

2. Kapitel

Abgrenzung des Betriebsverfassungsrechts vom Tarifvertragsrecht, von der überbetrieblichen Mitbestimmung und vom Personalvertretungsrecht

I. Trennung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung von der tarifvertraglichen Mitbestimmung	15
II. Ausscheiden der überbetrieblichen Mitbestimmung	16
III. Ausscheiden des Personalvertretungsrechts	21
1. Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst S. 21 — 2. Zweckmäßigkeit der Trennung des „Mitbestimmungsrechts in der Privatwirtschaft“ vom „Mitbestimmungsrecht im öffentlichen Dienst“ S. 22.	

3. Kapitel

Geschichte des Betriebsverfassungsrechts 24

4. Kapitel

Betriebsverfassungsrecht und Gewerkschaften

I. Die Rechtsstellung der Gewerkschaften im Betriebsverfassungsrecht	36
II. Reformwünsche der Gewerkschaften zur Mitbestimmung	39
III. Kompetenzverteilung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten	40
IV. Mitbestimmungsabkommen zwischen Gewerkschaften und Montankonzernen	41

5. Kapitel

Die Mitbestimmung in der Sicht der Arbeitnehmer und die normative Kraft der Betriebsverfassung

I. Stellungnahme der Arbeitnehmer zur Mitbestimmung	43
II. Normative Kraft der Betriebsverfassung	47

6. Kapitel

Betriebssoziologische und rechtsprinzipielle Rechtfertigung der Mitbestimmung

I. Die Arbeiter früher Objekt des Betriebs	51
II. Individuelle Mitbestimmung	52
1. Freiheit der Selbstbestimmung des arbeitenden Menschen S. 52 —	
2. Überwindung der Selbstentfremdung des arbeitenden Menschen S. 53 —	
3. Individuelle Mitbestimmung auch im Interesse von Arbeitgeber und Unternehmer S. 56.	
III. Kollektive betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung	57
1. Kollektive betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung neben individueller Mitbestimmung S. 57 —	
2. Schutz der kollektiven Interessen durch die kollektive Mitbestimmung S. 59 —	
3. Betriebsdemokratie S. 60 —	
4. Ergebnis und Ausblick S. 64.	

7. Kapitel

Betriebsverfassungsrecht und freiheitlich-sozialer Rechtsstaat

I. Deutsche Verfassungsbestimmungen über das Mitbestimmungsrecht	66
II. Freiheitlich-sozialer Rechtsstaat	68
1. Egalité, Liberté, Fraternité S. 68 —	
A. Gleichheit — Egalité S. 68 —	
B. Freiheit S. 69 —	
C. Fraternité als Füreinander-Einstehen S. 70 —	
2. Formaler und materialer Rechtsstaatsbegriff S. 70 —	
3. Sozialverantwortung im Sozialstaat S. 71 —	
4. Würde des Menschen und Entfaltung der Persönlichkeit S. 77 —	
5. Keine Synthese, sondern Einheit des Begriffs vom freiheitlich-sozialen Rechtsstaat S. 78.	
III. Mitbestimmung der Arbeitnehmer keine Enteignung, sondern arbeits- und gesellschaftsrechtliche Neuordnung	79

8. Kapitel

Betriebsverfassungsrecht als Privatrecht (nicht öffentliches Recht)

I. Verhältnis des Betriebsverfassungsrechts zur Wirtschafts- und Staatsverfassung	81
II. Keine öffentlich-rechtliche Über- und Unterordnung im Betrieb ..	83
III. Keine staatliche Aufsicht einer Selbstverwaltungstätigkeit des Betriebsrats	85
IV. Keine öffentlich-rechtliche Wirkung der Betriebsvereinbarung ...	86
V. Personalvertretungsrecht und Betriebsverfassungsrecht	87
1. Wesensunterschiede zwischen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht S. 87 —	
2. Personalvertretungsrecht sowohl privates wie öffentliches Recht S. 88.	
VI. Ergebnis	90

9. Kapitel

Das Betriebsverfassungsrecht im internationalen Arbeitsrecht

I. Räumlicher Geltungsbereich der Bestimmungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer in Unternehmerorganen	91
II. Keine Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes im Ausland	91
III. Geltung des Betriebsverfassungsrechts für alle Betriebe innerhalb des Bundesgebietes	93

10. Kapitel

Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes

I. Keine Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf den öffentlichen Dienst (§ 88 I, II BetrVG)	94
--	----

II. Betriebe und Unternehmen der Seeschifffahrt, Luftfahrt, Binnenschifffahrt (§ 88 III, IV BetrVG)	95
1. Seeschifffahrt und Luftfahrt S. 95 — A. Betriebe der Seeschifffahrt und Luftfahrt (§ 88 III, IV BetrVG) S. 95 — B. Unternehmen der Seeschifffahrt und Luftfahrt S. 95 — 2. Binnenschifffahrt S. 97 — A. Betriebe der Binnenschifffahrt S. 97 — B. Unternehmen der Binnenschifffahrt S. 97.	
III. Unanwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf Religionsgemeinschaften sowie ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen (§ 81 II BetrVG)	97
IV. Tendenzunternehmen und deren Betriebe (§ 81 I BetrVG)	100
1. Der Begriff des Tendenzunternehmens S. 101 — 2. Die Beteiligungsrechte in Tendenzunternehmen und deren Betrieben S. 104 — A. Keine wirtschaftlichen Beteiligungsrechte (§ 81 I 1 BetrVG) S. 104 — B. Einschränkung der übrigen Beteiligungsrechte (§ 81 I 2 BetrVG) S. 105 — a) Betriebsratsfähigkeit des Tendenzbetriebs S. 105 — b) Allgemeine Beteiligungsvorschriften S. 105 — c) Soziale Angelegenheiten S. 106 — d) Personelle Angelegenheiten S. 107.	
V. Montangesellschaften und Holdinggesellschaften	110
VI. Betriebsverfassungsgesetz und Belegschaftsgröße	110
VII. Ausschluß der Privathaushalte vom Betriebsverfassungsgesetz	112

11. Kapitel

Der Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes

I. Mitbestimmungsgesetz	113
II. Mitbestimmungsergänzungsgesetz	115

12. Kapitel

Beteiligungsrechte und Beteiligungspflichten

I. Beteiligungsrechte	117
II. Beteiligungspflichten	117
III. Betriebsverfassungsrechtlicher, nicht obligatorischer Charakter der Beteiligungsrechte und -pflichten	119
IV. Kollektivrechtliche Natur der Arbeitnehmerbeteiligungsrechte und -pflichten	120
V. Entstehung der Beteiligungsrechte und -pflichten aus Gesetz und Kollektivvertrag, nicht aus Arbeitsverhältnis	120

13. Kapitel

Die Rechtsetzungsbefugnis des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer

I. Rechtsetzungsbefugnis nach § 56 BetrVG	122
II. Rechtsetzungsbefugnis nach § 57 BetrVG	122
III. Unterschied zwischen Beteiligungsrechten und Rechtsetzungsbefugnis	123
IV. Doppelfunktion des Betriebsrats	124

14. Kapitel

Funktionen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung

I. Zusammenarbeits- und Friedensfunktion	126
II. Ordnungsfunktion	127
III. Schutzfunktion	127
IV. Überwachungsfunktion	128
V. Sozialpolitische Funktion	129
VI. Verhinderung wirtschaftlicher Machtkonzentration	129

15. Kapitel

Stufen der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte

I. Betriebsverfassungsrechtliche, nicht individualrechtliche Abstufungsmerkmale	131
II. Die Stufen der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte	133
1. Stufen der Mitbestimmungsrechte S. 133 — A. Mitbestimmung durch Einigung S. 133 — a) Mitbestimmungsrecht nach § 56 BetrVG S. 133 — b) Mitbestimmungsrecht nach § 72 BetrVG S. 134 — B. Mitbestimmung durch gleichberechtigte Stimmabgabe im Aufsichtsrat einer Kapitalgesellschaft S. 135 — a) Paritätische Aufsichtsratsbesetzung nach dem Mitbestimmungs- und dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz S. 135 — b) Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach §§ 76, 77 BetrVG S. 136 — 2. Stufen der Mitwirkungsrechte S. 136 — A. Kündigungsverlangen nach § 66 IV BetrVG S. 136 — B. Gerichtliches Anrufungsrecht nach § 61 II BetrVG S. 136 — C. Erörterungsrecht S. 137 — D. Anhörungsrecht S. 138 — E. Informationsrecht S. 138 — a) Sofort fällige Rechte S. 139 — b) Verhaltenes Informationsrecht S. 140 — F. Antrags- und Überwachungsrechte als Zusatzrechte S. 140.	
III. Rechtsetzungsbefugnis nach § 57 BetrVG	140

16. Kapitel

Streik und Betriebsverfassungsrecht

I. Streik und betriebliche Mitbestimmung	141
1. Ruhen der betrieblichen Beteiligungsrechte während des Streiks S. 141 — A. Beendigung der Beteiligungsrechte bei Aussperrung aller Arbeitnehmer S. 141 — B. Ruhen der Beteiligungsrechte keine notwendige Folge des Ruhens der Arbeitsverhältnisse S. 141 — C. Keine Beteiligungsrechte bei streikbedingten Arbeitgeberentscheidungen S. 142 — D. Auch bei nichtstreikbedingten Arbeitgeberentscheidungen keine Beteiligungsrechte S. 144 — 2. Beschränkung der Beteiligungsrechte vor Streikbeginn S. 144 — A. Problemlage S. 144 — B. Streikkausale Arbeitgebermaßnahmen S. 145 — C. Nichtstreikkausale Arbeitgebermaßnahmen S. 145 — 3. Ruhen des Betriebsratsamts während des Streiks S. 146 — A. Ruhen des Betriebsratsamts streikender Betriebsratsmitglieder S. 146 — B. Ruhen des Amts des Betriebsrats in seiner Gesamtheit S. 146.	
II. Streik und Mitbestimmung im Aufsichtsrat	147
1. Kein Ruhen des Mitbestimmungsrechts im Aufsichtsrat S. 147 — 2. Kein Ruhen des Amts der Aufsichtsratsmitglieder S. 148 — 3. Streikbeteiligung der Aufsichtsratsmitglieder S. 149.	
III. Streik und Arbeitsdirektor	150

17. Kapitel

Der Betrieb

I. Der Betrieb als arbeitstechnische Organisationseinheit	151
1. Der Betriebsbegriff S. 151 — A. Die im Betrieb arbeitenden Menschen S. 151 — B. Die sächlichen und immateriellen Mittel S. 155 — C. Die Organisation S. 157 — D. Der Betriebszweck S. 158 — 2. Unterscheidung zwischen Betriebs- und Unternehmensbegriff S. 159 — 3. Betriebseinheit oder Betriebsmehrheit? S. 161 — A. Mehrheit von Inhabern, Einheit des Betriebsinhabers S. 162 — B. Einheit des Betriebszwecks? S. 164 — C. Einheit der betrieblichen Organisation S. 164 — 4. Ende des Betriebs S. 165 — A. Betriebsabbruch S. 165 — B. Betriebsstilllegung S. 165 — C. Personenwechsel im Betrieb S. 166 — a) Inhaberwechsel S. 166 — b) Belegschaftswechsel S. 167 — c) Inhaber- und Belegschaftswechsel S. 167 — D. Ortswechsel S. 168 — E. Zweckänderung S. 168.	

II. Der Betrieb als sozialer Organismus	169
III. Der Betrieb kein Verband im Rechtssinn	171
1. Unabhängigkeit des Betriebs vom Mitgliederwechsel S. 172 — 2. Keine gemeinsame Zweckverfolgung durch Arbeitgeber und beteiligungsberechtigte Arbeitnehmer S. 173 — A. Zusammenarbeitsgebot (§ 49 I BetrVG) und entgegengesetzte Interessen S. 173 — B. Ausschluß der gemeinsamen Zweckverfolgung durch das Lohnarbeitsverhältnis S. 175 — C. Keine uneingeschränkte gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer S. 175 — D. Ergebnis S. 176 — 3. Keine den Gesamtwillen des Betriebs bildenden und ausführenden Organe S. 176 — 4. Keine körperschaftliche Verfassung des Betriebs S. 177 — 5. Stellungnahme zu sonstigen Bedenken gegen die Verbandsnatur des Betriebs S. 178 — A. Die Sonderstellung der Personen des § 4 II BetrVG im etwaigen Verband S. 178 — B. Fehlen eines Verbandsnamens S. 178 — C. Fehlen eines Verbandsvermögens S. 179 — D. Betrieb nicht Kaufobjekt S. 179 — E. Kein Auftreten des Betriebs im Rechtsverkehr S. 179 — F. Dienststelle kein Verband S. 180 — G. Kein Bedürfnis für Verbandscharakterisierung des Betriebs S. 180 — 6. Zusammenfassung S. 181.	
IV. Rechtsnatur des Betriebs	181

18. Kapitel

Die Betriebsgemeinschaft

I. Begriff der Betriebsgemeinschaft	182
II. Die Betriebsgemeinschaft kein Verband im Rechtssinn	183
1. Unabhängigkeit der Betriebsgemeinschaft vom Mitgliederwechsel S. 183 — 2. Die Betriebsgemeinschaft keine verbandsrechtliche Zweckgemeinschaft S. 183 — 3. Keine Organe der Betriebsgemeinschaft S. 184 — 4. Keine körperschaftliche Verfassung der Betriebsgemeinschaft S. 185 — 5. Sonstige Gründe gegen den Verbandscharakter der Betriebsgemeinschaft S. 186 — 6. Zusammenfassung S. 186.	

19. Kapitel

Die Belegschaft

I. Abgrenzung des Belegschaftsbegriffs	187
II. Die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft kein Verband im Rechtssinn	189
1. Fremde Meinungen S. 189 — 2. Eigene Meinung S. 190 — A. Unabhängigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft vom Mitgliederwechsel S. 191 — B. Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks durch die beteiligungsberechtigten Arbeitnehmer S. 191 — C. Keine Organe der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft S. 192 — a) Die Betriebsversammlung kein Organ der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft S. 192 — b) Der Betriebsrat kein Organ der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft S. 194 — D. Keine körperschaftliche Verfassung der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft S. 196 — E. Keine Verbandsautonomie der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft S. 197 — F. Keine Haftung der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft für Betriebsratshandlungen S. 198 — G. Zusammenfassung S. 198.	
III. Die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft kein öffentlich-rechtlicher Verband	198
IV. Die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft keine juristische Person	199

V. Die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft kein sozialrechtlicher Verband	200
VI. Die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft eine Rechtsgemeinschaft eigener Art	201

20. Kapitel

Träger der participationsrechte und participationspflichten sowie der Rechtssetzungsbefugnis

I. Träger der participationsrechte	202
1. Betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft kein Rechtsträger der participationsrechte S. 202 — 2. Betriebsrat kein Rechtsträger der participationsrechte S. 203 — 3. Die in einer eigenständigen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsgemeinschaft verbundenen Arbeitnehmer als Träger der participationsrechte S. 204 — A. Kollektivrechtliche Natur der participationsrechte nicht Hindernis, sondern Voraussetzung für die gemeinschaftliche Rechtsträgerschaft der Arbeitnehmer S. 204 — B. Keine schlichte Rechtsgemeinschaft der beteiligungsberechtigten Arbeitnehmer S. 204 — C. Keine Gesamthandsgemeinschaft der beteiligungsberechtigten Arbeitnehmer S. 206 — D. participationsrechtsgemeinschaft der Arbeitnehmer als eigenständige betriebsverfassungsrechtliche Rechtsgemeinschaft S. 207.	
II. Träger der participationspflichten	208
III. Träger der Rechtssetzungsbefugnis	208
IV. Zusammenfassung	208

21. Kapitel

Die Betriebsversammlung

I. Organisatorische Fragen	209
II. Aufgabenkreis der Betriebsversammlung	211
III. Rechtsnatur der Betriebsversammlung	212
IV. Lohnfortzahlungspflicht bei Betriebsversammlungen	213
1. Lohnzahlungsanspruch der an der Betriebsversammlung teilnehmenden Arbeitnehmer S. 213 — 2. Lohnfortzahlung ohne Betriebsversammlungsteilnahme? S. 213 — A. Lohnanspruch der teilnahmeverhinderten Arbeitnehmer S. 213 — B. Kein Lohnanspruch der freiwillig nicht an der Betriebsversammlung teilnehmenden Arbeitnehmer S. 213 — 3. Betriebsvereinbarung oder betriebliche Einigung über den Betriebsversammlungszeitpunkt S. 215 — 4. Unberechtigte Abhaltung der Betriebsversammlung während der Arbeitszeit S. 215 — 5. Fortsetzung der Betriebsversammlung über die Arbeitszeit hinaus S. 217 — 6. Betriebsversammlung außerhalb der Arbeitszeit S. 217.	
V. Teilnahmeberechtigung	218
1. Teilnahmerecht der Arbeitnehmer S. 218 — 2. Teilnahmerecht der Betriebsratsmitglieder S. 218 — A. Inhalt des Teilnahmerechts S. 218 — B. Pflichten des Betriebsrats und des Betriebsversammlungsleiters S. 218 — 3. Teilnahmerecht des Arbeitgebers S. 220 — 4. Teilnahmerecht einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft S. 220 — A. Inhalt des Teilnahmerechts S. 220 — B. Mißbrauch des Teilnahmerechts S. 221 — a) Betreten des Betriebs (zwecks Teilnahme an der Betriebsversammlung) S. 221 — b) Gesetzesverstöße in der Betriebsversammlung S. 222 — C. Prozessuales und Sachlegitimation S. 224 — a) Zulässigkeit des Beschlußverfahrens S. 224 — b) Sachlegitimation von Gewerkschaft und Betriebsrat S. 224 — c) Einstweilige Anordnung S. 225 — d) Beweis S. 225 —	

e) Streitiges ordentliches Verfahren gegen den Gewerkschaftsbeauftragten S. 226.	
VI. Nichtöffentlichkeit der Betriebsversammlung (insbesondere Presse, Tonband und Lautsprecher)	226
1. Kein Anwesenheitsrecht der Presse S. 227 — 2. Tonband in der Betriebsversammlung S. 227 — 3. Lautsprecherübertragung in andere Betriebsräume S. 228.	
22. Kapitel	
Der Betriebsrat	
I. Rechtsnatur des Betriebsrats	229
1. Der Betriebsrat kein Organ der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft S. 229 — 2. Der Betriebsrat kein Organmitglied (kein Organ) des Betriebs S. 231 — 3. Der Betriebsrat kein Organmitglied (kein Organ) der Betriebsgemeinschaft S. 231 — 4. Der Betriebsrat kein Repräsentant im staatsrechtlichen Sinn S. 232 — 5. Der Betriebsrat als eigenständiger gesetzlicher Verwalter S. 234.	
II. Betriebsratsfähigkeit des Betriebs und Zahl der Betriebsratsmitglieder (§§ 8, 9 BetrVG)	239
1. Mindestbetriebsgröße für die Betriebsratserrichtung (§ 8 BetrVG) S. 239 — A. Ständig Beschäftigte S. 240 — B. In der Regel Beschäftigte S. 240 — 2. Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG) S. 241.	
III. Kein Gruppenrat	242
IV. Der Gesamtbetriebsrat	242
V. Wahl des Betriebsrats und Wahlmängel	242
1. Wahl des Betriebsrats S. 242 — 2. Anfechtbarkeit und Nichtigkeit der Betriebsratswahl S. 245.	
VI. Aufgaben des Betriebsrats	247
1. Wahrnehmung der Beteiligungsrechte, Beteiligungspflichten sowie der Rechtsetzungsbefugnis S. 247 — 2. Allgemeine Beteiligungsaufgaben des Betriebsrats S. 247.	
VII. Zur Geschäftsführung des Betriebsrats	248
VIII. Die Betriebsratssitzung	249
1. Betriebsratsbeschlüsse S. 249 — 2. Teilnahmeberechtigung S. 251 — A. Betriebsratsamtsende nach Amtszeitablauf S. 253 — B. Betriebsratsamtsende vor Amtszeitablauf S. 253 — a) Amtsende des Betriebsrats vertretenen Gewerkschaft S. 251 — 3. Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzung S. 253.	
IX. Amtsbeendigung des Betriebsrats in seiner Gesamtheit und Erlöschen der Betriebsratsmitgliedschaft	253
1. Amtsbeendigung des Betriebsrats in seiner Gesamtheit S. 253 — A. Betriebsratsamtsende nach Amtszeitablauf S. 253 — B. Betriebsratsamtsende vor Amtszeitablauf S. 253 — a) Amtsende des Betriebsrats vor neuer Betriebsratswahl S. 253 — b) Amtsende des Betriebsrats mit neuer Betriebsratswahl S. 255 — 2. Erlöschen der Betriebsratsmitgliedschaft S. 257 — A. Aufhören des Amtes des Betriebsrats als ganzen S. 257 — B. Niederlegung des Amtes S. 257 — C. Beendigung des Arbeitsverhältnisses S. 257 — D. Fehlen eines Wählbarkeitserfordernisses im Augenblick der Wahl S. 258 — E. Späterer Verlust der Wählbarkeit S. 258 — F. Amtsenthebung S. 259 — 3. Streik und Betriebsratsamt S. 259.	
X. Ersatzmitglieder	260
XI. Abänderung der organisatorischen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung?	261

23. Kapitel

Der Betriebsratsvorsitzende, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und der Betriebsausschuß

I. Rechtsstellung des Betriebsratsvorsitzenden	263
1. Geschäftsführungsbefugnis S. 263 — 2. Der Betriebsratsvorsitzende kein gesetzlicher Vertreter und kein Bote des Betriebsrats S. 264 — A. Kein gesetzlicher Vertreter im Willen S. 264 — B. Kein Bote S. 265 — C. Kein gesetzlicher Vertreter in der Erklärung S. 265 — 3. Eigenständige Rechtsstellung des Betriebsratsvorsitzenden S. 266 — 4. Bevollmächtigung des Betriebsratsvorsitzenden durch den Betriebsrat S. 266 — A. Zulässigkeit der Bevollmächtigung S. 266 — B. Stillschweigende Vollmachtserteilung, insbesondere Duldungsmacht S. 267 — 5. Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden S. 268 — 6. Genehmigung eigenmächtigen Handelns des Betriebsratsvorsitzenden durch den Betriebsrat S. 268 — A. Genehmigungsmöglichkeit S. 268 — B. Stillschweigende Genehmigung S. 269 — 7. Nichtgenehmigung einer vom Betriebsratsvorsitzenden eigenmächtig abgeschlossenen Betriebsvereinbarung S. 270.	
II. Wahl und Absetzung des Betriebsratsvorsitzenden und des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden	272
III. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	274
IV. Der Betriebsausschuß	274

24. Kapitel

Die Betriebsratsmitglieder

I. Betriebsratsamt als Ehrenamt	276
II. Störungs- und Behinderungsverbot (§ 53 I BetrVG)	276
III. Benachteiligungsverbot (§ 53 II BetrVG)	278
IV. Begünstigungsverbot (§ 53 II BetrVG)	280
V. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder (§ 13 KSchG)	280
1. Ordentliche Kündigung S. 280 — A. Grundsätzliches Verbot der ordentlichen Kündigung S. 280 — B. Ausnahmsweise Zulässigkeit der ordentlichen Kündigung zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung S. 281 — 2. Außerordentliche Kündigung S. 282 — A. Vorliegen eines wichtigen Grundes S. 283 — B. Kündigungsschutzklage binnen drei Wochen bei Fehlen eines wichtigen Grundes S. 285 — C. Amtsverhinderung des Betriebsratsmitglieds während seines Kündigungsrechtsstreits S. 285 — 3. Änderungskündigung S. 285 — A. Problemstellung S. 285 — B. Überflüssige Änderungskündigung S. 286 — a) Ordnungsprinzip S. 286 — b) Direktionsrecht S. 286 — c) Richtigstellung der irrtümlich falschen Anwendung einer Tarif- oder Betriebsvereinbarungsnorm S. 287 — d) Kündigungsschutzklage gegen eine unnötigerweise ausgesprochene Änderungskündigung S. 288 — C. Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwecks Änderung einer dem Betriebsratsmitglied zustehenden Arbeitsbedingung S. 289 — a) Fremde Meinungen S. 289 — b) Eigene Meinung S. 291 — D. Ergebnis S. 292.	
VI. Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder (§ 55 BetrVG und Persönlichkeitsrecht)	293
VII. Arbeitsfreistellung der Betriebsratsmitglieder	294
1. Freistellung durch das Gesetz S. 294 — A. Betriebsratssitzungen S. 294 — B. Betriebsversammlungen S. 294 — C. Sprechstunden S. 295 — 2. Freistellung durch den Arbeitgeber (§ 37 III BetrVG) S. 295 — A. Auswahl S. 296 — B. Grenzen der Freistellung S. 296 — C. Freistellungsanspruch des Betriebsrats S. 297 — 3. Freistellung	

durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag S. 297 — A. Freistellung eines Betriebsratsmitglieds durch Betriebsvereinbarung S. 297 — B. Freistellung eines Betriebsratsmitglieds durch Verbandstarifvertrag S. 298 — a) Betriebsgrößentypisierung S. 298 — b) Umfangstypisierung S. 299 — c) Auswahltypisierung S. 299 — d) Ergebnis S. 299 — C. Freistellung eines Betriebsratsmitglieds durch Firmentarifvertrag S. 299 — D. Normenwirkung einer tariflichen Freistellung S. 299 — 4. Rechtsfolgen der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds S. 300 — A. Wegfall der Arbeitspflicht S. 300 — B. Abmeldung S. 301 — C. Arbeitsentgelt S. 301.

VIII. Arbeitsentgelt nichtfreigestellter Betriebsratsmitglieder für eine infolge Betriebsrats Tätigkeit notwendige Arbeitszeitversäumnis 303
 1. Regelung durch das Gesetz (§ 37 II BetrVG) S. 303 — A. Durchführung von Betriebsratsaufgaben S. 303 — B. Notwendige Versäumnis der Arbeit S. 307 — a) Allgemeines S. 307 — b) Interessenabwägung und Beurteilungsmethode S. 307 — c) Lage und Dauer der Arbeitszeitversäumnis S. 309 — d) Zahl der zur Arbeitszeitversäumnis berechtigten Betriebsratsmitglieder S. 310 — C. Abmeldung, Freistellung und Angabe von Gründen S. 311 — D. Arbeitsentgelt S. 312 — E. Keine Nachholpflicht S. 313 — F. Prozessuales S. 313 — 2. Kollektivvertragliche Regelung der Erstattung des Lohnausfalls von Betriebsratsmitgliedern S. 314.

IX. Umlageverbot (§ 40 BetrVG) 317

X. Sprechstunden des Betriebsrats 317
 1. Regelung durch das Gesetz (§ 38 BetrVG) S. 317 — A. Sprechstundeneinführung durch den Betriebsrat S. 317 — B. Freistellung und Abmeldung S. 317 — C. Arbeitsentgelt S. 318 — D. Rechtsstellung des die Sprechstunde aufsuchenden Arbeitnehmers S. 318 — E. Nähere Vereinbarung (§ 38 BetrVG) S. 318 — 2. Sprechstundenregelung durch Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag S. 319 — A. Betriebsvereinbarung S. 319 — a) Betriebsverfassungsnorm S. 319 — b) Betriebsnorm S. 319 — c) Inhaltsnorm S. 320 — B. Tarifvertrag S. 321.

XI. Geschäftsführungskosten 322
 1. Regelung durch das Gesetz (§ 39 I BetrVG) S. 322 — A. Betriebsratsamtstätigkeit als Voraussetzung der Kostentragungspflicht S. 322 — B. Notwendigkeit der Kosten S. 324 — C. Anspruchsgrundlage und gerichtliche Durchsetzung S. 326 — a) Betriebsverfassungsrechtlich S. 326 — b) Individualrechtlich S. 327 — 2. Aufwandspauschale durch Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag S. 328 — A. Betriebsvereinbarung S. 328 — B. Tarifvertrag S. 328 — C. Normenwirkung S. 328 — D. Prozessuales S. 329.

XII. Bereitstellung der Räume und der sächlichen Mittel 329
 1. Regelung durch das Gesetz (§ 39 II BetrVG) S. 329 — 2. Regelung der Geschäftsbedarfsbereitstellung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag S. 332.

25. Kapitel

**Haftung für Handlungen des Betriebsrats
 oder eines Betriebsratsmitglieds**

I. Keine Haftung des Betriebs 333

II. Keine Haftung der Belegschaft 333

III. Keine Haftung der einzelnen Arbeitnehmer 333

IV. Keine Haftung des Arbeitgebers 334

V. Haftung von Betriebsratsmitgliedern 334
 1. Kausalitätsprobleme bei der Betriebsratsmitgliederhaftung S. 334 — A. Keine Unterbrechung des Kausalzusammenhangs

S. 334 — B. Kumulative Kausalität S. 336 — 2. § 830 I 2 BGB bei der Haftung von Betriebsratsmitgliedern S. 337 — 3. Haftungsgründe S. 338 — A. Haftung der Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber S. 338 — a) Haftung der Betriebsratsmitglieder aus Arbeitsverhältnis S. 338 — b) Haftung der Betriebsratsmitglieder aus Sozialrechtsverhältnis S. 338 — c) Deliktische Haftung S. 340 — B. Haftung der Betriebsratsmitglieder gegenüber einem Arbeitnehmer S. 340 — a) Haftung der Betriebsratsmitglieder aus Sozialrechtsverhältnis S. 340 — b) Deliktische Haftung S. 343 — C. Haftung der Betriebsratsmitglieder gegenüber Dritten S. 344 — a) Zwischen Betriebsrat (Betriebsratsmitglied) und Bewerber sich anbahnendes Sozialrechtsverhältnis S. 344 — b) Kein Sozialrechtsverhältnis zwischen Betriebsrat (Betriebsratsmitglied) und sonstigen Dritten S. 345.

26. Kapitel

Betriebsverfassungsrechtliche Sondervertretungen

I. Sondervertreter der nicht ständig Beschäftigten (§ 20 I BetrVG) ..	346
II. Jugendvertretungen (§ 20 II BetrVG)	347
III. Tarifliche Sondervertretungen (§ 20 III BetrVG)	347
IV. Vertrauensmänner der Schwerbeschädigten (§ 13 SchwBeschG) ..	348

27. Kapitel

Die Betriebsvereinbarung

I. Allgemeines	350
II. Zur Geschichte der Betriebsvereinbarung	351
III. Regelung, Einzelfall, Sonderfall	352
1. Regelung und Einzelfall S. 352 — 2. Sonderfall S. 353.	
IV. Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung	353
1. Satzungs- und Beschlußtheorie S. 354 — 2. Vereinbarungstheorie S. 356 — 3. Vertragstheorie S. 357 — A. Die Betriebsvereinbarung als Vertrag S. 357 — B. Die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung S. 358 — C. Normativer und nur verpflichtender Teil der Betriebsvereinbarung S. 359 — 4. Ergebnis S. 360.	
V. Arten der Betriebsvereinbarung	360
1. Normative und nur verpflichtende Betriebsvereinbarungen S. 360 — 2. Keine Unterscheidung zwischen dauernden und vorübergehenden Regelungen S. 360 — 3. Betriebsvereinbarungen für einen Einzelbetrieb oder mehrere Betriebe S. 361 — 4. Erzwingbare und fakultative Betriebsvereinbarungen S. 361 — 5. Die Arbeitsordnung S. 362 — 6. Betriebsvereinbarungen in sozialen und betriebsverfassungsrechtlichen, nicht in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten S. 363 — 7. Betriebsvereinbarungen als Inhalts-, Betriebs-, Abschluß- und Betriebsverfassungsnormen S. 363 — A. Inhaltsnormen S. 363 — B. Normen über betriebliche Fragen S. 364 — C. Abschlußnormen S. 365 — D. Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen S. 365.	
VI. Zustandekommen der Betriebsvereinbarung	366
1. Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen in der Praxis S. 366 — 2. Ersetzen der Betriebsvereinbarung durch die Einigungsstelle S. 366 — 3. Form der Betriebsvereinbarung S. 367 — 4. Bekanntmachen der Betriebsvereinbarung S. 368.	
VII. Mängel der Betriebsvereinbarung	369
VIII. Wirkungen der Betriebsvereinbarung	371
1. Unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarungsnormen S. 371 — A. Allgemeines über die normative und	

unabdingbare Wirkung einer Betriebsvereinbarung S. 371 —
a) Unmittelbar S. 371 — b) Zwingend S. 372 — B. Inhaltsnormen
S. 373 — C. Betriebsnormen S. 374 — D. Abschlußnormen S. 374 —
E. Betriebsverfassungsnormen S. 376 — 2. Verpflichtende Wirkung
der Betriebsvereinbarung S. 377 — A. Verpflichtungswirkung der
Normenbestimmungen einer Betriebsvereinbarung S. 377 —
B. Reine Verpflichtungsbestimmungen der Betriebsvereinbarung
S. 378 — C. Betriebsverfassungsrechtlicher Charakter der (zwi-
schen dem Arbeitgeber und den beteiligungsrechtlich verbundenen
Arbeitnehmern bestehenden) Betriebsvereinbarungspflichten S. 378.

IX. Rückwirkung der Betriebsvereinbarung 378

X. Auslegung der Betriebsvereinbarung 380
1. Auslegung der normativen Bestimmungen S. 380 — 2. Aus-
legung der verpflichtenden Bestimmungen S. 382.

XI. Durchführung der Betriebsvereinbarung 382

XII. Kündigung der Betriebsvereinbarung 383
1. Unkündbarkeit von Nichtdauerrechtsverhältnissen S. 383 —
2. Kündigung eines Dauerrechtsverhältnisses S. 385 — A. Künd-
barkeit der nach § 56 BetrVG abgeschlossenen Betriebsverein-
barung S. 386 — B. Außerordentliche Kündigung S. 387 — C.
Ordentliche Kündigung S. 388 — 3. Zusammenfassung S. 390.

XIII. Sonstige Beendigungsmöglichkeiten der Betriebsvereinbarung 390

XIV. Nachwirkung der Betriebsvereinbarung 391
1. Keine Nachwirkung fakultativer Betriebsvereinbarungen S. 391
— 2. Nachwirkung der nach § 56 BetrVG abgeschlossenen Be-
triebsvereinbarungen S. 393 — 3. Einzelvertragliche Abdingung
der nachwirkenden Betriebsvereinbarung nur für den Einzelfall
(nicht für alle Arbeitnehmer) S. 394 — 4. Nachwirkende Betriebs-
vereinbarung und neu Eintretende Arbeitnehmer S. 394.

28. Kapitel

**Betriebsvereinbarung und Individualrecht
(Grenzen der Kollektivmacht)**

I. Unabdingbarkeits- und Günstigkeitsprinzip 396

II. Eingriffe in einzelvertraglich begründete Arbeitnehmerrechte
durch Kollektivverträge 396

III. Eingriffe in nichteinzelvertraglich begründete Arbeitnehmerrechte
durch Rückwirkung von Kollektivverträgen 399
1. Rückwirkende Beeinflussung einer geltenden Kollektivordnung
durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung? S. 399 — 2. Rück-
wirkung eines Kollektivvertrags in einen kollektivfreien Raum
hinein S. 400 — 3. Rückwirkung auf die aus dem Betrieb ausge-
schiedenen Arbeitnehmer S. 402 — 4. Ergebnis S. 403.

IV. Eingriffe in nichteinzelvertraglich begründete Arbeitnehmerrechte
durch Kollektivverträge für die Zukunft 403
1. Kollektivrechtliche Lohnkürzung für die Zukunft S. 403 —
2. Veränderung kollektivrechtlicher Pensionsregelungen durch
Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung S. 405 — A. Pensionäre
S. 405 — B. Noch nicht pensionsreife Arbeitnehmer S. 405 — a) Ver-
kürzung der Pensionshöhe S. 405 — b) Verlängerung der Wartezeit
S. 406 — C. Pensionsreife Arbeitnehmer bei Weiterarbeit im Be-
trieb S. 406 — 3. Kollektivrechtliche Beschränkung der Lohnver-
fügungsgewalt des Arbeitnehmers S. 407.

29. Kapitel
Die Betriebliche Einigung

I. Allgemeines	408
II. Abgrenzung der betrieblichen Einigung von der Betriebsvereinbarung S. 409 — 1. Unterschiede S. 409 — 2. Umdeutung einer nicht wirksamen Betriebsvereinbarung in eine gültige betriebliche Einigung? S. 409.	
III. Vorkommen der betrieblichen Einigung	411
1. Regelungsabreden S. 411 — A. Betriebliche Einigung nach § 56 BetrVG S. 411 — a) Mitbestimmung nach § 56 BetrVG durch betriebliche Einigung (statt durch Betriebsvereinbarung) S. 412 — b) Betriebliche Einigungen nach § 56 BetrVG als Regelungsabreden S. 414 — B. Betriebliche Einigung in den Fällen des § 57 BetrVG S. 415 — C. Betriebliche Einigung in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten S. 415 — 2. Singulärabreden S. 416 — 3. Keine betriebliche Einigung auf wirtschaftlichem Gebiet S. 417.	
IV. Rechtsnatur der betrieblichen Einigung	418
V. Zustandekommen der betrieblichen Einigung	418
1. Freiwillig abgeschlossene betriebliche Einigung S. 418 — 2. Ersetzung der betrieblichen Einigung durch die Einigungsstelle S. 419 — 3. Abschlußmängel der betrieblichen Einigung S. 420.	
VI. Beendigung der betrieblichen Einigung	420
1. Kündigung der betrieblichen Einigung S. 420 — 2. Sonstige Beendigungsgründe der betrieblichen Einigung S. 421.	
VII. Rückwirkung und Nachwirkung der betrieblichen Einigung	421
1. Rückwirkung der betrieblichen Einigung S. 421 — 2. Nachwirkung der betrieblichen Einigung S. 422.	
VIII. Wirkung und Durchführung der betrieblichen Einigung	422
1. Betriebliche Einigung auf sozialem Gebiet S. 422 — A. § 56 BetrVG (Regelungsabreden) S. 422 — a) Betriebliche Einigung als betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzung S. 422 — b) Notwendigkeit individualrechtlicher Durchführung der betrieblichen Einigung S. 422 — c) Einwirkungspflicht des Betriebsrats auf die Arbeitnehmer? S. 424 — d) Betriebsverfassungsrechtliche Durchführungspflicht des Arbeitgebers S. 424 — e) Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren analog § 82 I k BetrVG S. 425 — f) Entscheidung und Zwangsvollstreckung bei betrieblichen Einigungen des § 56 BetrVG S. 426 — B. § 57 BetrVG (Regelungsabreden) S. 427 — a) Wirkung der betrieblichen Einigung (auf dem Gebiet des § 57 BetrVG) S. 427 — b) Durchsetzung der betrieblichen Einigung (auf dem Gebiet des § 57 BetrVG) S. 428 — C. Singulärabreden in sozialen Angelegenheiten S. 430 — a) Wirkung S. 430 — b) Durchsetzung S. 431 — 2. Betriebliche Einigung auf personellem Gebiet S. 431 — A. Betriebliche Einigung bei Einstellung, Umgruppierung oder Versetzung S. 431 — a) Keine individualrechtliche Wirkung der Verständigung S. 431 — b) Betriebsverfassungsrechtliche Wirkung der Verständigung S. 432 — B. Betriebliche Einigung bei Einzelkündigung S. 433 — a) Individualrechtlich S. 433 — b) Betriebsverfassungsrechtlich S. 434 — C. Betriebliche Einigung bei Masseneinstellung oder Massenentlassung S. 434 — D. Kündigungs- oder Versetzungsverlangen S. 435 — a) Nachgeben des Arbeitgebers (Entlassung soll erfolgen) S. 435 — b) Nachgeben des Betriebsrats (Entlassung soll unterbleiben) S. 435 — 3. Betriebliche Einigung auf betriebsverfassungsrechtlichem Gebiet S. 435.	
IX. Zusammenfassung	436
X. Abschließende Wertung der betrieblichen Einigung	437

30. Kapitel

Allgemeine Beteiligungsaufgaben

I. Zusammenarbeitspflicht	438
1. Bedeutung der Zusammenarbeitspflicht S. 438 — 2. Verwirklichung der Zusammenarbeitspflicht S. 439 — 3. Grenzen der Zusammenarbeitspflicht S. 440.	
II. Betriebliche Friedenspflicht	440
1. Allgemeine Friedenspflicht des Arbeitgebers und des Betriebsrats (§ 49 II BetrVG) S. 440 — 2. Parteipolitische Neutralität im Betrieb (§ 51 Satz 2 BetrVG) S. 442.	
III. Überwachungsaufgaben nach § 51 Satz 1 BetrVG	443
IV. Allgemeine Aufgaben nach § 54 und § 58 BetrVG	445
1. Die verschiedenen Arten der Aufgaben S. 445 — A. Antragstellung durch den Betriebsrat (§ 54 I a BetrVG) S. 445 — B. Überwachung durch den Betriebsrat (§ 54 I b, II BetrVG) S. 446 — C. Beschwerdebehandlung durch den Betriebsrat (§ 54 I c BetrVG) S. 447 — D. Förderung der Eingliederung sozialschutzbedürftiger Personen (§ 54 I d BetrVG) S. 447 — E. Mitwirkung des Betriebsrats beim Arbeitsschutz (§ 58 BetrVG) S. 448 — 2. Die Durchführung der Betriebsratsaufgaben der §§ 54 und 58 BetrVG S. 449 — A. Verhandeln mit dem Arbeitgeber S. 449 — B. Überwachungsaufgaben des Betriebsrats und Hausrecht des Arbeitgebers S. 449 — C. Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren S. 450 — D. Verfahren vor der Einigungsstelle S. 451.	
V. Strafantragsrecht	451

31. Kapitel

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in sozialen Angelegenheiten

I. Soziale Angelegenheiten	453
II. Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Regelung der sozialen Angelegenheiten des § 56 BetrVG	454
1. Notwendigkeit der Mitbestimmung S. 454 — 2. Eilfälle S. 455 — 3. Rechtsfolgen der ohne Mitbestimmung vorgenommenen Arbeitgebermaßnahmen in sozialen Angelegenheiten des § 56 BetrVG S. 456 — 4. Wirksamkeit einseitiger Arbeitgebermaßnahmen auf dem Gebiet des § 57 BetrVG S. 457.	
III. Mitbestimmungsformen in sozialen Angelegenheiten	457
1. § 56 BetrVG S. 457 — A. Betriebsvereinbarung nach § 56 BetrVG S. 457 — B. Mündliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat S. 458 — C. Zustimmung durch den Betriebsrat? S. 459 — D. Keine Mitbestimmung nach § 56 BetrVG durch einen betrieblichen Ausschuß S. 460 — 2. § 57 BetrVG S. 462.	
IV. Generelle Regelung	462
1. Keine Mitbestimmung bei Einzelfällen S. 462 — 2. Sonderfälle S. 463.	
V. Die Einigungsstelle	464
VI. Gesetzes- und Tarifvorrang vor betrieblicher Mitbestimmung (§§ 56 I und 59 BetrVG)	464
1. Der Gesetzes- und Tarifvertragsvorbehalt des § 56 I BetrVG S. 464 — A. Ausschluß der Erzwingbarkeit einer Betriebsvereinbarung durch den Gesetzesvorrang des § 56 I BetrVG S. 465 — B. Ausschluß der Erzwingbarkeit einer Betriebsvereinbarung durch den Tarifvorrang des § 56 I BetrVG S. 465 — C. Erzwingbare Betriebsvereinbarung nur soweit gesperrt, wie ihr Gegenstand durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt ist S. 467 — D. Erzwingbare Betriebsvereinbarung nicht nur durch zwingendes Gesetz und unabdingbare Tarifnorm, sondern auch durch nach-	

wirkende Tarifnorm gesperrt S. 467 — E. Tarifvorbehalt des § 56 I BetrVG und Tarifgebundenheit S. 468 — 2. Unzulässigkeit jeder Betriebsvereinbarung bei Tarifüblichkeit (§ 59 BetrVG) S. 468 — A. Tarifüblichkeitssperre des § 59 Halbs. 1 BetrVG nur gegenüber Betriebsvereinbarungen mit „materiellen“ Arbeitsbedingungen S. 469 — B. Tarifüblichkeitssperre des § 59 BetrVG auch ohne Tarifgebundenheit S. 469 — C. Tarifüblichkeitssperre des § 59 BetrVG auch gegenüber günstigeren Betriebsvereinbarungen S. 470 — D. Abgrenzung der Tarifüblichkeit S. 471 — E. Zulassung von Betriebsvereinbarungen durch den Tarifvertrag (§ 59 Halbs. 2 BetrVG) S. 472 — F. Sperrwirkung des § 59 BetrVG nur für Betriebsvereinbarungen, nicht für Einzelabmachungen S. 473.

VII. Die einzelnen Tatbestände des § 56 BetrVG 473

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen (§ 56 I a BetrVG) S. 474 — A. Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen S. 474 — a) Regelmäßige Lage S. 474 — b) Unregelmäßige Lage (vorübergehende Änderung der Arbeitszeitlage) S. 474 — B. Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit S. 474 — C. Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage S. 475 — D. Kurzarbeit S. 476 — E. Mehrarbeit und Überstunden S. 476 — 2. Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte (§ 56 I b BetrVG) S. 477 — A. Auszahlungszeit S. 477 — B. Auszahlungsort S. 478 — 3. Aufstellung des Urlaubsplans (§ 56 I a BetrVG) S. 478 — 4. Durchführung der Berufsausbildung (§ 56 I d BetrVG) S. 479 — 5. Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 56 I e BetrVG) S. 480 — A. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 56 I e (BetrVG) S. 480 — B. Verwaltungsordnung für Wohlfahrtseinrichtungen S. 481 — C. Keine Mitbestimmung bei der einzelnen Verwaltungsmaßnahme S. 481 — a) Die einzelne Verwaltungsmaßnahme keine Arbeitgeberexekutive S. 481 — b) Die einzelne Verwaltungsmaßnahme keine mitbestimmungspflichtige Regelung S. 482 — D. Notwendige Mitbestimmung bei der Einsetzung der Verteilerstelle S. 482 — E. Wohlfahrtseinrichtung als juristische Person S. 484 — 6. Arbeitnehmerverhalten in Bezug auf die Ordnung im Betrieb (§ 56 I f BetrVG) S. 484 — A. Unterscheidung zwischen arbeits-technisch-organisatorischer Ordnung und innerer sozialer Ordnung des Betriebs S. 484 — B. Rauchverbot im Betrieb S. 486 — a) Feuersgefahr im Betrieb S. 486 — b) Benachteiligung der Arbeitsleistung S. 486 — c) Betriebliche Ordnung (§ 56 I f BetrVG) S. 487 — C. Alkoholverbot im Betrieb S. 488 — D. Singverbot S. 489 — E. Sonstige betriebliche Ordnungsfälle S. 490 — F. Betriebsbuße S. 490 — a) Zweck und Zulässigkeit einer Betriebsbuße S. 490 — b) Soziologischer Unwertcharakter der Betriebsbuße S. 491 — c) Betriebsbußenordnung S. 492 — d) Bußverhängung keine Regelung S. 493 — e) Notwendige Mitbestimmung bei der Einsetzung der bußverhängenden Stelle S. 494 — f) Einziehung der Geldbuße S. 494 — g) Gerichtliche Nachprüfung der Bußandrohung und Bußverhängung S. 494 — h) Rechtspolitische Erwägungen S. 495 — 7. Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen (§ 56 I g BetrVG) S. 495 — 8. Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung neuer Entlohnungsmethoden (§ 56 I h BetrVG) S. 497.

VIII. Die einzelnen Tatbestände des § 57 BetrVG 498

IX. Kollektivvertragliche Erweiterung des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten 500
 1. Erweiterung durch Betriebsvereinbarung S. 500 — 2. Erweiterung durch Tarifvertrag S. 502 — 3. Ergebnis S. 505.

32. Kapitel

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer in personellen Angelegenheiten

I. Allgemeines	506
1. Voraussetzungen der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten S. 506 — 2. Leitende Angestellte (§ 65 BetrVG) S. 506 — 3. Arten der personellen Angelegenheiten S. 507 — 4. Nicht Mitbestimmung, sondern Mitwirkung in personellen Angelegenheiten S. 508.	
II. Mitwirkung bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen	508
1. Begriff der Einstellung, Umgruppierung und Versetzung S. 508 — A. Einstellung einschließlich Ersteingruppierung S. 508 — a) Arbeitsvertrag oder Eingliederung S. 508 — b) Ersteinstufung S. 510 — B. Umgruppierung S. 511 — C. Versetzung S. 514 — 2. Informationspflicht des Arbeitgebers (§§ 61 I, 63 BetrVG) S. 517 — A. Inhalt der Information S. 517 — a) Mitteilung über den Arbeitsplatz S. 517 — b) Auskunft über die Person des Einzustellenden S. 517 — B. Rechtzeitigkeit der Information S. 520 — 3. Rechtswirkung unterlassener Information S. 521 — A. Zivilrechtsfolgen S. 521 — B. Strafrechtliche Folgen S. 522 — 4. Verhalten des Betriebsrats nach Information durch den Arbeitgeber S. 523 — A. Schweigen des Betriebsrats S. 523 — B. Zustimmung des Betriebsrats S. 524 — C. Erhebung von Bedenken durch den Betriebsrat (§ 61 II 1 BetrVG) S. 525 — a) Angabe von Gründen S. 525 — b) Wochenfrist mit Fristverlängerung S. 525 — c) Schriftlichkeit S. 526 — 5. Verständigung (nach rechtzeitig beim Arbeitgeber eingelegetem Einspruch) S. 527 — A. Nachgeben des Betriebsrats S. 527 — B. Nachgeben des Arbeitgebers S. 527 — C. Betriebsverfassungsrechtliche Folgen einer Anfechtung der Verständigungserklärung S. 528 — D. Verständigungsbruch S. 529 — 6. Keine Verständigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber S. 530 — A. Vorläufige Wirksamkeit der Arbeitgebermaßnahme S. 530 — B. Anrufung des Arbeitsgerichts und Einspruchsgründe S. 531 — a) Rechtsverstoß des Arbeitgebers bei personellen Maßnahmen (§§ 61 III a, 63 BetrVG) S. 531 — b) Vetternwirtschaft (§§ 61 III b, 63 BetrVG) S. 533 — c) Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes (§§ 61 III c, 63 BetrVG) S. 533 — d) Gefährdung des Betriebsfriedens durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten des Bewerbers (§§ 61 III d, 63 BetrVG) S. 533 — 7. Die arbeitsgerichtliche Entscheidung und ihre Wirkung auf die personelle Arbeitgebermaßnahme S. 535 — 8. Abschließende Wertung des Einspruchsrechts nach § 61 BetrVG S. 536.	
III. Anhörung des Betriebsrats vor Einzelkündigungen (§ 66 I BetrVG)	538
1. Das Anhörungsrecht S. 538 — 2. Voraussetzungen des § 66 I BetrVG S. 539 — 3. Zweck der Betriebsratsanhörung S. 540 — 4. Keine Pflicht des Arbeitgebers zur Anhörung des Betriebsrats in Eilfällen S. 541 — A. Ordentliche Kündigung S. 541 — B. Außerordentliche Kündigung S. 541 — 5. Anhörungspflicht vor Nachschieben von Kündigungsgründen S. 543 — 6. Rechtsfolgen der Nichtanhörung des Betriebsrats S. 544 — A. Fremde Meinungen S. 544 — a) Wirksamkeitstheorie S. 544 — b) Nichtigkeitstheorie (§ 134 BGB) S. 545 — c) die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts S. 545 — d) Unwirksamkeitstheorie S. 546 — B. Eigene Meinung S. 547 — a) Keine aus § 134 BGB folgende Nichtigkeit der ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochenen Kündigung S. 547 — b) Kein Einfluß der Nichtanhörung des Betriebsrats auf den Kündigungsgrund S. 547 — c) Keine infolge Nichtanhörung des Betriebsrats rechtsmißbräuchliche Kündigung S. 548 — d) An-	

S. 579 — aa) Widerspruchsrecht gegen gesetz-, tarifvertrags- oder betriebsvereinbarungswidrige Kündigungen S. 579 — bb) Kein Widerspruchsrecht gegen sozialwidrige ordentliche oder gegen grundlose außerordentliche Kündigungen S. 580 — F. Keine Erweiterung des Mitwirkungsrechts nach § 66 IV BetrVG S. 580 — 5. Keine Ausdehnung der personellen Beteiligungsrechte durch betriebliche Einigung S. 581 — A. Zulässigkeit von Richtlinien für personelle Maßnahmen durch betriebliche Einigung S. 581 — B. Unzulässigkeit der kollektiven Ausdehnung personeller Mitwirkungsrechte durch betriebliche Einigung S. 581 — a) Keine Erweiterung durch Regelungsabrede S. 581 — b) Keine Erweiterung durch Singulärabrede S. 582 — 6. Zusammenfassung S. 582.

33. Kapitel

Der Wirtschaftsausschuß

I. Zweck, Rechtsnatur und Rechtfertigung des Wirtschaftsausschusses	584
II. Errichtung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses ..	586
III. Amtsdauer des Wirtschaftsausschusses	587
IV. Rechtsstellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses	588
V. Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses	589
VI. Meinungsverschiedenheit zwischen Unternehmer und Wirtschaftsausschuß	590

34. Kapitel

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei geplanten Betriebsänderungen

I. Inhalt und Durchführung des Mitbestimmungsrechts nach §§ 72 ff. BetrVG	594
II. Rechtsfolgen mitbestimmungswidrigen Unternehmerhandelns ...	595
III. Rechtsnatur des Arbeitnehmerbeteiligungsrechts bei geplanten Betriebsänderungen	597
1. Mitbestimmungs- (nicht Mitwirkungs-)recht nach §§ 72 ff. BetrVG S. 597 — 2. Unternehmerische Mitbestimmung S. 598 — 3. Keine kollektivrechtliche Erweiterung S. 599.	

35. Kapitel

Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach §§ 76, 77 BetrVG

I. Zur Geschichte der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat nach §§ 76, 77 BetrVG	600
II. Mitbestimmung im Aufsichtsrat als arbeits- und gesellschaftsrechtliche Neuordnung	601
III. Geltungsbereich der §§ 76, 77 BetrVG	602
1. Positiver Geltungsbereich S. 602 — 2. Negativer Geltungsbereich S. 603.	
IV. Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat	605
V. Amtsdauer des Aufsichtsrats	606
VI. Verhältnis des Betriebsverfassungsgesetzes zum Aktiengesetz	607
VII. Beschlußfähigkeit und gerichtliche Ergänzung des Aufsichtsrats ..	608
VIII. Konzern (§§ 76 IV, 77 BetrVG)	609
IX. Rechtsstellung der „Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat“	613
1. Rechtsnatur der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat S. 613 — 2. Gleiche Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter mit den	

anderen Aufsichtsratsmitgliedern S. 614 — 3. Rechtsverhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmervertreter und der aufsichtsratspflichtigen Gesellschaft. S. 615 — A. Rechtsbeziehungen aus dem Arbeitsverhältnis S. 615 — B. Rechtsbeziehungen aus dem körperchaftsrechtlichen Rechtsverhältnis S. 615.

36. Kapitel

Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz

I. Zur Geschichte	618
II. Verhältnis des Betriebsverfassungsgesetzes zum Mitbestimmungsgesetz	619
III. Betroffene Gesellschaften	620
IV. Obligatorischer Aufsichtsrat	620
V. Zusammensetzung des Aufsichtsrats	620
1. Paritätsprinzip S. 620 — 2. Aufsichtsrat von elf Mitgliedern S. 621 — 3. Erweiterung des Aufsichtsrats auf 15 bzw. 21 Mitglieder S. 621 — 4. Rechtliche Besonderheit der „weiteren“ Mitglieder S. 621.	
VI. Wahl der Aufsichtsratsmitglieder in Montanunternehmen	622
1. Aktionärvertreter und „weitere“ Vertreter dieser Gruppe S. 623 — 2. Arbeitnehmervertreter und „weitere“ Mitglieder dieser Gruppe S. 623 — A. Vorschlagsgebundene Wahl S. 623 — B. Nominierung der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite S. 623 — a) Nominierungsrecht der Betriebsräte, gewerkschaftliches Einspruchsrecht (§ 6 I, II MitbestG) S. 623 — b) Nominierungsrecht gewerkschaftlicher Spitzenorganisationen S. 624 — C. Ausbalancierung des Nominierungsrechts zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften S. 625 — 3. Das neutrale (11., 15. oder 21.) Mitglied S. 625.	
VII. Abberufung der Aufsichtsratsmitglieder	626
VIII. Beschlußfähigkeit und gerichtliche Ergänzung des Aufsichtsrats ..	627
1. Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrats S. 627 — 2. Gerichtliche Aufsichtsratsergänzung bei fehlender Beschlußfähigkeit S. 627 — 3. Gerichtliche Aufsichtsratsergänzung bei fehlender Gesamtzusammensetzung S. 628.	
IX. Rechtsstellung der Aufsichtsratsmitglieder von Montanunternehmen	628

37. Kapitel

Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz

I. Zur Geschichte	630
II. Betroffene Gesellschaften	631
III. Wahl und Abberufung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Holdinggesellschaften	633
IV. Verhütung der Mitbestimmungspotenzierung	634
V. Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Holdinggesellschaften	636

38. Kapitel

Der Arbeitsdirektor

I. Rechtsstellung des Arbeitsdirektors	637
II. Bestellung und Abberufung des Arbeitsdirektors	637
1. Nach dem Mitbestimmungsgesetz S. 637 — 2. Nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz S. 638.	
III. Arbeitsdirektorfunktionen keine Mitbestimmung der Arbeitnehmer	638
IV. Konfliktssituation des Arbeitsdirektors	639

39. Kapitel

Ertrags- und Substanzbeteiligung 640

<i>Literaturverzeichnis</i>	643
<i>Paragrafenregister</i>	652
<i>Sachregister</i>	656

Einleitung

Das Betriebsverfassungsrecht ist ein *selbständiges* Rechtsgebiet wie das Schuldrecht oder das Sachenrecht des BGB. Seine *systematische* Darstellung ist das Anliegen dieses Lehrbuchs.

I. Rechtstheorie des Betriebsverfassungsrechts und Zivilrechtsdogmatik

Während ein Lehrbuch des BGB auf einer im wesentlichen gefestigten Dogmatik aufbauen kann, ist solches bei einem Lehrbuch des Betriebsverfassungsrechts nicht möglich. Dieses Rechtsgebiet ist Neuland. Das ihm hauptsächlich zugrundeliegende Betriebsverfassungsgesetz (neben dem die Regelung des Mitbestimmungsrechts in Montan- und Holdinggesellschaften steht) ist keine bloße Fortsetzung des an den Räte- und Klassenkampfgedanken anknüpfenden Betriebsrätegesetzes, sondern enthält mit seinem rechtlichen Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit eine gewandelte Konzeption.

Bereits hierbei tauchen Probleme rechtsgrundsätzlicher Art auf, nämlich ob und inwieweit das Betriebsverfassungsrecht echtes *Verbandsrecht* ist. Hat das Betriebsverfassungsgesetz den Betrieb, der soziologisch ein Verband ist, nunmehr rechtlich zum Verband gemacht? Solche Frage liegt sogar näher als die andere häufig bejahte Frage, ob die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft oder gar die Betriebsgemeinschaft ein Verband im Rechtssinn ist; denn im Betrieb verwirklicht sich die Zusammenarbeit, und betriebliche Partnerschaft könnte bei ihrer vollen Entfaltung den Betrieb rechtlich zum Verband machen. Im folgenden wird in den einschlägigen Kapiteln untersucht werden, ob die rechtlichen Elemente eines Verbandes auf den Betrieb, die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft und die Betriebsgemeinschaft zutreffen, verneinendenfalls, ob ein besonderer sozialrechtlicher Verband anzunehmen ist, schließlich — wenn auch das abzulehnen ist — ob die genannten Gebilde eigenständige Rechtsformen aufweisen, für die das geltende Recht noch keine Typen zur Verfügung stellt.

Bei der Frage, wer *Träger* der Beteiligungsrechte und Beteiligungs-pflichten ist, bieten sich, wenn man den Verbandscharakter der betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft ablehnt, für die gemeinsame Rechtsträgerschaft der betrieblichen Arbeitnehmer zunächst bürgerlich-rechtliche Begriffe wie schlichte Rechtsgemeinschaft und Gesamthand an. Es wird zu prüfen sein, ob nicht auch hier eine — in der zivilrechtlichen Dogmatik bisher nicht bekannte — eigenständige Rechts-

gemeinschaft dem betriebsverfassungsrechtlichen Charakter besser Rechnung trägt.

Auch die Erörterung der *Rechtsnatur des Betriebsrats*, der oft nebeneinander als Organ, Repräsentant oder Vertreter gekennzeichnet wird, muß sich zuerst des bürgerlich-rechtlichen Begriffsbereichs bedienen. Dabei kann nicht an der für den Testamentsvollstrecker und den Konkursverwalter aufgestellten Amts- und Vertretertheorie vorbeigegangen werden, ist ferner zu der im Zivilrecht umstrittenen Verpflichtungsermächtigung Stellung zu nehmen, sind weiter Institute wie Treuhand und Verwaltung heranzuziehen und ist schließlich wieder die Frage nach einer eigenständigen Rechtsstellung (hier des Betriebsrats) zu beantworten.

Gleichfalls tauchen bei der Bestimmung der Rechtsstellung des *Betriebsratsvorsitzenden* zivilrechtliche Kategorien auf. So sagen manche, er sei Stellvertreter in der Erklärung. Ist diese Konstruktion, die schon im sonstigen Recht bedenklich ist, hier verwendbar? Wie verhält es sich ferner mit einer Duldungs- und Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden? Kann eigenmächtiges Handeln des Betriebsratsvorsitzenden vom Betriebsrat genehmigt werden? Eine Reihe von Problemen des Allgemeinen Teils des BGB taucht hier auf. Deren Erkenntnis kann durch die Theorie des Betriebsverfassungsrechts weitergetrieben werden.

Auch im Rahmen der Untersuchung des *Rechtscharakters der Betriebsvereinbarung* greifen Institute des allgemeinen Privatrechts ein. Handelt es sich bei der Betriebsvereinbarung um eine Satzung, einen Beschluß, eine Vereinbarung, einen Vertrag des bürgerlichen Rechts oder um eine besonders geartete betriebsverfassungsrechtliche Vertragsform?

Schon diese wenigen Beispiele zeigen, welche Berührungspunkte zwischen der Rechtstheorie des Betriebsverfassungsrechts und der des allgemeinen Zivilrechts bestehen. Überlieferte Begriffe des bürgerlichen Rechts wie Verband und sonstige Rechtsgemeinschaftsformen, Organ und Repräsentant, gesetzliche und vertragliche Verpflichtungsermächtigung, Treuhänder und Verwalter, Bote und Stellvertreter (im Willen und in der Erklärung), Satzung und Beschluß, Vereinbarung und Vertrag sind hier auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen. Stets wird dabei aber vermieden, die neuartigen Rechtsgebilde des Betriebsverfassungsrechts in nichtpassende Formen verwandter Rechtstypen zu pressen. Vielmehr wird immer den betriebsverfassungsrechtlichen Besonderheiten Rechnung getragen und die rechtliche Eigenständigkeit herausgestellt.

So wichtig in erkenntnistheoretischer Hinsicht die Aufdeckung des rechtlichen Wesens der einzelnen betriebsverfassungsrechtlichen Erscheinungsformen ist, so sehr muß man sich davor hüten, allein aus der

begrifflichen Einordnung die Entscheidung umstrittener Rechtsfragen abzuleiten. Es wäre *begriffsjuristisch* zu argumentieren: Die Betriebsvereinbarung vermöge keine gegenseitigen Verpflichtungen für Arbeitgeber und Betriebsrat zu begründen, weil sie eine Satzung sei; diese könne den sie beschließenden Organen (das wären bei der Betriebsvereinbarung der Arbeitgeber und der Betriebsrat) schon begrifflich keine Verpflichtungen auferlegen. Gegen solche Argumentation ist vorzubringen, daß man aus einer im Streit um die Rechtsnatur so oder so gewählten Prämisse (z. B. Betriebsvereinbarung als Satzung) keine Rechtssätze für Einzelfragen entnehmen darf. Allein sachgerecht ist es, für die Klärung der fallweise verschiedenen Streitpunkte an die Rechtsstatsachen anzuknüpfen, wie sie sich bei der praktischen Gestaltung des Rechts ergeben (z. B. ob zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in der Betriebsvereinbarung gegenseitige Verpflichtungen festgelegt sind). An die Stelle der reinen Ableitung aus Begriffen ist für die Rechtsanwendung im Einzelfall auf die Rechtswirklichkeit abzustellen und eine die Interessen vernünftig abwägende Entscheidung zu treffen.

II. Das Betriebsverfassungsrecht in soziologischer, sozialpolitischer und sozialstaatlicher Sicht

Betriebsverfassung ist nicht nur Norm, sondern auch soziale Wirklichkeit. Methodische Abkehr vom Positivismus ist dabei selbstverständlich.

Im Betriebsverfassungsrecht ist weit mehr als im bürgerlichen Recht auf die sozialen Verflechtungen zurückzugehen. Hierbei vermittelt die *Betriebssoziologie* aufschlußreiche Einblicke in die tatsächlichen betrieblichen Gegebenheiten, und werden der *Sozialpolitik* die Aufgaben zur Verwirklichung der sozialen Gerechtigkeit in der modernen Industriegesellschaft gestellt.

So genügt es nicht, bei den Ausführungen über den Betrieb bloß dessen rechtliche Merkmale zu entwickeln. Da die betriebliche Mitbestimmung sich im Betrieb abspielt, muß man erkennen, wie dieser soziologisch zu verstehen ist. Unter Mitheranziehung der gerade hierin führenden amerikanischen soziologischen Erkenntnisse wird der Betrieb deshalb auch in seiner Eigenschaft als *soziales Gebilde* in die rechtliche Untersuchung einbezogen werden.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt eingehend die Mitbestimmung (im engeren und weiteren Sinn). Was nützt aber letztlich die juristische Interpretation, wenn man nicht weiß, wie die *Arbeitnehmer*, denen das Mitbestimmungsrecht als Kollektivrecht gegeben ist, innerlich dazu stehen und wie sie sich dabei verhalten. Bejahen sie es und wird es von ihnen positiv mitgetragen? Oder sind sie skeptisch, vielleicht gar ablehnend eingestellt? Was sagt die Betriebspraxis aus? An Hand