

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	21
§ 1 Durch Abstimmung zu kollektiver Selbstbestimmung	23
A. Argumente für Belegschaftsabstimmungen	23
I. Historische Kollektivierung des Arbeitnehmerschutzes	23
1. Schutz durch Gremien	23
a. Die Gewerbeordnung von 1891	23
b. Das Betriebsrätegesetz von 1920	25
c. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952	26
d. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972	27
2. Das Betriebsverfassungsgesetz von 2001	29
3. Fazit	30
II. Die Betriebspraxis	31
1. Betriebliche Demoskopie	31
2. Abweichende Vertretungsorgane	33
3. Unmittelbare Beteiligung ohne Rechtsrahmen	35
a. Schlafhorst, 26. September 2003	35
b. Opel, 17./ 20. Oktober 2004	36
c. Viessmann, 10. April 1996	38
4. Der Fall SAP	39
5. Fazit	40
III. Das Fundament kollektiv-unmittelbarer Teilhabe	40
1. Betriebsdemokratie	41
a. Staats- und Betriebsverfassung – die Gemeinsamkeiten	43
aa. Zwei Systeme zur Bändigung von Herrschaft	43
bb. Teilhabe durch Repräsentanten	44

cc. Kein Einfluss der Vertretenen auf System und Akteure	45
b. Staats- und Betriebsverfassung – die Unterschiede	46
aa. Der „Fabrikherrscher“ als Grundrechtsträger	46
bb. Die Betriebsangehörigen als Vertragspartner	47
cc. Der Betriebsrat als Kooperationspartner	48
c. Fazit	49
2. Selbstbestimmung	50
a. Grenzen individueller Regelungsmacht im Betrieb	51
aa. „Strukturelle Unterlegenheit“ der Arbeitnehmer	51
bb. Verteilungskonflikte	52
b. Kollektiv-mittelbare und kollektiv-unmittelbare Teilhabe	54
c. Mehr Selbstbestimmung durch Abstimmungen?	54
d. Fazit	56
3. Legitimation	56
a. Erfordernis einer Legitimation des Betriebsrats	57
b. Bestehen von Legitimation	58
aa. Legitimation durch Arbeitsvertrag	58
bb. Legitimation durch Wahl	59
cc. Legitimation durch Gesetz	61
c. Mehr Legitimation durch Abstimmungen?	61
4. Betriebsrat-Governance	63
a. Umfangreiche Regelungsmacht	65
b. Zweckentfremdung von Regelungsmacht	66
c. Intransparente Interessenvertretung	68
d. Professionalisierung – Verkrustung	70
5. Zwischenergebnis	72
B. Konzepte für Belegschaftsabstimmungen	72
I. Mögliche Themen und Rechtsfolgen von Abstimmungen	72
II. Reformvorschläge für Abstimmungen zu Betriebsratswahlen	74

1. Mindestzustimmung für den Antrag nach § 16 Abs. 2 BetrVG	74
2. Mindestbeteiligung an Betriebsratswahlen	75
3. Urabstimmung über Betriebsratswahlen	75
4. Bewertung	76
III. Reformvorschläge für Abstimmungen zu Sachfragen	77
1. Abstimmungen als Hebel gegen Tarifverträge	77
a. Politische Vorschläge	78
aa. Der Vorschlag von CDU und CSU	79
bb. Der Vorschlag der FDP	80
b. Vorschläge aus der Wissenschaft	82
aa. Rechtswissenschaft	82
bb. Wirtschaftswissenschaften	83
c. Vorschläge von Verbänden	84
d. Bewertung	84
aa. Indizwirkung von Abstimmungen	85
bb. Legalisierung von Betriebsvereinbarungen	87
cc. Zwischenergebnis	88
2. Abstimmungen über Arbeitskampfmaßnahmen	88
3. Abstimmungen über die Unternehmensstrategie	90
IV. Ergebnis	90

§ 2 Bestandsaufnahme kollektiv-unmittelbarer Teilhaberechte	91
A. Kollektive Teilhabe an institutionellen Fragen	91
I. Teilhabe in Form von Abstimmungen	91
1. Abstimmungen über die Wahl von Vertretungen	92
a. Abstimmung vor der erstmaligen Sprecherausschusswahl	92
b. Keine Abstimmung vor der erstmaligen Betriebsratswahl	93
aa. Ziel der Erleichterung von Betriebsratswahlen	93
bb. „Mentorenprinzip“ statt Urabstimmung	94

c. Teilhabe an der Entscheidung über weitere Vertretungen	97
aa. Insbesondere: Vertretungen in der SE	97
bb. Insbesondere: Errichtung eines EBR	98
d. Gründe für die unterschiedlichen Teilhaberechte	99
aa. ... im Fall der Betriebsräte	99
bb. ... im Fall leitender und "normaler" Angestellter.....	100
[1] Die Argumente von Gesetzgeber und Wissenschaft.....	100
[2] Stellungnahme	101
2. Abstimmungen über die Abberufung von Vertretungen	103
a. Keine unmittelbare Abberufung von Betriebsräten	103
b. Unmittelbare Abberufung von Arbeitnehmer-Aufsichtsräten	104
c. Die Regelungen für andere Vertretungsgremien	105
d. Gründe für die unterschiedlichen Teilhaberechte.....	105
aa. Entstehungsgeschichte.....	105
bb. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.....	106
cc. Bewertung.....	107
3. Abstimmungen über das Wahlverfahren für Vertretungen.....	110
a. Wahlverfahren für Betriebsräte und Sprecherausschüsse.....	110
b. Wahlverfahren für Arbeitnehmer-Aufsichtsräte	111
c. Bewertung	112
4. Abstimmungen über abweichende Vertretungsstrukturen.....	113
a. Abweichende Strukturen für Sprecherausschüsse	114
aa. Die herrschende Interpretation des SprAuG	114
bb. Stellungnahme.....	115
b. Abweichende Strukturen für Betriebsräte.....	116
aa. Die Regel: Keine frei geschaffenen Vertretungen	116
bb. Die Ausnahme: Gesetzliche Öffnungsklauseln	118
[1] Abstimmung nach § 3 Abs. 3 BetrVG	118
[2] Keine Abstimmung über Betriebsstrukturtarifverträge	120

[3] Abstimmung nach § 4 Abs. 1 S. 2 BetrVG	122
II. Weitere institutionelle Teilhaberechte.....	124
1. Teilhabe an Verhandlungslösungen für Gremien	124
2. Einberufung von Versammlungen	126
3. Einrichtung von Arbeitsgruppen.....	127
III. Fazit	129
B. Kollektive Teilhabe an Sachfragen	131
I. Teilhabe in Form von Abstimmungen.....	131
1. Rechtsgeschichte: § 1 Abs. 4 S. 2 KSchG a.F.	131
2. Die aktuelle Rechtslage.....	133
3. Das Potential rechtsverbindlicher Belegschaftsabstimmungen	134
II. Weitere Teilhaberechte in Sachfragen	136
1. Teilhabe durch Anregungen und Vorschläge	136
2. Teilhabe in der Arbeitsgruppe.....	137
3. Ungeschriebene Teilhaberechte?	138
III. Fazit	140
§ 3 Zuordnung der Teilhaberechte durch die Betriebsverfassung.....	143
A. Träger der gesetzlichen Teilhaberechte.....	143
I. Das Problem und seine Relevanz für Belegschaftsabstimmungen.....	143
II. Zuordnung der Teilhaberechte	145
1. Der Betriebsrat als Rechtsmachtsträger.....	145
a. Wortlaut und Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes.....	145
b. Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes.....	146
c. Quelle möglicher Rechte des Betriebsrats	147
d. Schlussfolgerung	148
2. Die Arbeitnehmer als Rechtsträger	149
3. Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern.....	150
a. Rechtsnatur.....	150

b. Konsequenzen dieser Deutung.....	152
aa. „Freies Betriebsratsmandat“?.....	152
[1] Unabhängigkeit der Betriebsräte.....	152
[2] ... aber kein betriebspolitisches Mandat.....	154
bb. Eingeschränkter Rechtsschutz der Belegschaft	155
cc. Ausgleich von Interessen ohne Arbeitnehmereinfluss.....	157
B. Träger der Abstimmungsrechte	158
C. Spielraum für gewillkürte Abstimmungsregeln	160
I. Tarifliche Abstimmungsregeln	161
1. Tarifklauseln über Abstimmungen	161
a. Abstimmungen zu organisatorischen Fragen.....	161
b. Abstimmungen zu Sachfragen	164
2. Ermächtigung zur Ratifizierung von Tarifklauseln	165
II. Betriebliche Abstimmungsregeln.....	167
1. Regelung durch Betriebsvereinbarungen.....	167
a. Betriebsvereinbarungen über Abstimmungsrechte	168
aa. Abstimmungen zu organisatorischen Fragen	168
bb. Abstimmungen zu Sachfragen.....	169
b. Ratifizierung von BV durch die Belegschaft.....	171
2. Einseitige Kompetenzübertragung durch den Betriebsrat	172
III. Vereinbarungen zwischen Belegschaft und Arbeitgeber.....	174
IV. Ergebnis	175
 § 4 Abstimmungen im Teilhabesystem der Betriebsverfassung	176
A. Abstimmung über die Wahl eines Betriebsrats.....	176
I. Das Abstimmungsmodell.....	176
1. Abstimmungsgegenstand	177
2. Ablauf der Abstimmung.....	177
3. Kompetenzen von Gesamt- und Konzernbetriebsrat	178

4. Abstimmungsrecht, Feststellung der Abstimmungsberechtigten	179
5. Mindestquorum für eine Betriebsratswahl.....	180
a. Zustimmung nur der Versammlungsteilnehmer	180
b. Mehrheitsprinzip und Minderheitenschutz	182
c. Bestimmung des Abstimmungsquorums	183
6. Rechtsfolge und Geltungsdauer des Abstimmungsergebnisses.....	184
II. Die Bewertung des Modells	185
1. Kein „Anspruch auf Betriebsrat“	185
2. Verhältnismäßigkeit von Abstimmungen	186
3. Systemgerechtigkeit	188
a. Grundsatz der Freiwilligkeit der Betriebsratswahl	188
b. Negative und positive Wahlfreiheit	189
c. Reichweite der positiven Mitbestimmungsfreiheit?	190
III. Ergebnis	191
B. Abstimmung über die Amtsenthebung von Betriebsräten	191
I. Das Abstimmungsmodell.....	192
1. Abstimmungsgegenstand	192
2. Abstimmungsverfahren.....	192
3. Materielle Antragsvoraussetzungen?	194
4. Antragsrecht und Antragsquorum.....	194
5. Abstimmungsrecht und notwendige Stimmenmehrheit.....	195
6. Rechtsfolge der Abstimmung.....	195
II. Die Bewertung des Modells	196
1. Entgegenstehende Rechte betrieblicher Minderheiten	196
a. Reichweite des Minderheitenschutzes	196
aa. Schutzniveau des Betriebsverfassungsgesetzes	196
bb. Verfassungsrechtlich gebotenes Schutzniveau	199
b. Feststellung der Systemwidrigkeit von Abstimmungen	200
aa. Mittelbare Wirkung: Störung der Amtsausübung des BR	201

[1] Keine Beseitigung des freien Mandats.....	201
[2] Übermäßige Nähe zu imperativem Mandat?	201
[3] Erfahrungen mit den Mitbestimmungsgesetzen.....	202
[4] Erfahrungen mit Österreichs Arbeitsverfassungsgesetz	203
[5] Zwischenergebnis.....	205
bb. Unmittelbare Wirkung: Verlust gewählter Vertreter	205
c. Rechtfertigung der Systemwidrigkeit	206
aa. Gewicht des Eingriffs durch Abberufungen	206
[1] Tragweite für das Verhältniswahlsystem.....	206
[2] Tragweite für die Belange von Minderheiten	208
bb. Gewicht der Gründe für Abberufungen.....	208
cc. Ausgleich der Belange durch die Abstimmungsregeln.....	209
[1] Verhältnismäßigkeit der Verfahrensregeln	209
[2] Ausgleich von Systemwidrigkeit und Regelungsziel	209
d. Ergebnis.....	210
2. Entgegenstehende Belange der Betriebsräte	210
a. Rechte des Betriebsrats als Gremium	211
b. Rechte des einzelnen Betriebsratsmitglieds.....	212
III. Ergebnis	214
C. Ratifizierung von Betriebsstrukturtarifverträgen	214
I. Das Abstimmungsmodell.....	214
1. Gegenstand der Abstimmung.....	214
a. Zusätzliche Vertretungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG).....	215
b. Alternative Vertretungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG).....	216
2. Obligatorische Abstimmung	219
3. Einmalige Abstimmung	219
4. Stimmrecht	220
a. § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	221
b. § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	221

c. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	222
5. Notwendige Mehrheit	223
6. Rechtsfolge der Abstimmung.....	224
7. Geltungsdauer des Abstimmungsergebnisses	225
II. Die Bewertung des Modells	226
1. Entgegenstehende Belange der Tarifparteien	226
2. Entgegenstehende Belange der unterlegenen Minderheit	227
a. ... im Fall einer erfolgreichen Ratifizierung.....	227
b. ... im Fall einer gescheiterten Ratifizierung.....	228
III. Ergebnis	228
D. Weisungen an Betriebsräte.....	228
I. Das Abstimmungsmodell.....	229
1. Zwei Gestaltungsmöglichkeiten.....	229
a. Regelung durch die Belegschaft oder auf ihre Weisung?	229
b. Bedenken gegen Abstimmungen mit „Außenwirkung“	230
aa. Rechtsunsicherheit durch zusätzliche Fehlerquellen	230
bb. Rechtsunsicherheit mangels Verantwortungsträgern	231
c. Zwischenergebnis.....	233
2. Abstimmungsverfahren.....	233
3. Initiativrecht des Betriebsrats oder Arbeitgebers?.....	234
4. Gegenstand der Abstimmung.....	235
a. Zulässige Abstimmungsthemen	235
b. Grenzen zum Schutz einzelner Arbeitnehmer	236
c. Grenzen zum Schutz des Arbeitgebers	237
d. Beispiele für zulässige Abstimmungsthemen	237
5. Stimmrecht und notwendige Mehrheit.....	238
6. Rechtsfolge der Abstimmung.....	238
a. Rechtsfolge für den Betriebsrat.....	238
b. Rechtsfolge für den Arbeitgeber?	239

7. Geltungsdauer des Ergebnisses	239
8. Rechtsschutz bei Untätigkeit des Betriebsrats	240
9. Rechtsschutz gegen unzulässige Abstimmungsthemen	240
II. Die Bewertung des Modells	240
1. Keine entgegenstehenden Belange des Betriebsrats	241
2. Entgegenstehende Belange von Minderheiten.....	241
a. Schutzniveau für Minderheiten	241
b. Systemwidrigkeit der Abstimmungsregeln.....	241
c. Zwischenergebnis.....	243
3. Funktionsstörung des betrieblichen Teilhabesystems.....	243
a. Weisungsfreiheit des Betriebsrats als Funktionsbedingung	243
aa. Imperatives Mandat des Betriebsrats	243
bb. Wirkung auf die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung	244
b. Repräsentativität als Funktionsbedingung	246
c. Entscheidungsverantwortung als Funktionsbedingung.....	247
III. Ergebnis	249
E. Ratifizierung von Betriebsvereinbarungen	249
I. Das Abstimmungsmodell.....	250
1. Gegenstand und Verfahren der Abstimmung	250
2. Ausgenommene Themen.....	251
a. Betriebsverfassungsrechtliche Normen.....	251
aa. Betriebsstrukturvereinbarungen	251
bb. Weitere betriebsverfassungsrechtliche Normen	252
b. Sprüche der Einigungsstelle.....	252
c. Interessenausgleich und Sozialplan.....	253
3. Fakultative oder obligatorische Abstimmungen?	255
4. Abstimmungsrecht und Mehrheit für eine Ratifizierung	257
5. Rechtsfolge der Abstimmung.....	257
6. Geltungsdauer des Abstimmungsergebnisses	258

II. Die Bewertung des Modells	258
1. Die Folgen für den Betriebsrat.....	258
2. Die Folgen für den Arbeitgeber	259
a. Unmittelbare Wirkung.....	259
aa. Eingriff in die Unternehmerfreiheit?.....	259
bb. Verhältnismäßigkeit der Beeinträchtigung	261
[1] Gewichtung der beteiligten Belange	261
[2] Abwägung der Belange	263
b. Mittelbare Wirkung.....	264
aa. Kumulative Wirkung von Beteiligungsrechten.....	264
bb. Zumutbarkeit der Abstimmungsregeln	266
[1] Keine Obergrenze im geltenden Recht	266
[2] Funktionsfähigkeit des Betriebs als Maßstab	267
[3] Sozialrelevanz der Unternehmerfreiheit als Maßstab	269
[4] Zwischenergebnis.....	270
3. Anpassungen zugunsten der Unternehmerfreiheit	270
a. Mindestgröße des Betriebs.....	270
b. Finanzielle Lastenteilung	270
aa. Versuch einer Kostenschätzung	271
[1] Personalkosten.....	272
[2] Sachkosten.....	273
[3] Kostenersparnis durch E-Voting?	274
[4] Zwischenergebnis.....	275
bb. Verteilungsgrundsätze für Abstimmungskosten	275
[1] Verteilung nach Verursacherprinzip	276
[2] Belastung von Profiteuren.....	277
cc. Verteilungsmechanismus.....	278
dd. Zulässigkeit des Verteilungsmodells	279
III. Ergebnis	280

§ 5 Ergebnisse	281
Literaturverzeichnis	287