

Inhaltsverzeichnis

Übersicht	V
Abkürzungsverzeichnis	XXV

§ 1 Demokratie in der Wirtschaft.	1
A. Mitbestimmung oder Wirtschaftsdemokratie?	1
B. Ideengeschichte der deutschen Staatsdemokratie	3
I. Märzrevolution und »eingeschränkte« Monarchie im Kaiserreich	4
II. Demokratieprinzip der Weimarer Reichsverfassung	5
III. Grundgesetz	6
C. Ideengeschichte der Mitbestimmungsordnung	6
I. Deutscher Bund	6
1. Frühphase der Industrialisierung und »Unternehmer-Herrschaft« im Betrieb	6
2. Arbeiterbewegung	8
3. Gegenentwurf einer Gewerbeordnung im Volkswirtschaftlichen Ausschuß der Frankfurter Nationalversammlung 1848/49.	9
4. Industrielle Revolution und freiwillige Arbeiterausschüsse	10
II. Kaiserreich	11
1. Sozialschutz durch Eingriffsverwaltung	11
2. Arbeiterschutzgesetz von 1891	12
3. Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst von 1916	14
III. Weimarer Republik	14
1. Gewerkschaften und Tarifwesen	14
2. Rätesystem nach Art. 165 WRV.	15
a. Hybride Wirtschaftsverfassung und soziale Grundrechte	15

b. Sonderverfassung der Wirtschaft	16
c. Betriebsverfassung: BRG 1920.	19
3. Arbeitsrechtstheorie: Betrieb als Herrschaftsverband	21
IV. Drittes Reich	22
1. Führerprinzip und Betriebsgemeinschaft	22
2. Unternehmen als »konkrete Ordnung« und Gemeinwohlbindung	23
V. BRD und DDR.	24
1. Frühphase der Bundesrepublik	24
a. Mitbestimmung in der Montanindustrie.	25
b. Mitbestimmung nach BetrVG 1952	27
c. Neuformulierung der »Wirtschaftsdemokratie«	29
2. Demokratischer Zentralismus statt Mitbestimmung in der DDR	30
<i>D. Ideelle Verbindungen zwischen Staatsdemokratie und Mitbestimmung</i>	31
§ 2 (In-)Kompatibilität von Demokratieprinzip und Mitbestimmung	35
<i>A. Fremdbestimmung und Legitimation</i>	35
I. Demokratie als prozedurale Legitimation von Fremdbestimmung	35
1. Legitimationsfunktion als normativer Kern des Demokratieprinzips	35
2. Volksherrschaft nach dem Grundgesetz.	38
a. Vertikale Komponente: Demokratische Herrschaft [1] Demokratie und Hierarchie	38
[2] Legitimationssubjekt	39
[3] Repräsentation und Ableitungszusammenhang durch »Legitimationsketten«	41
b. Horizontale Komponente: Anerkennung politischer Gleichwertigkeit	45
[1] Demokratische Gleichheit.	45
[2] Formale statt materialer Gleichheit	46
II. Unterwerfung als autonome Legitimation von Fremdbestimmung	47
1. Legitimation von Fremdbestimmung nach dem Selbstbestimmungsprinzip.	47
2. Mehrheitsprinzip im Privatrecht.	48

a. Satzungskontrolle bei mächtigen Verbänden	48
b. »Aktionärsdemokratie« und ähnliche Phänomene	50
c. Mehrheitsentscheid als praktisches Erfordernis	51
3. Arbeitsvertrag als autonome Unterwerfungserklärung	52
4. »Soziale Demokratie« als Antwort auf ein Legitimationsdefizit?	55
a. Vertikalität der »gesellschaftlichen Demokratie«	56
b. Trennung von Staat und Gesellschaft	57
c. »Demokratisierung« der Gesellschaft als Funktionsbedingung der Staatsdemokratie?	59
d. Freiheitliche Gesellschaft als Funktionsbedingung der Staatsdemokratie.	61
III. Inkompatible Legitimationsmodelle in Staat und Gesellschaft	63
B. (Selbst- oder) Mitbestimmung durch Teilhabe	63
I. Demokratische Teilhabe an der Mehrheitsherrschaft	64
1. »Kollektive Selbstbestimmung«	64
a. Mehrheitsprinzip als »Synthese« von Freiheit und Gleichheit	64
b. Einschränkung im Interesse des Minderheiten-schutzes	66
[1] Rechtsstaatlicher Minderheitenschutz	66
[2] Demokratischer Minderheitenschutz.	67
c. Einschränkung im Gemeinwohlinteresse und »output-Legitimation«	68
2. »Partizipativer« Gegenentwurf	71
a. Demokratische Mitwirkung als Selbstzweck	71
b. Partizipation statt Herrschaft	72
c. Abschied von den Legitimationsketten.	75
3. Insbesondere: Funktionale Selbstverwaltung	76
a. (Funktionale) Selbstverwaltung und personelle demokratische Legitimation	76
b. Demokratie und partizipative Selbstbestimmung	78
c. Selbstverwaltung als Einschränkung des Demokratie-prinzips	82
[1] Legitimationskonzepte für die funktionale Selbstverwaltung.	82
[2] Egalität als Grund demokratischer Teilhabe	83
[3] Ausnahmecharakter der funktionalen Selbst-verwaltung	84

II. Mitbestimmungs-Teilhabe an Entscheidungen des Arbeitgebers	86
1. Widerspruch von Demokratie und Mitbestimmung.	86
a. Beschäftigtenpartizipation bei der Ausübung von Staatsgewalt	86
[1] Betriebsverfassung und Personalvertretung als Arbeitsrecht	86
[2] Legitimationsdefizit und -bedürfnis der Mitbestimmung bei der Ausübung von Hoheitsmacht.	88
[a] Defizitäre demokratische Legitimation der Beschäftigtenvertreter.	88
[b] Mitbestimmung als legitimationsbedürftige Teilhabe an der Staatsgewalt	89
[c] Mitbestimmungsrestriktion im Interesse demokratischer Legitimation	90
[3] Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der jeweiligen Teilhaberechte	92
b. Selbstverwaltung in der Wirtschaftsdemokratie	94
[1] Wirtschaftsdemokratie und Sonderverfassung der Wirtschaft.	94
[2] »Überbetriebliche Mitbestimmung«	97
[3] Wirtschaftsdemokratie zwischen Demokratieprinzip und Mitbestimmung	98
c. Sonderpartizipationsrechte als Einschränkung des Demokratieprinzips	99
2. Teilhabe durch Vertrag und durch Abstimmung	99
a. Tarifrechtliches Teilhabe-Modell.	100
[1] Tarifvertrag und Streik als Subsysteme der Mitbestimmung	100
[2] Tarifrechtliche »Kombination« von Vertrags- und Abstimmungsteilhabe	103
b. Teilhabe durch institutionalisierte Mitbestimmung	106
[1] Mitbestimmung als Mikrodemokratie?	106
[2] Funktionsänderung der Teilhaberechte?	107
III. Unterschiedliche Funktionen der Teilhaberechte	108
C. Mikrodemokratie im Betrieb	109
I. Kontrolle durch Mitbestimmung.	110
1. »Betriebsverband«.	110
2. Polarität	110
3. Sonderstellung des Arbeitgebers.	112
4. Arbeitsvertragsakzessorietät der Betriebsverfassung	114
II. Arbeitnehmer-Selbstverwaltung?	115

1. Exkurs: Selbstverwaltung in Sozialversicherung und Wirtschaft	116
a. »Betroffenendemokratie« und Hinordnung zum Staat	116
b. Grenzen der »Satzungsmacht«	118
2. Belegschaftsverband	119
a. Zwangskorporativer Charakter der Betriebsverfassung	119
b. Betriebsbelegschaft als »Betroffenen-Verband«	120
[1] Partizipation und (ansatzweise) körperschaftliche Organisation	120
[2] Teilhabe entsprechend der Betroffenheit?	121
[a] Betroffene Außenseiter	122
[b] »Ungleiche« Betroffene	123
[c] Beteiligung Nicht-Betroffener	125
[3] Betroffenenverband und Gesetz	126
3. Soziale (und funktionale) »Selbstverwaltung« der Belegschaft	127
a. Mitbestimmungswirkungen zu Lasten der Arbeitnehmer	127
[1] (Unterstellte) Generalermächtigung zu Eingriffen in Arbeitnehmerrechte	127
[2] Ausgleichsfunktion als vertragsrechtsakzessorische Schranke der Privatautonomie	129
[3] Mitbestimmungsnachteile für Arbeitnehmer	130
b. »Eigener Wirkungskreis« des Belegschaftskollektivs	132
III. Sonderfall Mitwirkungsrechte	133
IV. Betriebsverfassung zwischen Vertragsrecht und Selbstverwaltung	134
 <i>D. Mikrodemokratie im Unternehmen</i>	135
I. »Unternehmensverband« und »Legitimation durch Mitbestimmung«	136
1. Unternehmensmitbestimmung als Gesellschaftsrecht	136
2. Verselbständigung des Unternehmens	138
a. Soziologischer Ausgangspunkt	138
b. Legitimation der Unternehmensleitung	141
3. Konsequenzen einer »Legitimation durch Mitbestimmung«	144
a. Anwendungsbereich der Mitbestimmung	144
b. »Widmung« des Unternehmensvermögens und Enteignungswirkung	147

c. Unternehmensverfassung als Demokratisierung des »Unternehmensverbands«	150
II. Legitimationsfunktion der Unternehmensmitbestimmung?	151
1. Parität und (kumulativer) »Zwangsschlichtungs-Mechanismus«	151
2. Legitimation und gesellschaftsrechtliche Hierarchien	154
3. Betroffenenbeteiligung und (transnationaler) Konzern	155
4. Nicht-Betroffenen-Beteiligung.	157
a. Beispiele: Leitende Angestellte und Leiharbeiter	157
b. Insbesondere: Gewerkschaftsteilhabe in der Unternehmensmitbestimmung	159
III. Unternehmensmitbestimmung statt Demokratisierung	160
 E. Rechtliche Verbindung zwischen Demokratie und Mitbestimmung	161
 § 3 Funktionsprinzipien der Mitbestimmungsordnung	163
 A. Verfassungsrechtliche Wertungsgrundlage	163
I. Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmungsgesetze	163
II. (Kein) Grundrecht auf Mitbestimmung	165
1. Menschenwürde und Persönlichkeitsrecht	165
2. Koalitionsfreiheit und Privatautonomie	167
3. Berufsfreiheit	168
4. Ergebnis	169
III. Sozialstaat statt Demokratie	170
1. Nur politisch determinierte Mitbestimmung	170
2. Sozialstaatliche Motivation	171
3. (Doppelseitige) Eingriffsqualität der Mitbestimmungsgesetze	172
 B. Legitimation und Grenzen der Mitbestimmung	174
I. Wirtschaftliche Mitbestimmung als Mitwirkung bei Strategieentscheidungen	174
1. Privatautonomer Legitimationszusammenhang	174
a. Letztentscheidungsrecht der Eigner	174
b. »Faktische« Voll-Parität?	177
c. Voll-Parität in der Montanmitbestimmung	179

2. Betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkung bei Strategieentscheidungen	181
3. Verfassungsrechtlicher Spielraum für die Repräsentation von Interessen in der unternehmensinternen Willensbildung	181
II. »Arbeitsrechtliche« Mitbestimmung im Betrieb	183
1. Privatautonomer Legitimationszusammenhang als Schranke der betrieblichen Mitbestimmung	183
2. Legitimation heteronomer Mitbestimmungswirkungen, insbesondere von Betriebsvereinbarungen.	184
a. Vertragsrechtsakzessorische Beschränkung der Privatautonomie als legitimationsbedürftige Fremdbestimmung	184
b. Betriebsautonomie als soziale (und funktionale) Selbstverwaltung?	186
[1] Delegation von Staatsmacht an »den Betrieb«	186
[2] Betriebsverfassung als Privatrecht	189
[3] Private Rechtsetzung statt Delegation	191
c. Betriebsvereinbarungen als Grundrechtsproblem	193
[1] Staatliche Schutzwicht	193
[2] Zentral: Verhältnismäßigkeitskontrolle, § 75 BetrVG	194
[3] Mitbestimmung und Arbeitsvertrag	195
[a] Günstigkeitsprinzip	195
[b] Keine »Vergesellschaftung« des Arbeitsvertrags .	198
[c] Zentral: §§ 77 Abs. 3, 88 BetrVG	199
d. »Selbstverwaltungsbereich« der Belegschaft	201
[1] Betriebsratsinterner Bereich	201
[2] Mitbestimmungslasten für Arbeitnehmer	202
3. BetrVG als Legitimation und Grenze der Betriebsvereinbarung	204
C. <i>Mitbestimmungszwecke</i>	205
I. Betriebsverfassung	205
1. Schutzzweck	205
a. Formelles »Schutz«-Konzept	205
b. Schutz durch Teilhabe?	207
2. Teilhabezweck	207
3. Mittelbare Steuerung durch den Sozialstaat	209
a. Prozedurales Regelungskonzept	209
b. »Deliberative Demokratie« im mitbestimmten Betrieb?	210

c. Exkurs: »Schizophrene« Mitbestimmung im öffentlichen Dienst	211
4. Primat des Teilhabezwecks	212
II. Unternehmensmitbestimmung	213
1. Schutz und Teilhabe	213
a. Arbeitnehmerschutz, Demokratisierung und Gleichberechtigung von »Kapital und Arbeit«	213
b. Schutz der Arbeitnehmer-Stakeholder: Ökonomische Ziele der Unternehmensmitbestimmung?	214
c. Teilhabezweck	216
[1] Exkurs: (Mit-)Unternehmerische Funktion des Aufsichtsrats und Kontrolle	216
[2] Teilhabe an der Unternehmensleitung	217
2. Mittelbare Steuerung durch den Sozialstaat	219
a. Prozedurales Regelungskonzept	219
b. Verhandlungszwang statt deliberativer Demokratie	221
3. Teilhabe als Selbstzweck und als Mittel prozeduraler Steuerung	223
III. »Unternehmensmitbestimmung im Betrieb«; Mitwirkungsrechte und Wirtschaftsausschuß	223
IV. Teilhabe und Betroffenenbeteiligung	226
D. <i>Pseudo-demokratische Fremdkörper im Mitbestimmungsrecht?</i>	227
I. Wahlen	228
1. Akzeptanz durch Partizipation	228
a. Legitimität statt Legitimation	228
b. Keine »demokratische« Kontrolle der Arbeitnehmervertreter	230
c. Amtskontinuität statt Diskontinuität	232
d. Wahlschutz und Wahlanfechtung	233
2. Mitbestimmung ohne Wahl?	235
a. Verzichtbarkeit der Wahl unter Legitimationsaspekten	235
b. Fremdrepräsentation und Arbeitnehmerrechte	237
c. Ergebnis	239
3. »Basisdemokratie« in Betrieben und Unternehmen?	240
a. Sachentscheidungen durch die Betriebsbelegschaft	240
b. Abberufung von Arbeitnehmervertretern durch Belegschaftsentscheid	241
c. Belegschaftsbeteiligung statt Basisdemokratie	242

II.	»Betriebs- und Unternehmensbürgerrechte«	242
1.	Zentral: Wahlrecht (zum Betriebsrat)	242
2.	Zuordnungsprinzipien	243
a.	(Keine) Anknüpfung an das staatsrechtliche Wahlrecht	243
b.	»Aktivbürgerschaft« durch arbeitsvertragliche Selbstbindung	245
c.	Betroffenenbeteiligung	246
d.	Polarität der Mitbestimmung	247
[1]	Betriebsverfassung	248
[a]	Gesetzlicher Betrieb(sbegriff)	248
[b]	Betriebsteil, § 4 Abs. 1 BetrVG	251
[c]	Gewillkürter Betrieb, § 3 BetrVG	252
[d]	Ergebnis	254
[2]	Unternehmensmitbestimmung	256
[a]	Arbeitnehmerzuordnung und -zurechnung im Konzern	256
[b]	Betroffenenbeteiligung oder Konzernrechts-akzessorietät?	256
[c]	Sonderfall Leiharbeit	259
[d]	Ergebnis	261
e.	Sonderfall Gewerkschaftsbeteiligung	262
3.	Stimmgewicht	263
a.	Einfache statt formaler Wahlrechtsgleichheit	263
b.	Atypisch Beschäftigte: Beispiel Teilzeitbeschäftigte	264
[1]	Zuordnung und Stimmrechtsgleichheit	265
[2]	»Majorisierung« von Vollzeitbeschäftigten?	266
[3]	Gleiches Stimmrecht für atypisch Beschäftigte	267
c.	Kontingentierung durch Quoten	268
[1]	Quote als Problem der Wahlrechtsgleichheit	268
[2]	Exkurs: Passive Wahlrechtsgleichheit	269
[3]	Stimmrechtsgleichheit	270
4.	Minderheitenschutz	271
a.	Organisationsrechtlicher Minderheitenschutz im Betrieb	271
b.	Materialer Minderheitenschutz durch kollektivfeste Individualrechte	274
III.	Funktionale Beschränkung	275
1.	»Öffentlichrechtliches« Strukturprinzip im Betriebsverfassungsrecht	275
2.	Schutz der Privatautonomie	277
3.	Zweckbindung des Betriebsrats	279
a.	Normzweckbindung der Mitbestimmungsrechte	279
b.	Koppelungsgeschäfte als Rechtsproblem	281

[1] Prinzipiell erwünschte Erweiterung des Verhandlungsspielraums	281
[2] Aber: Normzweckbindung als Koppelungsgrenze	282
[3] Rechtsfolgen	284
[a] Kein Verbrauch des Mitbestimmungsrechts	284
[b] Wirksamkeit des »angekoppelten« Geschäfts	285
[c] Eilfälle als rechtspolitisches Problem	286
c. Bindung an den Teilhabezweck der Mitbestimmung	286
[1] »Allgemeinpolitische« Zuständigkeiten	286
[2] Zuständigkeit für Nicht-Teilhabeberechtigte	289
[3] Ergebnis	289
4. (Keine) Parallele im Unternehmensmitbestimmungsrecht	290
a. Beschränkter Teilhabezweck?	291
b. Beschränkung zum Schutz der Privatautonomie?	292
IV. Partizipative Strukturen jenseits des Demokratieprinzips	293
 § 4 Folgen für das Mitbestimmungssystem	295
 A. <i>Betriebsverfassung</i>	296
I. Zuordnungsfragen	296
1. Außerordentliche Betriebsratswahlen	296
a. Neuwahl nach »Legitimationsentfall«, § 13 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG	296
b. Neuwahl nach erfolgreicher Wahlanfechtung, § 13 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG	297
2. Drittbezogener Personaleinsatz durch Werkvertrag (kombiniert mit Leiharbeit)	298
II. Umstrukturierungsfolgen	301
1. Fortbestand von Arbeitnehmervertretungen	301
a. Wegfall mitbestimmter Einheiten	301
[1] Exkurs: Betriebsstillegung	301
[2] Identitätszerstörende Reorganisation von Betrieben .	302
[3] Gesamt- und Konzernbetriebsräte	304
b. Mitbestimmungskonkurrenz bei »Zusammenfassung« mitbestimmter Einheiten	305
2. Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen	308
a. Exkurs: Kollektivvertrag oder (doch) Betriebssatzung?	308
b. Strukturmaßnahmen und Rechtsträgerwechsel	310
[1] Unternehmensinterne Umstrukturierung	310
[2] Betriebsübergang und Umwandlung	312

c. Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen	314
III. Betriebsvereinbarungen	317
1. Betriebsvereinbarung und Sozialleistungen	317
a. Einschränkung des Günstigkeitsprinzips durch die Rechtsprechung	318
b. Mindest- oder Höchstvolumen für betriebliche Sozialleistungen	319
c. Nachträgliche Individualzusage	321
2. »Soziale« Lasten?	321
a. Entgeltopfer	322
b. Überstunden und Kurzarbeit	322
c. Altersgrenze	323
3. Betriebsvereinbarungen zugunsten/zu Lasten »Dritter«	324
a. Grundsatz: Beschränkung auf den Betrieb	324
b. Mittelbare Außenseiterwirkung über die Betriebsorganisation	324
c. Unmittelbare »Außenseiterwirkung« für Betriebsrentner	325
4. Betriebsvereinbarungen und unternehmerische Entscheidung	327
a. Keine Betriebsvereinbarung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	327
b. Betriebsvereinbarungen »über Leiharbeit«	328
B. Unternehmensmitbestimmung	329
I. Zuordnungsfragen	329
1. Rechtsformanknüpfung und Schwellenwerte	329
a. Rechtsformakzessorische Einschränkung der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Unternehmensinteresse	329
b. (Relativer) Mindest-Schwellenwert	330
c. Wirtschaftsausschuß und Gemeinschaftsbetrieb . .	334
2. Unternehmensübergreifende Unternehmensmitbestimmung	335
a. Gemeinschaftsbetrieb und Gemeinschaftsunternehmen	335
b. Konzern-Unternehmensmitbestimmung bei Zwischengesellschaften	336
[1] Unternehmensmitbestimmung im Teilkonzern, § 5 Abs. 3 MitbestG	336
[a] Zwischengesellschaften und Leitungsstruktur .	337

[b] Montangesellschaft und SE als Konzernspitze	339
[2] Konzern im Konzern	340
3. Territorialität	341
a. Wahlrecht für Arbeitnehmer ausländischer Tochtergesellschaften	342
b. Zählzurechnung der Arbeitnehmer ausländischer Tochtergesellschaften	343
II. Mitbestimmung und Governance	344
1. »Aufsichtsratstauglichkeit« der Arbeitnehmervertreter	345
a. Professionalisierung der Aufsichtsratstätigkeit und Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder	345
b. »Unabhängigkeit« der Aufsichtsratsmitglieder	347
[1] Abhängigkeit der Arbeitnehmervertreter?	347
[2] Unabhängigkeit und Parität	349
c. Funktionsbezogen differenzierte Anforderungen an Aufsichtsräte	350
2. Sonderproblem: Doppelmandate in Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung	351
III. Gesetzliche und gesellschaftsrechtliche Teilhabe	353
1. Arbeitnehmer als »Mit-Eigner« und faktische Überparität im Aufsichtsrat	353
2. Exkurs: Zuwahl von Arbeitnehmern in den Aufsichtsrat durch die Eigner	355
3. Grenzfall: Arbeitnehmerbeteiligungs-Stiftungen	356
C. Zukunft der Mitbestimmung	358
I. »Ent-Demokratisierung«	358
1. Individuelle (Vertrags-)Rechte statt kollektiver Teilhabe?	359
a. Individualisierungstendenzen im geltenden Recht	359
b. Rechtspolitische Perspektive – am Beispiel des betriebsverfassungsrechtlichen Beschäftigungs- verbots	360
2. Mitbestimmung in Eilfällen	363
a. Zentral: Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG	364
b. Sonderfall Interessenausgleichsverhandlungen	367
3. »Hauptberufliches« Mitbestimmungsfunktionäre statt gewählter Arbeitnehmerrepräsentanten?	368
a. Betriebsverfassungsrechtliches Ehrenamt und Rechtswirklichkeit	369
b. Öffnungsklausel de lege ferenda	370

c. Professionalisierung als Systemfrage der Mitbestimmung	371
4. Modifikation des Wahlverfahrens	372
II. Flexibilisierung durch Verhandlungslösungen	374
1. Vereinbarte Mitbestimmung in der SE als rechtspolitischer Paradigmenwechsel	374
2. Mandatarisch legitimierte Mitbestimmung?	375
a. »Deutschrechtliche« Mitbestimmungsvereinbarungen <i>praeter legem</i>	376
b. Europarechtlich vorgezeichnete Mitbestimmungsvereinbarungen – am Beispiel der SE.	377
3. Unternehmensmitbestimmung als Verhandlungsgegenstand	378
a. Aufsichtsratsgröße	378
[1] »Verkleinerungssperre« bei originär deutschrechtlicher Mitbestimmung	378
[2] Einseitige Gestaltungschance bei europarechtlich fundierter Mitbestimmung	379
[3] Wechselwirkung zwischen Organisationsrecht und Mitbestimmung	380
b. Wahlrecht	381
c. Mitbestimmungsniveau	382
4. Vereinbarte Mitbestimmung als Mitbestimmung der Zukunft	383
a. Fehlanreize durch die <i>lex lata</i>	384
b. Vereinbartes Organisationsrecht <i>de lege ferenda</i>	385
[1] Verhandlungen über gesellschaftsrechtliche Strukturen.	385
[2] Konsultationsrat	386
c. Grenzen der »Mitbestimmungsautonomie«	387
§ 5 Ergebnisse.	391
Literaturverzeichnis.	397
Sachverzeichnis	431