

Inhaltsübersicht

Einleitung	19
I. Die Bedeutung vereinbarter Arbeitnehmervertretungsstrukturen vor dem Hintergrund einer sich verändernden Unternehmens- und Betriebslandschaft.....	19
II. Ziel, Gegenstand und Gang der Untersuchung	24
1. Kapitel. Bestandsaufnahme vereinbarter Arbeitnehmervertretungsstrukturen der Praxis	27
A. Methode.....	27
B. Form und Parteien der zugrundeliegenden Vereinbarungen.....	31
C. Inhalte der Vereinbarungen	35
D. Fazit und Fortgang der Untersuchung.....	59
2. Kapitel. Gesetzliche und vereinbarte Organisation der betrieblichen Arbeitnehmervertretung	63
A. Gesetzliches Grundsystem der betrieblichen Arbeitnehmervertretung	63
B. Durch Gesetz vorgesehene, das gesetzliche Grundsystem fortführende Strukturen	93
C. Durch Vereinbarung zu gestaltende abweichende Strukturen	125
3. Kapitel. Zulässigkeit der in der Praxis vereinbarten Arbeitnehmervertretungsstrukturen	209
A. Zulässigkeit als vom Gesetz vorgesehene Struktur	209
B. Zulässigkeit nach § 3 BetrVG.....	216
C. Ergebnis der Prüfung und Auswirkungen.....	240
Zusammenfassung und Würdigung der gefundenen Ergebnisse	243
Literaturverzeichnis	247

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
I. Die Bedeutung vereinbarter Arbeitnehmervertretungsstrukturen vor dem Hintergrund einer sich verändernden Unternehmens- und Betriebslandschaft.....	19
II. Ziel, Gegenstand und Gang der Untersuchung	24
 1. Kapitel. Bestandsaufnahme vereinbarter Arbeitnehmervertretungsstrukturen der Praxis.....	27
A. Methode.....	27
B. Form und Parteien der zugrundeliegenden Vereinbarungen.....	31
I. Form der Vereinbarungen	31
II. Parteien	33
1. Parteien auf Arbeitgeberseite	33
2. Parteien auf Arbeitnehmerseite	34
C. Inhalte der Vereinbarungen	35
I. Formelle Merkmale der Vereinbarungen.....	35
II. Materielle Inhalte der Vereinbarungen	37
1. Spartenbetriebsrat.....	37
2. Standortbetriebsrat.....	38
3. Hauptniederlassungsbetriebsrat (HNL-Betriebsrat).....	38
4. Hallen- oder Bereichsbetriebsräte	40
5. Arbeitsgemeinschaft.....	41
6. Betriebsrätearbeitsgemeinschaften.....	42
7. Sog. Verbindungskreise des Gesamtbetriebrats	43
8. Betriebliche Vertrauensleute	44
9. Konzernwirtschaftsausschuss.....	48
10. Mitarbeitergremium.....	50
11. Mitarbeiterbeirat.....	53
12. Vertrauensrat.....	54
13. Vertrauenspersonen	54
14. Senat	55

15. Ältestenrat (1)	56
16. Ältestenrat (2)	57
17. Betriebsphilosoph.....	57
18. Mitarbeiter-Coach	58
D. Fazit und Fortgang der Untersuchung.....	59
2. Kapitel. Gesetzliche und vereinbarte Organisation der betrieblichen Arbeitnehmervertretung	63
A. Gesetzliches Grundsystem der betrieblichen Arbeitnehmervertretung	63
I. Der Betrieb als Anknüpfungspunkt des Systems der betrieblichen Arbeitnehmervertretung	63
1. Ausgangspunkt.....	63
2. Der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff.....	65
3. Folge für das gesetzliche System der betrieblichen Arbeitnehmervertretung	68
II. Zwingender und abschließender Charakter des gesetzlichen Systems.....	69
1. Fragestellung	69
2. Das Organisationsrecht des BetrVG als <i>ius cogens</i>	70
a. Zwingende Wirkung und Einordnung des BetrVG als öffentliches Recht	70
b. Die zwingende Wirkung als gesetzgeberische Entscheidung.....	71
3. Das Organisationsrecht des BetrVG als abschließender Rahmen	76
4. Reichweite des zwingenden und abschließenden Charakters des gesetzlichen Systems.....	77
a. Grundsatz	77
b. Folge	79
c. Sonderfall: Der betriebsratsfähige Betrieb ohne Betriebsrat.....	80
III. Das Vertretungsmonopol des Betriebsrats	83
1. Problemaufriss	83
2. Hintergrund und Entwicklung des Vertretungsmonopols in Literatur und Rechtsprechung.....	84
a. Die Literatur zum Vertretungsmonopol des Betriebsrats	84

b.	Die Rechtsprechung zum Vertretungsmonopol des Betriebsrats	87
3.	Herleitung eines Vertretungsmonopol und dessen Reichweite	89
IV.	Ergebnis und Fortgang der Untersuchung	92
B.	Durch Gesetz vorgesehene, das gesetzliche Grundsystem fortführende Strukturen	93
I.	Ausgleich der Verlagerung betriebsverfassungsrechtlich relevanter Entscheidungen auf höhere Leitungsebenen durch die Bildung von Strukturen oberhalb der Ebene des Betriebs	93
1.	Unternehmen	93
	a. Der Gesamtbetriebsrat	93
	b. Der Wirtschaftsausschuss	95
2.	Konzern	98
	a. Der Konzernbetriebsrat	98
	b. Die Bildung eines Wirtschaftsausschusses auf Konzernebene	100
	aa. Direkte Anwendung der §§ 106 ff. BetrVG	100
	bb. Analoge Anwendung der §§ 106 ff. BetrVG	102
	(1) Planwidrige Regelungslücke	102
	(2) Vergleichbare Interessenlage	105
	cc. Andere Strukturen zur Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf Konzernebene	107
	dd. Zwischenergebnis	108
II.	Sicherung wirksamer Mitbestimmung durch zusätzliche, unterhalb des Betriebsrats zu bildende Strukturen	109
1.	Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG	109
2.	Ausschuss nach § 28 Abs. 1 BetrVG	110
3.	Die Hinzuziehung von Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG	112
III.	Sicherung wirksamer Mitbestimmung durch eigenständige Vertretungen neben dem Betriebsrat	113
1.	Gemeinsamer Ausschuss nach § 28 Abs. 2 BetrVG	113
	a. Zweck und Stellung des gemeinsamen Ausschusses	113
	b. Errichtung und Zuständigkeit des gemeinsamen Ausschusses	115

2.	Arbeitsgruppe nach § 28a BetrVG	117
a.	Zweck und Stellung der Arbeitsgruppe	117
b.	Organisatorische Struktur und Zuständigkeit der Arbeitsgruppe.....	118
IV.	Zusammenfassung und Fortgang der Untersuchung.....	124
C.	Durch Vereinbarung zu gestaltende abweichende Strukturen	125
I.	Die Ermächtigungsgrundlagen für die Vereinbarung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen im BetrVG.....	125
1.	Vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 BetrVG.....	125
2.	Andere Möglichkeiten der Vereinbarung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach dem BetrVG	128
II.	Die gesetzlichen Anforderungen an eine vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstruktur nach § 3 BetrVG	129
1.	Allgemeine Anforderungen an eine vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstruktur.....	129
a.	Einführung	129
b.	Organstruktur	131
c.	Obligatorische Vertretung	132
d.	Legitimation durch Wahl.....	133
e.	Ausübung von Mitbestimmungsrechten	134
f.	Einhaltung der allgemeinen Grundprinzipien des BetrVG	134
g.	Achtung des Vertretungsmonopols des Betriebsrats	136
h.	Zusammenfassung.....	137
2.	Besondere tatbestandsspezifische Anforderungen an eine vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstruktur.....	137
a.	Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a) BetrVG.....	137
aa.	Unternehmen mit mehreren Betrieben	137
bb.	Erleichterung der Bildung von Betriebsräten oder Bewirken einer sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen.....	138
cc.	Sonstige Anforderungen	140
b.	Zusammenfassung von Betrieben nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b) BetrVG.....	140
aa.	Unternehmen mit mehreren Betrieben	140

bb.	Erleichterung der Bildung von Betriebsräten oder Bewirken einer sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen.....	141
cc.	Sonstige Anforderungen	144
c.	Spartenbetriebsräte nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.....	144
aa.	Bildung von Betriebsräten für Sparten	144
(1)	Bestehen einer Spartenorganisation.....	144
(2)	Ersetzen oder Ergänzen des gesetzlichen Betriebsrats.....	145
(3)	Bildung eines Spartenbetriebsrats innerhalb eines Betriebs	149
bb.	Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten durch die Spartenleitung	149
cc.	Bewirken einer sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats	151
dd.	Sonstige Anforderungen.....	153
d.	Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	153
aa.	Anforderungen an das Vorliegen einer „anderen Arbeitnehmervertretungsstruktur“	153
bb.	Besonderheiten in der Organisation des Betriebs, Unternehmens oder Konzerns oder andere Formen der Unternehmenskooperation	156
cc.	Bewirken einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer	159
e.	Arbeitsgemeinschaften nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG	160
aa.	Anforderungen an das Vorliegen einer Arbeitsgemeinschaft	160
bb.	Das Dienen zur unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen	163
f.	Zusätzliche Vertretungen der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG	164
aa.	Anforderungen an das Vorliegen einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung	164

bb. Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern	166
3. Die zulässige Vereinbarungsform als zusätzliche besondere Anforderung an eine vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstruktur nach § 3 BetrVG	167
a. Untersuchungsgegenstand	167
b. Die Betriebsvereinbarung	169
aa. Verfassungsmäßigkeit der betrieblichen Rechtssetzung nach § 3 Abs. 2 BetrVG	169
(1) Problemaufriss	169
(2) Legitimation aus dem Arbeitsvertrag	170
(3) Legitimation aus der Wahl des Betriebsrats	172
(4) Legitimation durch Delegation der Rechtssetzungskompetenz durch den Gesetzgeber	173
(5) Ausfüllung der Anforderungen durch § 3 Abs. 2 BetrVG	176
bb. Der Tarifvorbehalt des § 3 Abs. 2 BetrVG	177
(1) Grundlagen	177
(2) Umfang des Tarifvorbehalts	180
(3) Die Möglichkeit von Öffnungsklauseln im Rahmen von § 3 Abs. 2 BetrVG	183
(4) Zwischenergebnis	187
cc. Die Zuständigkeit zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung	187
4. Zwischenergebnis	190
III. Vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstrukturen jenseits des § 3 BetrVG	191
1. Durchbrechung des gesetzlichen Systems in Rechtsprechung und Schrifttum	191
a. Einführung in das Problem	191
b. Vereinbarung anderer Ausschüsse	191
c. Beauftragte des Betriebsrats	193
d. Errichtung eines Konzernwirtschaftsausschusses durch Betriebsvereinbarung	194
e. Bewertung	195
aa. Kritik aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht	195

bb. Einfluss des europäischen Betriebsverfassungsrechts?	196
2. Rechtsfolgen bei Unzulässigkeit der vereinbarten Arbeitnehmervertretungsstruktur.....	198
a. Auswirkungen auf die Wirksamkeit der zugrundeliegenden Vereinbarungen.....	198
b. Auswirkung auf den Bestand der vereinbarten Vertretungsstruktur.....	200
aa. Ausgangspunkt.....	200
bb. Nichterfüllung der allgemeinen Anforderungen an eine vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstruktur.....	203
cc. Nichterfüllung der besonderen tatbestandsspezifischen Anforderungen an eine vereinbarte Arbeitnehmervertretungsstruktur.....	203
c. Zwischenergebnis	206
IV. Fazit und Fortgang der Untersuchung	206
3. Kapitel. Zulässigkeit der in der Praxis vereinbarten Arbeitnehmervertretungsstrukturen	209
A. Zulässigkeit als vom Gesetz vorgesehene Struktur	209
I. Ausgangspunkt.....	209
II. Zulässigkeit der vereinbarten Strukturen im Einzelnen	211
1. Hallen- oder Bereichsbetriebsräte	211
2. Verbindungskreise des Gesamtbetriebsrats	212
3. Konzernwirtschaftsausschuss.....	213
4. Mitarbeiterbeirat.....	213
5. Vertrauenspersonen	214
6. Senat	214
7. Ältestenrat (1)	214
8. Betriebspolitik.....	215
9. Mitarbeiter-Coach	216
B. Zulässigkeit nach § 3 BetrVG.....	216
I. Ausgangspunkt.....	216
II. Zulässigkeit der vereinbarten Strukturen im Einzelnen	217
1. Spartenbetriebsrat.....	217
2. Standortbetriebsrat.....	218

a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	218
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen	218
3.	HNL-Betriebsrat	220
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen	220
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	221
4.	Hallen- oder Bereichsbetriebsräte	222
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	222
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	223
5.	Arbeitsgemeinschaft.....	225
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	225
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	225
6.	Betriebsrätearbeitsgemeinschaften.....	226
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen	226
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	226
7.	Verbindungskreise des Gesamtbetriebsrats	227
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	227
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	227
8.	Betriebliche Vertrauensleute	228
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	228
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	230
9.	Konzernwirtschaftsausschuss.....	232
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	232
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	232
10.	Mitarbeitergremium.....	233
11.	Mitarbeiterbeirat.....	234
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	234
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	235
12.	Vertrauensrat.....	236
13.	Vertrauenspersonen	236
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen	236
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen	237
14.	Senat	237
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	237
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	238
15.	Ältestenrat (1)	238
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	238
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	238
16.	Ältestenrat (2)	239
a.	Erfüllung der allgemeinen Anforderungen.....	239
b.	Erfüllung der besonderen Anforderungen.....	239

17. Betriebsphilosoph.....	240
18. Mitarbeiter-Coach.....	240
C. Ergebnis der Prüfung und Auswirkungen.....	240
Zusammenfassung und Würdigung der gefundenen Ergebnisse	243
I. Die Praxis und ihre Vereinbarkeit mit den Anforderungen aus dem BetrVG	243
II. Rechtspolitische Würdigung und Ausblick	245
Literaturverzeichnis	247