

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	19
B. Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland	23
I. Arbeitnehmerbeteiligung gegenüber dem Arbeitgeberunternehmen.....	24
1. Betriebliche Mitbestimmung.....	24
a. Ziele und Verankerung der betrieblichen Mitbestimmung.....	25
b. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	25
c. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	27
(a) Systematik der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	27
(b) Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten	30
(c) Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung	31
(d) Beteiligungsrechte in personellen Angelegenheiten.....	32
(e) Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten	34
i. Wirtschaftsausschuss	34
ii. Betriebsänderungen.....	36
(f) Erweiterung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats	38
d. Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat.....	39
e. Konfliktlösung auf betrieblicher Ebene	40
f. Koppelungsgeschäfte	41
g. Bewertung der Arbeit des Betriebsrats	42
h. Gewerkschaften und Betriebsverfassung	44
2. Kollektive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch die Gewerkschaften	46
a. Struktur und Organisation der Gewerkschaften und Arbeitsgeberverbände in Deutschland.....	46
b. Gewerkschaften und Arbeitgeber (-organisationen) als Tarifvertragsparteien	47
(a) Aushandlung von Tarifverträgen	48
i. Typische Regelungsinhalte von Tarifverträgen	49
ii. Tarifliche Regelung und Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung	49
(1) Abweichende Gestaltung betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen durch Tarifvertrag	52
(2) Einschränkung und Erweiterung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats durch Tarifvertrag	54
(b) Führung von Arbeitskämpfen und Rechtsstreitigkeiten	56
(c) Arbeitskämpfe um Sozialtarifverträge	57

II. Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmensträger	59
1. Grundgedanken und Ziele der Unternehmensmitbestimmung	60
2. Zusammensetzung des Aufsichtsrats, Anzahl und Wahl der Arbeitnehmervertreter	61
3. Innere Ordnung, Beschlussfassung und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats	64
a. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz	65
b. Beschlussfassung	66
c. Sitzungen und Ausschüsse	67
d. Zuständigkeiten	68
e. Arbeitsdirektor	70
4. Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter	70
a. Grundsatz der Gleichbehandlung	71
b. Weisungsfreiheit	72
c. Sorgfaltspflicht der Aufsichtsratsmitglieder im Allgemeinen und Verschwiegenheitspflicht im Besonderen	73
d. Verpflichtung auf das Unternehmensinteresse	75
5. Bewertung der Arbeit des mitbestimmten Aufsichtsrats	77
6. Streit um die Unternehmensmitbestimmung und Reformbedarf	80
 III. Überschneidungen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und hieraus folgende Interessenkonflikte der Arbeitnehmervertreter	 82
1. Interessenkonflikte von Aufsichtsratsmitgliedern	83
2. Konfliktlagen der Arbeitnehmervertreter	84
3. Überschneidung der Arbeitnehmerbeteiligung gem. BetrVG und den Mitbestimmungsgesetzen und hieraus möglicherweise folgende Interessenkonflikte	85
a. Soziale und personelle Angelegenheiten	86
b. Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses	86
c. Betriebsänderungen	87
d. Fazit	89
4. Mitbestimmung auf Unternehmensebene und koalitionspezifische Interessenkonflikte der externen Gewerkschaftsvertreter	90
a. Interessenkonflikte von Gewerkschaftsvertretern im Zusammenhang mit dem Abschluss von Firmentarifverträgen und Arbeitskämpfen	90
b. Konfliktlagen von Gewerkschaftsvertretern anlässlich der Befassung des Aufsichtsrats mit Betriebsänderungen und Sozialtarifverträgen	92
(a) Verhandlungen des Aufsichtsrats zu Sozialtarifverträgen	92
(b) Zustimmung des Aufsichtsrats zu Betriebsänderungen	93
c. Rechtsstellung unternehmensangehöriger Arbeitnehmervertreter in den dargestellten Konfliktsituationen	94
d. Treuepflicht und gewerkschaftliche Betätigung	95

(a) Erlöschen oder Ruhen des Aufsichtsratsamtes	96
(b) Stimmrechtsausschlüsse	97
(c) Weitergehende Beschränkungen	98
(d) Rechtsstellung unternehmensangehöriger Arbeitnehmervertreter in den dargestellten Konfliktsituationen	101
(e) Einwirkungsverbot für Arbeitnehmervertreter	102
5. Konsequenzen der aufgezeigten Überschneidungen in der Praxis	103
a. Informationsfluss und Vertraulichkeitsprobleme	103
b. Unsachgemäße Verquickung von Unternehmensentscheidungen mit betrieblichen Belangen	104
c. Druckausübungspotenzial der Gewerkschaften bei Betriebsänderungen	107
d. Fazit	108

C. Arbeitnehmerbeteiligung in Schweden 109

Vorbemerkung..... 109

I. Verwaltungsstruktur schwedischer Aktiengesellschaften 110

1. Organe der schwedischen Aktiengesellschaft	111
a. Verwaltungsrat	111
(a) Zusammensetzung und Wahl	111
(b) Aufgaben und Pflichten	112
(c) Vertretung der Gesellschaft	114
(d) Verschwiegenheitspflicht	114
(e) Befangenheit von Verwaltungsratsmitgliedern	114
b. Geschäftsführender Direktor	115
(a) Ernennung	115
(b) Aufgaben	115
(c) Aufgabenverteilung zwischen geschäftsführendem Direktor und Verwaltungsrat	116
(d) Vertretung der Gesellschaft	117
(e) Befangenheit und Verschwiegenheitspflicht	117
2. Vergleichbarkeit der Aufgaben und Befugnisse des schwedischen Verwaltungsrats und des deutschen Aufsichtsrats	118

II. Industrielle Demokratie in Schweden 119

1. Geschichtlicher Überblick	119
a. Entstehen der industriellen Beziehungen	120
b. Seebadepoche	122
(a) Hauptvertrag	123
(b) Vertrag über Unternehmensausschüsse	124

(c)	Spätphase und Ende der Seebadepoche	125
c.	Neue Entwicklungen seit 1970	125
d.	Fazit	126
2.	Organisation der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	127
a.	Organisationsaufbau der Gewerkschaften	128
(a)	Dachverbände	128
(b)	Organisation	129
b.	Organisationsaufbau der Arbeitgeberverbände	132
(a)	Dachverband	132
(b)	Organisation	132

III. Arbeitnehmerbeteiligung gegenüber dem Arbeitgeberunternehmen.. 132

1.	Entstehungsgeschichte des MBL	133
2.	MBL	135
a.	Im MBL geregelte Materien	135
b.	Kollektivverhandlungen, Kollektivverträge, Verhandlungspartner	136
c.	Verhandlungsrechte der Gewerkschaften und Kollektivverträge	137
(a)	Allgemeines Verhandlungsrecht, § 10 MBL	138
i.	Unterscheidung zwischen Rechts- und Interessenstreitigkeiten	138
ii.	Verhandlungspartner	139
iii.	Zweck und Umfang des allgemeinen Verhandlungsrechts	140
iv.	Anwendungsbereich des allgemeinen Verhandlungsrechts	140
v.	Inhalt der Verhandlungsverpflichtung	142
vi.	Formelle Anforderungen	144
vii.	Verhandlungsergebnis	145
viii.	Rechtsfolgen bei Verletzung der Verhandlungspflicht	146
ix.	Zwingender Charakter der Vorschriften	147
x.	Vergleich des Instituts des allgemeinen Verhandlungsrechts mit dem deutschen Recht	148
(1)	Vergleich der Anwendungsbereiche	148
(2)	Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmer	149
(3)	Leitung und Verteilung der Arbeit	150
(4)	Unternehmensleitung	152
(5)	Inhalt der Verhandlungsverpflichtung, Verhandlungsergebnis	152
(6)	Fazit	153
(b)	Kollektivverträge, §§ 23 ff MBL	153
i.	Bedeutung von Kollektivverträgen	153
ii.	Begriff des Kollektivvertrages und Vertragsparteien	154
iii.	Ebenen der Kollektivverträge	155
(1)	Dachverbandsebene	155
(2)	Zentrale Ebene	156
(3)	Lokale Ebene	157

iv.	Regelungsinhalte von Kollektivverträgen.....	158
v.	Wirkungen von Kollektivverträgen	160
vi.	Vergleich des schwedischen und des deutschen Systems von Kollektivvereinbarungen.....	161
vii.	Vergleich des Alleinvertretungsrechts der Gewerkschaften mit der Rechtslage in Deutschland	162
(c)	Mitbestimmungsverhandlungsrechte der Gewerkschaften, §§ 11 - 14 MBL.....	162
i.	Bedeutung	163
ii.	Primäres Mitbestimmungsverhandlungsrecht, § 11 MBL.....	164
(1)	Bedeutung	164
(2)	Wichtige Veränderung	165
(3)	Wichtige Veränderung der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers	166
(4)	Wichtige Veränderung der Arbeits- oder Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmer	167
(5)	Privilegierung vertragsverbundener Gewerkschaften.....	168
(6)	Zeitpunkt der Verhandlungsverpflichtung	169
(7)	Inhalt der Verhandlungsverpflichtung	170
(8)	Formelle Anforderungen	171
(9)	Lokale und zentrale Verhandlungen	171
(10)	Aufschubspflicht des Arbeitgebers und Ausnahmen.....	173
(11)	Verhandlungen mit mehreren im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften.....	174
(12)	Verhandlungsergebnis.....	174
(13)	Rechtsfolgen bei Verletzung der Verhandlungspflicht.....	176
iii.	Mitbestimmungsverhandlungsrecht, § 12 MBL	177
iv.	Verhandlungsrecht nicht vertragsverbundener Gewerkschaften, § 13 MBL	179
v.	Verhandlungs- und Vetorechte der Gewerkschaften im Falle der Auftragsvergabe an Fremdfirmen, §§ 38 ff MBL.....	180
(1)	Verhandlungsrecht, § 38 MBL	180
(2)	Vetorecht, § 39 MBL	181
vi.	Einbindung der Gewerkschaften in den Entscheidungsprozess in der Praxis.....	182
vii.	Aktivität der Gewerkschaften bei wichtigen Veränderungen.....	184
viii.	Vergleich des Instituts des Mitbestimmungsverhandlungsrechts mit den kodifizierten Beteiligungsrechten des BetrVG	185
(1)	Wichtige Veränderungen der wirtschaftlichen Tätigkeit, die den sozialen sowie den arbeitstechnischen und -organisatorischen Angelegenheiten des BetrVG zuzuordnen sind	186
(2)	Wichtige Veränderungen der wirtschaftlichen Tätigkeit, die den	

	allgemeinen personellen Angelegenheiten des BetrVG bzw. der Berufsbildung zuzuordnen sind	188
(3)	Wichtige Veränderungen der wirtschaftlichen Tätigkeit, die den wirtschaftlichen Angelegenheiten des BetrVG zuzuordnen sind	189
(4)	Wichtige Veränderungen der Arbeits- oder Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmer, die den personellen Einzelmaßnahmen zuzuordnen sind	192
(5)	Auftragsvergabe an Fremdfirmen	193
(6)	Fazit	195
(d)	Streitverhandlungen	196
d.	Informationsrechte und -pflichten, §§ 19 ff MBL	196
(a)	Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber vertragsverbundenen Gewerkschaften, § 19 MBL	197
i.	Allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers, § 19 Abs. 1 S. 1 MBL	197
(1)	Informationen zur Entwicklung der Produktion und der wirtschaftlichen Tätigkeit	198
(2)	Informationen zu Richtlinien der Personalpolitik	200
ii.	Informationspflicht auf Verlangen der Gewerkschaften, § 19 Abs. 1 S. 2 MBL	200
iii.	Fazit	201
(b)	Geheimhaltungsverpflichtung	202
i.	Verhandlungen über die Geheimhaltung, § 21 Abs. 1 MBL	202
ii.	Gerichtsverfahren	203
iii.	Weitergabe von Informationen, § 22 MBL	203
iv.	Vergleich der schwedischen und der deutschen Bestimmungen zur Geheimhaltung	204
e.	Mitbestimmungsverträge, § 32 MBL	205
(a)	Grundlagen	205
(b)	§ 32 MBL	206
i.	Ebenen und Bedeutung von Mitbestimmungsverträgen	208
ii.	Mitbestimmungsvertraglich regelbare Angelegenheiten	209
iii.	Arten von Mitbestimmungsverträgen	210
(1)	Verträge, die das MBL konkretisieren	210
(2)	Recht der Gewerkschaften zur Besetzung von Stellen und zur Absonderung von Eigentum	211
(3)	Entscheidungsrechte für Arbeitnehmervertreter oder Mitbestimmungsorgane	211
iv.	Zwingende aktienrechtliche Grenzen für Mitbestimmungsverträge	211
(1)	Kompetenzverteilung innerhalb der Gesellschaft	214
(2)	Kompetenzen von Verwaltungsrat und geschäftsführendem Direktor	215

(3)	Angelegenheiten, die der Hauptversammlung vorbehalten sind	219
(4)	Schutz der Interessen aussenstehender Dritter.....	221
(5)	Einhaltung der Satzung	221
(6)	Fazit.....	222
v.	Zusammenfassung und Vergleich der rechtlichen Regelungen in Schweden mit der Rechtslage in Deutschland	222
(1)	Vergleich von § 32 MBL und § 3 BetrVG	223
(2)	Vergleichende Anmerkungen zu den Möglichkeiten der Erweiterung von Beteiligungsrechten des deutschen Betriebsrats	225
(3)	Vergleichende Anmerkungen zum Verhältnis zwischen MBL bzw. BetrVG und Aktienrecht	226
f.	Utvecklingsavtalet als Beispiel eines Mitbestimmungsvertrages.....	228
(a)	Grundlagen	228
(b)	Entwicklungsbereiche	229
i.	Entwicklung der Arbeitsorganisation, § 3 UVA.....	229
ii.	Technische Entwicklung, § 4 UVA	230
iii.	Wirtschaftliche Entwicklung, § 5 UVA.....	231
iv.	Fazit.....	231
(c)	Formen der Mitbestimmung und Zusammenarbeit	232
i.	Verhandlungen gemäß MBL, § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 UVA.....	232
ii.	Mitarbeit innerhalb der Linienorganisation des Unternehmens, § 8 Abs. 1 Unterabs. 3 UVA	232
iii.	Aus Vertretern beider Seiten zusammengesetzte Informations- und Kooperationsorgane, § 8 Abs. 1 Unterabs. 4 UVA	234
iv.	Projektarbeit	234
v.	Unterschiedliche Formen der Mitbestimmung in einem Vertrag	235
vi.	Inhalt getroffener Vereinbarungen.....	235
vii.	Bedenkzeit, Recht auf MBL-Verhandlungen	236
viii.	Hinweise der Vertragsparteien zu den Formen der Mitbestimmung, §§ 6 - 9 UVA.....	236
(d)	Verhandlungsordnung, § 16 UVA	237
(e)	UVA in der Praxis.....	237
(f)	Vorherrschende Formen der Arbeitnehmerbeteiligung in Großunternehmen.....	238
(g)	Anwendungsbeispiele aus der Praxis.....	240
i.	Gesellschaft A (Metallverarbeitende Industrie).....	241
ii.	Gesellschaft B (Papierverarbeitende Industrie)	243
iii.	Fazit.....	245
(h)	Rechtsvergleichende Anmerkungen	246
g.	Kooperation der Gewerkschaften auf lokaler Ebene	247
(a)	Kooperation der Angestelltengewerkschaften	248
(b)	Kooperation der Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften	249

(c)	Anmerkungen zur Rechtslage in Deutschland.....	250
h.	Interpretationsrecht der Gewerkschaften, §§ 33 ff MBL.....	251
i.	Arbeitskampf und Friedenspflicht	251
(a)	Regelungen zum Arbeitskampf und zur Friedenspflicht im MBL	252
(b)	Vaxholmkonflikt als Belastungsprobe für die schwedischen Sozialpartner	253
(c)	Vergleich des schwedischen und des deutschen Arbeitskampfrechts	255
j.	Gewerkschaftliche Vertrauensleute	258
3.	Empirische Befunde zu vorherrschenden Formen der Arbeitnehmerbeteiligung.....	259
IV.	Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmensträger	262
1.	Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung in Schweden	262
a.	Geschichte der Gesetzgebung zur Unternehmensmitbestimmung	263
b.	Grundsätzliche Erwägungen des schwedischen Gesetzgebers	264
(a)	Grundvoraussetzungen.....	265
(b)	Beweggründe für die Einrichtung einer Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat.....	266
(c)	Loyalitätskonflikte	267
(d)	Auswahl der Arbeitnehmervertreter.....	269
(e)	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	270
(f)	Anzahl der Arbeitnehmervertreter	272
2.	LSA	274
a.	Berechtigung zur Einrichtung der Arbeitnehmervertretung, Anzahl der Arbeitnehmervertreter, § 4 LSA.....	274
b.	Einrichtung der Arbeitnehmervertretung, § 6 LSA	276
c.	Ernennungsverfahren, § 7 LSA.....	277
d.	Sitzverteilung, § 8 LSA.....	278
e.	Unternehmensangehörigkeit der Arbeitnehmervertreter, § 9 LSA.....	281
f.	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter	283
(a)	Grundsatz der Gleichbehandlung.....	283
(b)	Rechtsstellung von Stellvertretern der Arbeitnehmervertreter	284
(c)	Anwesenheitsrecht der Arbeitnehmervertreter in vorbereitenden Ausschüssen	285
(d)	Verschwiegenheitspflicht.....	286
(e)	Verpflichtung der Arbeitnehmervertreter auf das Unternehmensinteresse	288
(f)	Vergleichbarkeit der Rechtsstellung schwedischer und deutscher Arbeitnehmervertreter	290
g.	Befangenheit schwedischer Arbeitnehmervertreter anlässlich von Beschlüssen des Verwaltungsrats	291
(a)	Anwendungsbereich der Vorschrift	293

i.	Angelegenheiten im Zusammenhang mit Kollektivverträgen	295
ii.	Arbeitskampfmaßnahmen	296
iii.	„Andere Fragen“	296
(b)	Rechtsfolgen der Inkompatibilität.....	296
(c)	Rechtsfolgen von Verstößen gegen § 14 LSA	297
(d)	Praktische Erfahrungen mit § 14 LSA	298
(e)	Vergleich der Rechtslage zu Interessenkonflikten in Schweden mit dem deutschen Recht.....	298
i.	Behandlung von Interessenkonflikten deutscher Arbeitnehmervvertreter	300
ii.	Übertragung der Voraussetzungen des § 14 LSA auf deutsche Arbeitnehmervvertreter	301
(1)	Tatbestandsmerkmale „Tarifvertragsverhandlungen“, „Arbeitskampfangelegenheiten“ und „andere Themen“	301
(2)	Tatbestandsmerkmal „wesentliche Interessen“	302
(3)	Rechtsfolge.....	303
iii.	Zwischenergebnis.....	304
iv.	Regelung zu Interessenkonflikten deutscher Arbeitnehmervvertreter ...	304
v.	Implementierung	305
(f)	Aus dem schwedischen Recht möglicherweise folgende Lösungsansätze für Interessenkonflikte der Arbeitnehmervvertreter im Rahmen von Betriebsänderungen	308
i.	Interessenkonflikte externer Gewerkschaftsvertreter im Rahmen von Betriebsänderungen.....	309
ii.	Konfliktlagen unternehmensangehöriger Arbeitnehmervvertreter im Rahmen von Betriebsänderungen	310
(g)	Einwirkungsverbot für Arbeitnehmervvertreter	312
(h)	Fazit	314
3.	Praktische Erfahrungen mit der Unternehmensmitbestimmung in Schweden	315

V.Zusammenspiel der Arbeitnehmerbeteiligung gegenüber dem Arbeitgeberunternehmen und im Unternehmensträger	318
1. Praktische Erfahrungen	318
2. Parallelen zur Rechtslage in Deutschland.....	320

D. Abschließender Vergleich.....	323
---	------------

I. Arbeitnehmerbeteiligung gegenüber dem Arbeitgeberunternehmen....	323
1. Duales und einheitliches System der Interessenvertretung.....	323
a. Folgen der Ein- bzw. Zweispurigkeit der Interessenvertretung.....	324
b. Fazit	325

2. Generalklauseln gegenüber kodifizierten Beteiligungsrechten	327
a. Allgemeines Verhandlungsrecht, § 10 MBL	328
b. Mitbestimmungsverhandlungsrecht, § 11 MBL	329
(a) Vergleich mit den Beteiligungsrechten des deutschen Betriebsrats	330
(b) Insbesondere: Wichtige Änderungen der wirtschaftlichen Tätigkeit, die einer deutschen Betriebsänderung entsprechen	331
(c) Fazit	332
c. Informationsrechte schwedischer Gewerkschaften und des deutschen Betriebsrats	333
d. Generalklauselartige Beteiligungsrechte auch für den deutschen Betriebsrat?	334
3. Verhandeltes und kodifiziertes Modell der Arbeitnehmerbeteiligung	335
a. Erkenntnisse	336
b. Fazit	338
II. Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmensträger	339
1. Einstufiges und zweistufiges Verwaltungssystem	340
2. Einrichtung der Arbeitnehmervertretung, Ernennungsverfahren, Sitzverteilung	341
3. Herkunft der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- und Aufsichtsrat ...	341
4. Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter	342
a. Schwedische Regelung zu Interessenkonflikten	343
b. Interessenkonflikte von Arbeitnehmervertretern im Rahmen von Betriebsänderungen	344
III. Zusammenspiel der Arbeitnehmerbeteiligung gegenüber dem Arbeitgeberunternehmen und im Unternehmensträger	345
E. Ausblick	347
Abkürzungs- und Übersetzungsverzeichnis	349
Literaturverzeichnis	351
Anlagen: Gesetzestexte des MBL und des LSA in englischer Sprache	387