

Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht

91

Herausgegeben von Abbo Junker

Tom Christopher Pröstler

Modelle betrieblicher Arbeitnehmer- beteiligung

Ein historisch-europäischer
Rechtsvergleich zwischen Deutschland
und dem Vereinigten Königreich

A. Einleitung

Wenige Themen stellen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union vor so große Einigungsschwierigkeiten wie die Beteiligung der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen. Nicht nur das Europäische Primärrecht ist davon betroffen, sondern besonders das Sekundärrecht. Das Konfliktpotenzial wirkt sich dabei weit über das klassische Arbeitsrecht hinaus aus. Die Europäische Aktiengesellschaft ist hierfür ein prägnantes Beispiel.¹ Die Idee zur Schaffung einer supranationalen, europäischen Gesellschaftsform kam schon in der Gründungsphase der Europäischen Gemeinschaft auf. Dennoch entwickelte sich dieses Projekt zum „längsten Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union“.² Insgesamt dauerte der Entstehungsprozess von den ersten Entwürfen bis zur Umsetzung in europäisches Recht über dreißig Jahre. Erst auf dem Reformgipfel von Nizza im Jahr 2000 konnte der Rechtsetzungsprozess durch einen Kompromiss zum Abschluss gebracht werden. Es wurde eine Verhandlungslösung gewählt, die in ähnlicher Form schon in der Europäischen Betriebsrätekennlinie³ enthalten war. Die gesellschaftsrechtlichen Normen, mit Ausnahme der Unternehmensmitbestimmung, wurden dabei in einer Verordnung⁴ geregelt, während die Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung in eine Richtlinie⁵ ausgelagert wurden.⁶ Für die Gesetzgebung der Mitgliedstaaten und für Unternehmen, die die Europäische Aktiengesellschaft als Rechtsform wählen, ergibt sich durch den Kompromiss eine hohe gestalterische Flexibilität.⁷ Eine einheitliche Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft wurde hingegen – auch

1 Fleischer, Archiv für die civilistische Praxis 2004, S. 502, 533; Fuchs/Marhold, Europäisches Arbeitsrecht, S. 324 ff.; Riesenhuber, Europäisches Arbeitsrecht, S. 518.

2 Thoma/Leuering, Neue Juristische Wochenschrift 2002, S. 1449, 1449.

3 Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, Amtsblatt Nr. L 254 vom 30.09.1994, S. 64.

4 Verordnung (EG) 2157/2001 des Rates 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE), Amtsblatt Nr. L 294 vom 10.11.2001, S. 1.

5 Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, Amtsblatt Nr. L 294 vom 10.11.2001, S. 22.

6 Fleischer, Archiv für die civilistische Praxis 2004, S. 502, 534.

7 Köstler, Deutsches Steuerrecht 2005, S. 745, 750.

zugunsten der unterschiedlichen Rechtstraditionen in den Mitgliedstaaten – aufgegeben.⁸

Innerhalb der Europäischen Union bilden die Positionen der Bundesrepublik Deutschland und des Vereinigten Königreichs zu Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung traditionell die jeweiligen Gegenpole. Während Deutschland im europäischen – und weltweiten – Vergleich eines der ausgeprägtesten gesetzlichen Arbeitnehmerbeteiligungssysteme hat,⁹ existiert im Vereinigten Königreich nur ein Minimum an gesetzlich festgelegter Arbeitnehmerbeteiligung.¹⁰ Von außen betrachtet scheinen die beiden Positionen unvereinbar weit auseinander zu liegen. Die Suche nach Lösungen für diesen Gegensatz hat in den Europäischen Gemeinschaften regelmäßig zur Flexibilisierung aller Ansätze zur europaweiten Arbeitnehmerbeteiligung geführt. Eine Angleichung und Vereinheitlichung der Arbeitnehmerbeteiligung konnte so nur unzureichend verwirklicht werden oder wurde ganz aufgegeben.¹¹

Vordergründig bestehen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Vereinigten Königreich auf dem Gebiet der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung kaum Schnittmengen. Bei einer genaueren Betrachtung stellt sich dieses Bild differenzierter dar. Trotz der geringen gesetzlichen Regelungsdichte zur Arbeitnehmerbeteiligung gibt und gab es im Vereinigten Königreich seit Beginn der Industrialisierung eine ganze Reihe von Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen, bei weitem beruhten nicht alle auf gesetzlichen Normen. Einige sind auf Druck der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften entstanden, andere sind freiwillig von Arbeitgebern eingeführt worden und wieder andere waren das Ergebnis politischer und gesellschaftlicher Impulse. Hier liegt die erste Ähnlichkeit zur Entwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland. Denn auch in Deutschland gab es auf dem Weg zur heutigen Betriebsverfassung eine ganze Reihe von Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen, die teilweise direkte Vorläufer des heutigen Systems waren, teilweise aber weitgehend für sich standen. Wie im Vereinigten Königreich waren in Deutschland die Gründe für die Einführung der Beteiligungsmodelle mannigfaltig. Insgesamt gemein ist ihnen, dass sie für

8 Erwägungsgrund (5) SE-RL.

9 Brox/Rüthers/Hessler, Arbeitsrecht, S. 288, 291; Kommission Mitbestimmung (BDA/BDI), Mitbestimmung Modernisieren, S. 1, 7; Niedenhoff, Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland, S. 28.

10 Bryson/Freeman, What voice do British workers want?, in: Freeman/Boxall/Haynes, What Workers Say, S. 72 ff; Mävers, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, S. 67.

11 Thoma/Leuering, Neue Juristische Wochenschrift 2002, S. 1449, 1454.

verschiedene Fragestellungen, unter verschiedenen historischen und politischen Rahmenbedingungen, verschiedene Antworten gegeben haben.

Die Antworten reichen von in einzelnen Betrieben durch Fabrikordnungen verordneter, in betrieblichen Vereinbarungen ausgehandelter oder in Konfrontation erstrittener Beteiligung über von der Politik vorgeschlagenen oder geförderten Beteiligungsmodellen bis hin zu gesetzlich bestimmten und verbindlich vorgeschriebenen Beteiligungs- und Mitbestimmungssystemen. Beispiele der ersten Kategorie sind die Arbeiter- und Fabrikausschüsse des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts, die in beiden Ländern bestanden, aber auch die noch heute bestehenden Shop Stewards der britischen Gewerkschaften. Zur zweiten Kategorie zählen die Whitley Councils, die im Vereinigten Königreich zum Ende des Ersten Weltkriegs Verbreitung fanden, sowie die ab dem Zweiten Weltkrieg entstandenen *Joint Consultative Committees*. Früheste Vertreter der dritten Kategorie sind die im Deutschen Kaiserreich eingeführten Bergarbeiterausschüsse und die Arbeiterausschüsse des Vaterländischen Hilfsdienstgesetzes von 1916. Weitere Beispiele sind die Betriebsräte der Weimarer Republik und die bundesrepublikanische Betriebsverfassung nach den Gesetzen von 1952 und 1976. Es bleiben die Arbeitnehmerbeteiligungsmodelle der Europäischen Union. Sie beruhen auf einer gesetzlichen Grundlage, gestatten aber ein sehr großes Maß an Freiraum und Flexibilität. Damit entziehen sie sich einer eindeutigen Einordnung in die gerade genannten Kategorien. So verschieden die Beteiligungsmodelle selbst waren, sind die Erfahrungen, die die Betriebsparteien und die weiteren Akteure wie Staat oder Gewerkschaften mit ihnen gemacht haben. Manche Beteiligungsmodelle bestanden nur wenige Jahre, während andere bis heute existieren. Teilweise wurden die Modelle von den Akteuren als Bereicherung und Fortschritt angesehen, teilweise stießen sie auf Ablehnung einer oder mehrerer Seiten.

Diese Arbeit will die historischen Erfahrungen systematisch aufarbeiten und sie damit einer Verwendung in Gegenwart und Zukunft zugänglich machen. Es wird untersucht, warum und wie die verschiedenen betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligungsmodelle entstanden sind. Je zwei Arbeitnehmerbeteiligungsmodelle aus Deutschland und dem Vereinigten Königreich werden detailliert betrachtet, während in einem Überblick über die historischen Entwicklungen auch weitere Modelle Eingang in die Arbeit finden. Parallelen, Verbindungen und Unterschiede zwischen den verschiedenen vergangenen und bestehenden Beteiligungsmodellen, insbesondere zwischen ihren rechtlichen Fundamenten und Ausgestaltungen, werden dargestellt und analysiert. Auf der Grundlage dieser Untersuchung werden sodann Schlussfolgerungen und Anregungen für die

betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und der Europäischen Union präsentiert.

I. Problemstellung

Die Frage der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung, ihrer konkreten rechtlichen und praktischen Ausgestaltung, ihrer Vor- und Nachteile ist seit jeher ein politisches und gesellschaftliches Dauerthema. Ende der 1990er bis Anfang der 2000er Jahre befand es sich das letzte Mal im Fokus verstärkter Aufmerksamkeit. Damals stand zum einen die Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) an, zum anderen wurde auf europäischer Ebene die schon oben erwähnte SE-Beteiligungsrichtlinie beschlossen.¹² Beide Prozesse haben Resonanz in den Parteien, den Interessenverbänden und der Gesellschaft hervorgerufen. Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben sich zu den konkreten Reformprojekten und zur Arbeitnehmerbeteiligung im Allgemeinen positioniert. Es wurden Diskussionspapiere erstellt und Beschlüsse gefasst. In weitgehender Übereinstimmung wird eine Entbürokratisierung und größere Praxisnähe der Beteiligungsmodelle befürwortet.¹³ Die Positionen der Parteien und Verbände zu den Reformen und der Zukunft der betrieblichen Beteiligung gehen aber dennoch weit auseinander. Auf der einen Seite fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Ausweitung der im Betriebsverfassungsgesetz niedergelegten Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte und strebt auch auf europäischer Ebene nach stärkeren, gesetzlich bestimmten Formen betrieblicher Beteiligung und Mitbestimmung.¹⁴ So soll die strukturelle Überlegenheit der Arbeitgeber auf der betrieblichen Ebene ausgeglichen und den Arbeitnehmern eine effektive und zuverlässige Beteiligung gesichert werden. Auf der anderen Seite wollen die Arbeitgeberverbände eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitnehmerbeteiligung.¹⁵ Sie fordern, auch auf der nationalen Ebene Verhandlungsmöglichkeiten nach dem europäischen Vorbild einzuführen. Den Unternehmen

12 Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001, BGBl. I, S. 1852; Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, Amtsblatt Nr. L 294 vom 10.11.2001, S. 22.

13 Deutscher Gewerkschaftsbund, Beschluss DGB-Kongress Mai 2006, S. 8; Kommission Mitbestimmung (BDA/BDI), Mitbestimmung Modernisieren, S. 45; Kommission Mitbestimmung (BS/HBS), Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, S. 2 f.

14 Deutscher Gewerkschaftsbund, Beschluss DGB-Kongress Mai 2006, S. 8 ff.

15 Kommission Mitbestimmung (BDA/BDI), Mitbestimmung Modernisieren, S. 45 ff.

und ihren Arbeitnehmern soll so die Schaffung optimal auf die Verhältnisse in einzelnen Unternehmen zugeschnittener Beteiligungsmodelle ermöglicht werden.

Während die deutschen Arbeitgeberverbände die betriebliche Mitbestimmung im Grundsatz nicht in Frage stellen,¹⁶ besteht dieser Konsens auf europäischer Ebene nicht im gleichen Maße.¹⁷ Gerade die britischen, aber auch einige Arbeitgeberverbände der neueren Mitgliedstaaten der Europäischen Union, stehen dem gesamten Konzept einer betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung kritisch bis ablehnend gegenüber. Sie sehen insbesondere ihre unternehmerische Entscheidungsprärogative bedroht.¹⁸ Auch unter nichtdeutschen Gewerkschaften gibt es teilweise Vorbehalte gegen betriebliche Beteiligungsmodelle. Es wird befürchtet, innerbetriebliche Beteiligung könnte zur Konkurrenz für die außerbetriebliche Beteiligung durch Gewerkschaften werden und von der Arbeitgeberseite gegen die Gewerkschaften instrumentalisiert werden.¹⁹

Trotz der vorhandenen Vorbehalte ist die Frage der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung für die Europäische Union sehr relevant. Eine der zentralen Ideen der Union ist es, einen alle Mitgliedstaaten umfassenden Binnenmarkt zu schaffen. In diesem Binnenmarkt soll ein möglichst freier und ungehinderter Austausch von Waren, Dienstleistungen und Wissen stattfinden. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Investoren sollen sich möglichst frei zwischen den Mitgliedstaaten bewegen können. Ein wichtiges Element zur Schaffung dieses europäischen Binnenmarktes ist die Vereinheitlichung, Anpassung und Abstimmung der für ihn geltenden Gesetze und Regeln. In den letzten Jahrzehnten hat dabei das Arbeitsrecht als Teil dieser Regeln zunehmend Aufmerksamkeit erhalten.²⁰ Gerade im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung hat sich in diesem Zusammenhang, wie bereits beschrieben, erhebliches Konfliktpotential zwischen den Mitgliedstaaten aufgetan.

16 *Kommission Mitbestimmung (BDA/BDI)*, Mitbestimmung Modernisieren, S. 1.

17 *Mävers*, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, S. 87 ff.

18 *Lorber*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2003, S. 297, 306 f.

19 *Däubler/Kittner/Klebe/Wedde*, BetrVG, § 18 EBRG Rn. 13; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, S. 1178; *Lorber*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2003, S. 297, 307; *Wedderburn*, Industrial Law Journal 1997, S. 1, 6.

20 *Hessler*, Arbeitsrecht der Europäischen Union, in: *Hessler/Braun*, Arbeitsrecht in Europa, S. 4.

Die europäischen Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung der 1990er und 2000er Jahre haben insofern einen großen Schritt für das europäische Arbeitsrecht und damit auch den gemeinsamen Wirtschaftsraum bedeutet. Dennoch können sie nur ein Übergangsstadium darstellen: Zu wenig tragen sie zu einer wirklichen Harmonisierung bei.²¹ Vor dem europäischen Gesetzgeber liegt die Aufgabe, sich von dem nunmehr bestehenden Minimalkonsens zu lösen und echte (Mindest-)Standards für die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Union zu setzen. Die zukünftigen Regeln müssen ein sowohl funktionsfähiges als auch für alle Mitgliedstaaten akzeptables System der betrieblichen Beteiligung schaffen, das wissenschaftlich und praktisch auf einer soliden Basis steht und das Ergebnis einer breiten gesellschaftlichen Debatte ist.²² Dabei müssen neben den Gegebenheiten der heutigen globalisierten Wirtschaft die Traditionen und historischen Erfahrungen der verschiedenen Mitgliedstaaten Berücksichtigung finden. Insgesamt wird ein solcher Konsens nicht allein auf der europäischen Ebene zu erreichen sein. Vielmehr wird es auch in den einzelnen Mitgliedstaaten zu einem Umdenken, teilweise auch zu gesetzlichen Reformen, kommen müssen.

Doch auch für die Betriebsparteien kann sich die Aufgabe stellen, eine betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung neu zu schaffen oder ein vorhandenes Beteiligungsmodell anzupassen. Denn solange eine weitere Angleichung der betrieblichen Beteiligung nicht erfolgt ist, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Europäischen Union die durch die europäischen Richtlinien gewährten Gestaltungsspielräume ausfüllen.

Dies gilt insbesondere im Vereinigten Königreich, in dem die Minimalregelungen der Europäischen Richtlinien weitestgehend gesetzliche Norm geworden sind. Die britischen Gesetze verlangen daher im Ergebnis eine aktive Gestaltung betrieblicher Beteiligungsmodelle von den Betriebsparteien.

Aber auch die deutsche Betriebsverfassung gibt unter bestimmten Voraussetzungen Anreize zur Schaffung – ergänzender – betrieblicher Beteiligungsmodelle. Erstens kann es für international operierende deutsche Unternehmen und Konzerne durch die starke inländische Beteiligungskultur wünschenswert und sinnvoll sein, auch für ihre ausländischen Arbeitnehmer Beteiligung möglich zu machen. Das trifft auf Beteiligungssysteme in ausländischen Betrieben deutscher Arbeitgeber genauso zu wie auf die Schaffung zentraler, unternehmens- bzw. konzernweiter Beteiligungsmodelle, in denen die in- und ausländischen

21 So auch *Henssler*, Arbeitsrecht der Europäischen Union, in: *Henssler/Braun*, Arbeitsrecht in Europa, S. 5.

22 *Henssler*, Arbeitsrecht der Europäischen Union, in: *Henssler/Braun*, Arbeitsrecht in Europa, S. 55.

Arbeitnehmer vertreten sind. Die Einführung solcher Beteiligungsmodelle kann auf unternehmerischen Erwägungen beruhen, dem Druck der Arbeitnehmer geschuldet oder gesetzlich – beispielsweise durch die einschlägigen europäischen Richtlinien – geboten sein. Zweitens lässt das Betriebsverfassungsgesetz selbst Gestaltungsräume frei. Denn § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes gibt den Tarifparteien auch für rein deutsche Betriebe die Möglichkeit gewisse Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen zu vereinbaren.²³ Drittens schließlich können Beteiligungsmodelle deutschen – und anderen europäischen – Arbeitgebern helfen, ihre *Corporate Social Responsibility* gegenüber den Arbeitnehmern ihrer ausländischen Zulieferer und Produzenten wahrzunehmen. Die Arbeitgeber können ihre Geschäftspartner auf die Einführung von Mindestbeteiligungsstandards verpflichten und ihnen bei der Einführung zur Seite stehen. Antrieb für solche Maßnahmen sind in diesen Fällen entweder die eigenen ethischen Richtlinien oder aber der Druck der Verbraucher, der branchenabhängig mehr oder weniger stark ist.

Insgesamt können Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Deutschland und dem Vereinigten Königreich aus vielerlei Gründen vor der Aufgabe stehen, geeignete Beteiligungsmodelle für ihre Unternehmen und Betriebe zu finden. In vielen Fällen wird die optimale Beteiligung für ein konkretes Unternehmen oder einen einzelnen Betrieb von den gesetzlichen (Auffang-)Regelungen abweichen. Dann stellt sich für die Tarifparteien die Frage, welche Wege überhaupt gangbar sind. Sie müssen für die konkreten Umstände passende und funktionsfähige Beteiligungsmodelle entwickeln, bei denen keine der beiden Parteien übervorteilt wird. Aufgrund des geringen Alters der europäischen Richtlinien, aber auch der erweiterten Abweichungsmöglichkeit des § 3 Betriebsverfassungsgesetz, ist der direkt auf den Einfluss dieser Normen zurückgehende Erfahrungsschatz noch gering. Insofern müssen sich die Tarifparteien in einer ihnen teilweise unbekannten Materie zurechtfinden, um nicht ein disfunktionales oder gar schädigendes Beteiligungssystem zu schaffen.

Diese Arbeit möchte die aufgezeigten Probleme aufgreifen und für ihre Lösung kreative Ansätze und Orientierungshilfen entwickeln. Dabei sollen die Erfahrungen der Vergangenheit, wie oben dargestellt, fruchtbar gemacht werden. Die Arbeit will sowohl ein Beitrag zum wissenschaftlichen als auch zum gesellschaftlichen Diskurs sein. Darüber hinaus werden Anregungen für die rechtliche sowie praktische Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung

23 Hierzu siehe unten B. II. 2.2.

in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und der Europäischen Union insgesamt gegeben.

II. Grundlagen und Methode

Bezüglich Thema und Ansatz der Arbeit sind in mehrfacher Hinsicht Klarstellungen und Eingrenzungen notwendig. Diese betreffen die angewandte Arbeitsmethode des Rechtsvergleichs, die von einer rechtshistorischen Herangehensweise unterschieden werden muss. Außerdem beziehen sie sich auf die in der Untersuchung angelegten Kriterien und verwendeten Begriffe. Im Folgenden werden daher die Grundlagen und die Methode der Arbeit erläutert.

1. Rechtsvergleichung

Bei der Arbeit handelt es sich um einen historisch-internationalen Rechtsvergleich. Auf der einen Achse werden die Entwicklung der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung in den letzten einhundertfünfzig Jahren, auf der anderen Achse die Entwicklungen in Deutschland und dem Vereinigten Königreich miteinander verglichen.²⁴ Diese Methode wird sowohl für den geschichtlichen Aufriss als auch für den Vergleich der vier ausgewählten Beteiligungsmodelle angewandt.

Der Rechtsvergleich orientiert sich an dem funktionalen Ansatz²⁵ und erfolgt im Bereich der Beteiligungsmodelle anhand von Untersuchungskriterien.²⁶ Dabei wird vorrangig das Begriffspaar „Verfahren und Institutionen“ verwendet und daneben auf weitere, kleinteilige Kriterien abgestellt. Alle Untersuchungskriterien sind aufgrund ihrer funktionalen Bedeutung ausgewählt worden. Sie dienen dazu, Aspekte der Beteiligung auch dann vergleichbar zu machen, wenn sie juristisch-organisatorisch verschiedenartig ausgestaltet sind, aber dennoch den gleichen Sinn und Zweck verfolgen, beziehungsweise zu denselben Erfolgen führen.

24 Zu diesem methodischen Ansatz sowie zum allgemeinen Verhältnis zwischen Rechtsvergleichung und Rechtsgeschichte siehe Neumayer, Grundriß der Rechtsvergleichung, in: Grasmann/David/Jauffret-Spinosi, Einführung in die grossen Rechtssysteme der Gegenwart, S. 18 ff.

25 Grundlegend zur Methode des funktionalen Rechtsvergleichs siehe Neumayer, Grundriß der Rechtsvergleichung, in: Grasmann/David/Jauffret-Spinosi, Einführung in die grossen Rechtssysteme der Gegenwart, S. 31 ff.; Zweigert/Kötz, Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Privatrechts, S. 33 ff.

26 Dazu sogleich.

Durch die rechtsvergleichende Arbeitsmethode wird der Untersuchungsstoff handhabbar gemacht. Die Arbeit betrachtet sich daher nicht als eine originär rechtshistorische Arbeit. Es wird in vielen Bereichen auf eine geschichtswissenschaftliche Arbeitsweise verzichtet. Vielmehr werden sowohl im historischen Überblick als auch in der Analyse der verschiedenen Beteiligungsmodelle primär die vorhandenen literarischen Sekundärquellen genutzt. Ergänzt werden diese durch eine Reihe ebenfalls literarischer Primärquellen sowie anderer Originaldokumente. Anhand dieser Quellen wird ein Bild der geschichtlichen Ereignisse und der einzelnen Beteiligungsmodelle entworfen, um diese dann rechtsvergleichend in Bezug zueinander zu setzen.

2. Untersuchungskriterien

Mit der Arbeit wird die Verschiedenartigkeit der untersuchten Beteiligungsmodelle aufgezeigt, dargestellt und nutzbar gemacht. Dies erfolgt anhand von Kriterien, durch die die Beteiligungsmodelle vergleichbar gemacht und in Bezug zu einander gesetzt werden. Ihre Stärken und Schwächen, Vor- und Nachteile können so herausgearbeitet, aufgezeigt und ins Verhältnis gesetzt werden.

Grundlage der Untersuchung ist dabei die Einteilung in institutionelle Elemente und Verfahrenselemente. Das Begriffspaar leitet sich aus den Beteiligungsrichtlinien der Europäischen Union ab. Hier existiert mit der Institution eines Europäischen bzw. SE-Betriebsrats auf der einen und der Möglichkeit zur Schaffung eines anderweitigen Beteiligungsverfahrens auf der anderen Seite ein Gegensatz zwischen Institution und Verfahren. Auch bei den untersuchten Beteiligungsmodellen sollen daher die institutionellen Elemente und die Verfahrenselemente herausgearbeitet und ihr Einfluss auf das Gesamtkonzept des jeweiligen Beteiligungsmodells sowie ihre internen Wechselwirkungen bestimmt werden.

Der in der Arbeit zugrunde gelegte Institutionenbegriff ist enger gefasst, als dies in seiner klassischen Verwendung in den Sozial- oder Politikwissenschaften der Fall ist.²⁷ Eine Institution wird demnach als eine dauerhafte, in Regeln erstarkte soziale Ordnung verstanden, die mit Durchsetzungsmechanismen versehen ist und darüber hinaus einen gewissen Grad an Verkörperung erfahren hat. Neben den Satz an Regeln muss also ein Körper treten, der auf Dauer dazu angelegt ist, Akteur, Repräsentant und Funktionsträger dieser Ordnung zu sein.

Ein Verfahren ist ebenfalls ein Satz von Regeln. Allerdings ist hier nicht der juristische Begriff des gerichtlichen Verfahrens gemeint. Vielmehr sind Regeln

²⁷ Zu diesem siehe die Zusammenfassung bei Jansen, Der neue Institutionalismus, S. 1 ff. m.w.N.

gemeint, die zwar ebenfalls dauerhaft feststehen, aber lediglich einen Prozess definieren, in dem Handlungen und Interaktionen ablaufen, ohne dabei die Akteure genauer zu bestimmten oder sie einer dauerhaften Verkörperung zuzuführen. Ein Verfahren bildet daher nicht notwendig eine eigene Ordnung, sondern kann auch lediglich Prozess zur Herstellung einer solchen Ordnung sein.

Beide Begriffe sind kombinierbar. So kann ein Verfahren vorgesehen sein, um eine Institution erst zu schaffen. Gleichzeitig kann sich eine bereits bestehende Institution Verfahren bedienen, um zu agieren. Insofern weisen alle untersuchten Beteiligungsmodelle sowohl institutionelle Elemente als auch Verfahrenselemente auf.

Neben der Analyse der Beteiligungsmodelle anhand des Begriffspaares Institution und Verfahren tritt eine Gegenüberstellung der untersuchten Beteiligungsmodelle anhand weiterer, kleinteiliger Untersuchungskriterien. Erstens gehören zu diesen Kriterien die Gründe für die Einführung des Beteiligungsmodells. Die historischen Gegebenheiten, unter denen die Einführung stattfand, finden ebenso Beachtung wie die gesellschaftlichen und politischen Konzepte, auf denen sie beruhte. Zweites Kriterium ist die Art und Weise, wie die Arbeitnehmerbeteiligung eingeführt und umgesetzt wurde. Auf die Initiatoren der Einführung wird in diesem Zusammenhang besonders eingegangen. Drittens wird die konkrete Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung einschließlich ihrer rechtlichen Grundlage, ihrer Form und den in ihr behandelten Themen betrachtet. Besonderes Augenmerk wird auf die juristische Ausgestaltung und Absicherung der Arbeitnehmerbeteiligung, vom bloßen Informationsgebot bis hin zum vollen Mitbestimmungsrecht, gelegt. Schließlich werden Tragweite und Nachhaltigkeit der Beteiligungsmodelle als Untersuchungskriterium herangezogen. Mit Hilfe dieses Kriteriums wird aufgezeigt, was zur Funktionsfähigkeit von manchen und zum Scheitern von anderen Beteiligungsmodellen geführt hat.

Eine Einordnung und Bewertung der verschiedenen Beteiligungsmodelle ist nicht ohne ihren jeweiligen historischen Kontext möglich. Daher ist der Untersuchung der vier Beteiligungsmodelle ein Aufriss der Geschichte der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland und dem Vereinigten Königreich vorangestellt. Notwendigerweise ist dieser Aufriss möglichst eng an der Untersuchungsmaterie orientiert. Er konzentriert sich deshalb auf die betriebliche Beteiligung, während die Entwicklung der überbetrieblichen Beteiligung durch Gewerkschaften und Tarifverträge außen vor bleibt. Im Unterschied zu den wenigen anderen rechtshistorischen Abhandlungen zur Entstehung der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung erfolgt zudem eine klare Abgrenzung zur Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung sowie der Beteiligung an

Gewinn und Unternehmensträger.²⁸ Ein allgemeines Geschichtsverständnis des Lesers wird dabei vorausgesetzt. Der historische Überblick hilft aber nicht nur die untersuchten Beteiligungsmodelle in den geschichtlichen Ablauf einzuordnen, sondern ermöglicht gleichzeitig die Einbeziehung nicht eingehend untersuchter Beteiligungsmodelle in die Arbeit und die Darstellung nie umgesetzter Konzepte betrieblicher Arbeitnehmerbeteiligung. Insofern geht er über die reine Darstellung der zeithistorischen Abläufe hinaus und stellt in kurzer Form diese weiteren Modelle und Ideen vor. Auch sie werden so in die endgültige Auswertung und damit in das Ergebnis der Arbeit einbezogen.

3. Begriffsbestimmung

Diese Arbeit verwendet eine Reihe von Begriffen, deren Bedeutung sich über die vergangenen einhundertfünfzig Jahre verändert und konkretisiert hat, oder für die bis heute keine hinreichend genauen Definitionen bestehen. Deshalb ist eine Definition dieser Begriffe angezeigt, wobei diese sich soweit möglich an der heutigen arbeitsrechtlichen Begriffsverwendung orientieren soll.

Bei den ersten beiden Begriffen handelt es sich um Betrieb und Unternehmen und dem daraus resultierenden Gegensatz zwischen unternehmerischen und betrieblichen Fragen. Beide Begriffe sind zentral für die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Deutschland, während die Unterscheidung im Vereinigten Königreich weitgehend unbekannt ist und damit letztlich kaum gemacht wird. Es kann daher auf die von Erwin Jacobi und Alfred Hueck entwickelten und in der deutschen Literatur und Rechtsprechung heute anerkannten Definitionen der beiden Begriffe zurückgegriffen werden.²⁹ Danach ist ein Betrieb „die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt“.³⁰ Die Definition eines Unternehmens unterscheidet sich von der des Betriebs durch den angestrebten Zweck. Ein Unternehmen ist ebenfalls eine organisatorische Einheit. In ihr wird aber kein arbeitstechnischer, sondern ein wirtschaftlicher

28 Die Entstehung des Arbeitsrechts ist in Deutschland insgesamt weiterhin nur begrenzt erforscht *Bieber*, Die Rolle von Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden bei der Entstehung des Arbeitsrechts, in: *Nutzinger*, Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland, S. 18 m.w.N. Die Entstehung der betrieblichen Beteiligung scheint innerhalb des Arbeitsrechtsgeschichte aber bisher auf besonders wenig Interesse gestoßen zu sein.

29 Siehe auch unten D. III. 1.

30 BAG vom 14. 9. 1988, NZA 1989, 190; *Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier*, *BetrVG*, § 1 Rn. 63; *Richardi*, in: *Richardi*, *BetrVG*, § 1 Rn. 17.

oder – seltener – ein immaterieller Zweck verfolgt.³¹ Dieser Zweck definiert sich nicht aus dem arbeitstechnischen Zusammenhang, sondern aus dem hinter diesem liegenden, vom Unternehmer angestrebten Ziel. Die Einteilung eines Sachverhalts als betrieblich oder unternehmerisch ergibt sich folglich aus dem ihm immanenten Zweck.

Zudem muss eine Abgrenzung der überbetrieblichen Fragen erfolgen die, ebenso wie die unternehmerischen Fragen, aus dem Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit herausfallen. Sie steht für die Arbeitnehmerbeteiligung im Vereinigten Königreich regelmäßig im Vordergrund, ist aber auch in Deutschland gebräuchlich. Überbetrieblich ist demnach eine Frage, wenn sie nicht auf eine konkrete organisatorische Einheit bezogen ist sondern eine Vielzahl solcher Einheiten oder zumindest die Arbeitnehmer einer Vielzahl solcher Einheiten betrifft. Die Vertretung der Arbeitnehmer in überbetrieblichen Fragestellungen liegt regelmäßig bei den Gewerkschaften als unabhängig von Betrieben und Unternehmen organisierten Interessenverbänden.

Weitere Begriffe sind Beteiligung und Mitbestimmung. Dabei ist Beteiligung der weitere Begriff und umfasst den engeren Mitbestimmungsbegriff. Beteiligung im Sinne dieser Arbeit ist jede Teilhabe der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen. Diese kann rein passiv erfolgen, indem den Arbeitnehmern lediglich informiert werden, sie kann aber auch aktive Elemente wie Anhörungen und Konsultationen enthalten. Schließlich umfasst der Beteiligungsbumpriff auch die Mitbestimmung. Sie ist gegeben, wenn die Arbeitnehmer auf den Ausgang von Entscheidungsprozessen zwingenden Einfluss nehmen können, wobei der Zwang sowohl rechtlicher wie faktischer Natur sein kann. Das heißt, Mitbestimmung ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitgeber ohne die Zustimmung oder gegen den erklärten Willen der Arbeitnehmer nicht entscheiden oder handeln kann.

Schließlich werden in der Arbeit eine Reihe von Begriffen zur Benennung verschiedener betrieblicher Arbeitnehmervertretungsorgane verwendet. Insoweit werden jeweils die historisch tatsächlich verwendeten Begriffe gebraucht.³² Dennoch ist teilweise eine Verallgemeinerung notwendig. Insoweit wird auf den neutralen und historisch weitgehend unbelasteten Begriff der Arbeitnehmervertretung abgestellt. Arbeitnehmervertretung beschreibt also ein nicht näher definiertes Organ, das dazu berufen ist, Arbeitnehmer in betrieblichen Fragen in der Interaktion mit ihrem Arbeitgeber zu repräsentieren.

31 BAG vom 03.12.1954, BAGE 1, 175; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, S. 257; *Richardi*, in: *Richardi*, BetrVG, § 1 Rn. 18.

32 z. B. Arbeiterausschuss, Betriebsrat, Shop Steward oder *Consultative Committee*.