

Inhaltsübersicht

Einleitung und Gang der Untersuchung	23
---	----

1. Kapitel

Der einheitliche Gewerkschaftsbegriff als Status quo	26
A. Der Gewerkschaftsbegriff des § 2 Abs. 1 TVG	26
I. Das Verhältnis von Koalitions- und Gewerkschaftseigenschaft	26
II. Koalitionseigenschaft nach Art. 9 Abs. 3 GG	30
III. Voraussetzungen der Tariffähigkeit	36
B. Historische Begriffsentwicklung	61
I. Die Etymologie des Gewerkschaftsbegriffes als Selbstbezeichnung	61
II. Die Externalisierung des Gewerkschaftsverständnisses	62
C. Die Gewerkschaft als unbestimmter Rechtsbegriff	63
I. Der Inhalt des Gewerkschaftsbegriffes in seinem bestimmten Kern	63
II. Zusammenfassung und Bedeutung für den Fortgang der Arbeit	84
D. Der einheitliche Gewerkschaftsbegriff	85
I. Darstellung und Kritik des Meinungsbildes	87
II. Die Fehlobjektive der Widerspruchslosigkeit – Keine „Einheit der Rechtsordnung“	94
III. Kritische Würdigung	99
E. Zwischenergebnis und Bedeutung für die nachfolgende Untersuchung	103
I. Zwischenergebnis: Der Gewerkschaftsbegriff als unbestimmter Rechtsbegriff – kein verfassungsrechtliches Einheitlichkeitserfordernis	103
II. Bedeutung für die nachfolgende Untersuchung	104

2. Kapitel

Der Grundgedanke der Mitbestimmung	106
A. Die historische Entwicklung vom Teilhabegedanken zur Mitbestimmung	106
I. Von den Anfängen der Koalitionsbewegung	107
II. Das Ende der Koalitionsverbote und die Blütezeit der Koalitionsbewegung ...	112
III. Die Sozialistengesetze	118

IV. Die gesetzliche Anerkennung der Koalitionen	120
V. Die Umsetzung des Rátesystems durch das BRG	125
VI. Zwischenergebnis: Die volatile Machtposition der Koalitionen	128
VII. Vom Nationalsozialismus bis heute	129
VIII. Zwischenergebnis: Die historische Parallelentwicklung der Mitbestimmungsinstrumentarien	133
B. Mitbestimmung als Kollektivkonzept zur Herstellung von Paritát	135
I. Grundsátzliche Erkenntnisse zur Paritát	135
II. Der Grundsatz der Paritát im Kontext der Mitbestimmungsmechanismen	136
C. Mitbestimmung und Paritát als Verfassungsideen	137
I. Paritát im Gefüge der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung	138
II. Paritát im Gefüge der sozialen Ordnung	144

3. Kapitel

Das Recht der Unternehmensmitbestimmung 166

A. Die normativen Anknüpfungspunkte	166
I. Art. 9 Abs. 3 GG als verfassungsrechtliche Grundlage der Unternehmensmitbestimmung	166
II. Die einfachgesetzliche Konkretisierung der Unternehmensmitbestimmung durch das MitbestG	201
B. Die Rolle der Gewerkschaften in der Unternehmensmitbestimmung	236
I. Der Schutz der Koalitionen innerhalb der Koalitionsfreiheit	237
II. Die Arbeitnehmerrepräsentation als verfassungsrechtliche Ordnungsfunktion	253

4. Kapitel

Der mitbestimmungsgesetzliche Gewerkschaftsbegriff 275

A. Die Begriffsfindung im Wege der klassischen Auslegung	275
I. Die Auslegung des Gewerkschaftsbegriffes im MitbestG	275
II. Das Ergebnis der klassischen Auslegung	337
III. Keine Korrektur durch ein Rangverhältnis der Auslegungsmittel	338
B. Die verfassungskonforme Auslegung	340
I. Die Grundlagen der verfassungskonformen Auslegung	341
II. Die verfassungskonforme Auslegung	344
III. Das Ergebnis der verfassungskonformen Auslegung	369
C. Zusátzliche Voraussetzungen zum Zwecke der Funktionssicherung de lege ferenda?	370
I. Anerkennung des Mitbestimmungsrechtes	371

II. Beschlusswilligkeit	373
III. Branchenspezifische Fachkenntnisse	375
D. Der Gewerkschaftsbegriff nach dem MitbestG	378
Die Ergebnisse der Untersuchung in Thesen	379
Literaturverzeichnis	386
Stichwortverzeichnis	440

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Gang der Untersuchung	23
--	----

1. Kapitel

Der einheitliche Gewerkschaftsbegriff als Status quo	26
A. Der Gewerkschaftsbegriff des § 2 Abs. 1 TVG	26
I. Das Verhältnis von Koalitions- und Gewerkschaftseigenschaft	26
1. Art. 9 Abs. 3 GG als Ausgangspunkt	26
2. Das TVG als Konkretisierung der Tarifautonomie	27
II. Koalitionseigenschaft nach Art. 9 Abs. 3 GG	30
1. Vereinigung im Sinne des Art. 9 Abs. 1 GG	31
2. Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit	32
3. Unabhängigkeit von Staat, Kirche und Parteien	35
III. Voraussetzungen der Tariffähigkeit	36
1. Demokratische Organisation	37
a) Die demokratische Organisation zur Legitimation tariflicher Normsetzung	37
b) Die Voraussetzungen an die demokratische Organisation	38
2. Tarifwilligkeit	39
3. Anerkennung des staatlichen Tarif-, Schlichtungs- und Arbeitskampfrechtes (Rechtstreue)	41
4. (Organisatorische) Leistungsfähigkeit und Durchsetzungskraft	43
5. Soziale Mächtigkeit im Sinne einer sozialen Durchsetzungskraft	45
a) BAG v. 9.7.1968 – 1 ABR 2/67	48
b) BAG v. 23.4.1971 – 1 ABR 26/70	49
c) BAG v. 15.3.1977 – 1 ABR 16/75	50
d) BAG v. 14.3.1978 – 1 ABR 2/76	51
e) BAG v. 16.11.1982 – 1 ABR 22/78	53
f) BAG v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16	53
g) Zwischenergebnis: Der Funktionalitätsbezug der sozialen Mächtigkeit ...	56
aa) Die richterrechtlichen Anforderungen	56
bb) Kritische Betrachtungen aus verfassungsrechtlicher Perspektive	59
B. Historische Begriffsentwicklung	61
I. Die Etymologie des Gewerkschaftsbegriffes als Selbstbezeichnung	61

II.	Die Externalisierung des Gewerkschaftsverständnisses	62
C.	Die Gewerkschaft als unbestimmter Rechtsbegriff	63
I.	Der Inhalt des Gewerkschaftsbegriffes in seinem bestimmten Kern	63
1.	Eine methodische Grundlegung und historische Kontextualisierung	64
a)	Der unbestimmte Rechtsbegriff zwischen Auslegung und Rechtsfortbildung	64
b)	Die Begriffshistorie als Ausgangspunkt	67
2.	Die Entwicklung bis zum TVG	68
a)	Die Entstehungsgeschichte der TVVO	68
b)	Die normative Konkretisierung durch die TVVO sowie die verfassungsrechtliche Verankerung in der WRV	69
aa)	Die tariffähigen Verbände im Sinne des § 1 TVVO	69
(1)	Die Verknüpfung von Verband und Tariffähigkeit	69
(2)	Die Mindestvoraussetzungen der Tariffähigkeit	70
bb)	Die „beiderseitigen Organisationen“ des Art. 165 Abs. 1 S. 2 WRV	72
cc)	Das historische „Zentralkriterium“ der Gegnerunabhängigkeit	73
(1)	Die Berufsvereine nach der Vorstellung Sinzheimers	75
(2)	Zwischenergebnis: Die Merkmale der „Vereinigungen“ und „Organisationen“	76
3.	Das TVG	77
a)	Die intendierte Offenheit des Begriffes	77
b)	Die begrifflichen Konsequenzen	79
4.	Die Bedeutung des Staatsvertrages über die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion vom 18. Mai 1990	79
a)	Inhalt	80
b)	Aussagekraft und Bindungswirkung des Vertragswerkes	83
II.	Zusammenfassung und Bedeutung für den Fortgang der Arbeit	84
D.	Der einheitliche Gewerkschaftsbegriff	85
I.	Darstellung und Kritik des Meinungsbildes	87
1.	Rechtsprechung	87
a)	Die historische Argumentationslinie	88
b)	Die funktionale Argumentationslinie	90
2.	Das Meinungsbild in der Literatur	91
II.	Die Fehlobjektive der Widerspruchslosigkeit – Keine „Einheit der Rechtsordnung“	94
1.	Kein Einheitspostulat von Verfassungsrang	94
2.	Kein einheitliches Gewerkschaftsverständnis	97
III.	Kritische Würdigung	99
1.	Fehlende Berücksichtigung der begriffshistorischen Offenheit	100
2.	Unvollständigkeit der funktionalen Betrachtung	100

3. Die Konsequenz: Entkoppelung von Tariffähigkeit und Gewerkschaftsbegriff	101
E. Zwischenergebnis und Bedeutung für die nachfolgende Untersuchung	103
I. Zwischenergebnis: Der Gewerkschaftsbegriff als unbestimmter Rechtsbegriff – kein verfassungsrechtliches Einheitlichkeitserfordernis	103
II. Bedeutung für die nachfolgende Untersuchung	104

2. Kapitel

Der Grundgedanke der Mitbestimmung 106

A. Die historische Entwicklung vom Teilhabegedanken zur Mitbestimmung	106
I. Von den Anfängen der Koalitionsbewegung	107
1. Vom feudalen Zunftwesen zur Gewerbefreiheit	107
2. Die Industrialisierung als Ursprung des Mitbestimmungsgedankens	107
3. Die Koalitionsverbote als Reaktion auf die Mitbestimmungsidee	111
II. Das Ende der Koalitionsverbote und die Blütezeit der Koalitionsbewegung	112
1. Die Koalitionsgründungen und die Gewerbeordnung von 1869	112
2. Erste vorkonstitutionelle tarifliche und betriebliche Regelungen	115
a) Der Abschluss von Tarifverträgen	115
b) Erste Regelungen der Betriebsordnung	116
III. Die Sozialistengesetze	118
IV. Die gesetzliche Anerkennung der Koalitionen	120
1. Das Stinnes-Legien-Abkommen als Ursprung	120
2. Die TVVO	121
3. Die verfassungsrechtliche Anerkennung durch die WRV	122
V. Die Umsetzung des Rátesystems durch das BRG	125
1. Die Einführung des dualistischen Systems der Mitbestimmung	125
2. Die betriebliche und unternehmensbezogene Mitbestimmung	125
VI. Zwischenergebnis: Die volatile Machtposition der Koalitionen	128
VII. Vom Nationalsozialismus bis heute	129
1. Die Mitbestimmung im Widerspruch zum „Führerprinzip“	129
2. Die Mitbestimmung in Ost- und Westdeutschland	130
3. Die deutsche Wiedervereinigung	132
VIII. Zwischenergebnis: Die historische Parallelentwicklung der Mitbestimmungsinstrumentarien	133
B. Mitbestimmung als Kollektivkonzept zur Herstellung von Parität	135
I. Grundsätzliche Erkenntnisse zur Parität	135
II. Der Grundsatz der Parität im Kontext der Mitbestimmungsmechanismen	136

C. Mitbestimmung und Parität als Verfassungsideen	137
I. Parität im Gefüge der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung	138
1. Keine garantierte Wirtschaftsverfassung	138
2. Ausgestaltung des Gesetzgebers im Rahmen der Verfassung	140
a) Die Folge der verfassungsrechtlichen Offenheit	140
b) Die Verortung der Koalitionsfreiheit	140
c) Zwischenergebnis: Parität als Voraussetzung der Wirtschaftsordnung	142
II. Parität im Gefüge der sozialen Ordnung	144
1. Sozialstaat und soziale Ordnung	145
a) Die Sozialordnung	146
b) Der soziale Regelungsauftrag	148
aa) Die Staatsfundamentalnormen als mittelbarer Maßstab	149
bb) Die Aktualisierung des Sozialstaatsprinzips durch die Grundrechte	150
(1) Die freiheitliche Konzeption der Verfassung als Ausgangspunkt	150
(2) Die Wirkweise des Sozialstaatsprinzips	152
cc) Zwischenergebnis: Parität als Auftrag des Sozialstaates	154
2. Soziale Ordnung durch Koalitionsfreiheit	156
a) Das Verhältnis von Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 20 Abs. 1 GG	157
aa) Die Koalitionsfreiheit im Lichte verfassungsrechtlicher Ordnung	158
bb) Umsetzung des verfassungsrechtlichen Regelungsauftrages	161
b) Zwischenergebnis: Parität als Auftrag an die Koalitionsfreiheit	162

3. Kapitel

Das Recht der Unternehmensmitbestimmung	166
A. Die normativen Anknüpfungspunkte	166
I. Art. 9 Abs. 3 GG als verfassungsrechtliche Grundlage der Unternehmensmitbestimmung	166
1. Die Maßgeblichkeit einer historischen Kontextualisierung	167
2. Die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als sachlicher Gewährleistungsgehalt	168
a) Art. 159, 165 WRV	171
aa) Die Erweiterung des materiellen Gewährleistungsgehaltes durch die WRV	171
bb) Die begriffliche und funktionale Teilung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Art. 159 und 165 WRV	173
(1) Die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen des Art. 159 S. 1 WRV	173
(2) Die doppelte Bedeutung des Art. 165 WRV	175
(a) Art. 165 Abs. 1: Die funktionale Komplementärwirkung der Mitbestimmungsregime	175

(b) Art. 165 Abs. 2–6: Das Rätssystem	177
b) Art. 9 Abs. 3 GG	179
aa) Das Meinungsbild	180
bb) Kritik: Fehlende Berücksichtigung der historischen Konzeption	182
c) Ergebnis: Die Fusion von Art. 159, 165 WRV in Art. 9 Abs. 3 GG	185
3. Konsequenzen für den Koalitionsbegriff	187
a) Die Aussagekraft des Art. 159 S. 1 WRV	188
aa) Das zentrale Kriterium der Unabhängigkeit	188
bb) Keine Arbeitskampfbereitschaft	189
b) Die Bedeutung des Art. 165 Abs. 1 S. 2 WRV	191
c) Die verfassungsrechtliche Apotheose der demokratischen Organisation	193
4. Gesamtergebnis und Bedeutung für die Untersuchung	196
a) Die Unternehmensmitbestimmung als Schutzgut der Koalitionsfreiheit ..	196
b) Parität als funktionales Element der Koalitionsfreiheit	198
II. Die einfachgesetzliche Konkretisierung der Unternehmensmitbestimmung durch das MitbestG	201
1. Grundlagen	201
a) Die Systematik der Regelungswerke zur betrieblichen und unternehmens- bezogenen Mitbestimmung	201
aa) Die Unternehmensmitbestimmung	201
bb) Der systematische Zusammenhang mit dem BetrVG	204
cc) Zwischenergebnis: Die systematische Aktualisierung der Koalitions- mittel des Art. 9 Abs. 3 GG	206
b) Parität als funktionales Element innerhalb der einfachgesetzlichen Me- chanismen	207
2. Das MitbestG als einfachgesetzliche Konkretisierung	209
a) Anwendungsbereich des MitbestG	209
b) Der mitbestimmte Aufsichtsrat	211
c) Die Gewerkschaftsrechte in der Unternehmensmitbestimmung	214
aa) Vorschlagsrecht und Beteiligung im Rahmen der Mandatierung	214
(1) Das Vorschlagsrecht gem. § 16 MitbestG	214
(2) Das Aufsichtsratsmandat – Rechte und Pflichten der Gewerk- schaftsvertreter im Rahmen ihrer Mandatierung	216
bb) Die Mitbestimmungsfunktion des Aufsichtsrates im Lichte des Un- ternehmensinteresses	217
(1) Einführung in die Problematik	217
(2) Unternehmensinteresse	221
(a) Die ersten Definitionsversuche	221
(b) Die rechtliche Verankerung des Unternehmensinteresses	222
(c) Konsequenz: Die Verankerung des Interessenpluralismus	223
(aa) Gesellschafterinteressen	224

(bb) Arbeitnehmerinteressen	224
(cc) Sonstige Interessen	225
(dd) Zwischenergebnis	226
(d) Das Unternehmensinteresse in der Entscheidungsfindung	226
(3) Zwischenergebnis: Die Systemimmanenz der Arbeitnehmerinteressen in der Unternehmensverfassung	229
cc) Die Willensbildung durch Aufsichtsratsbeschluss	231
(1) Die Rechtsnatur des Aufsichtsratsbeschlusses	231
(2) Der Willensbildungsprozess in der aufsichtsrätlichen Praxis	232
(3) Ein Vergleich mit dem Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung	234
B. Die Rolle der Gewerkschaften in der Unternehmensmitbestimmung	236
I. Der Schutz der Koalitionen innerhalb der Koalitionsfreiheit	237
1. Historische Kontextualisierung	237
2. Art. 159, 165 WRV	238
a) Die individualfreiheitliche Grundkonzeption der Koalitionsfreiheit	238
b) Die Zweckbezogenheit des kollektiven Schutzes als Ausdruck des Zusammenspiels von Art. 159 und Art. 165 WRV	241
3. Art. 9 Abs. 3 GG	243
a) Meinungsstand	244
b) Stellungnahme	246
aa) Der Wortlaut des Art. 9 Abs. 3 GG	246
bb) Die abweichende Konzeption des Art. 9 Abs. 3 GG	248
cc) Die Bedeutung des Art. 19 Abs. 3 GG	249
(1) Der kollektive Grundrechtsschutz in der WRV	249
(2) Der kollektive Grundrechtsschutz durch das Grundgesetz	250
4. Zwischenergebnis: Wesentlichkeitsbezug des Kollektivschutzes	252
II. Die Arbeitnehmerrepräsentation als verfassungsrechtliche Ordnungsfunktion	253
1. Keine Ordnungsaufgabe und keine Gemeinwohlbindung der Koalitionen	255
a) Ordnungswirkung statt Ordnungsaufgabe	255
aa) Die Ordnungswirkung des Tarifvertrages	255
bb) Die betriebliche Ordnung	259
cc) Die faktische Ordnungswirkung des Aufsichtsratsbeschlusses	262
b) Keine Gemeinwohlverpflichtung	263
aa) Keine Gemeinwohlbindung in der Tarifautonomie	265
bb) Keine Gemeinwohlbindung in der Unternehmensmitbestimmung	266
cc) Zwischenergebnis: Kein Gemeinwohl im Rahmen legitimer Interessenvertretung	267
2. Zwischenergebnis: Ordnungswirkung durch Allgemeinrepräsentation und deren Legitimationserfordernis	269
3. Eigene Konzeption: Die negative Koalitionsmitbestimmungsfreiheit	272

4. Kapitel

Der mitbestimmungsgesetzliche Gewerkschaftsbegriff 275

A. Die Begriffsfindung im Wege der klassischen Auslegung	275
I. Die Auslegung des Gewerkschaftsbegriffes im MitbestG	275
1. Wortlaut	276
a) Der Erkenntniswert	277
b) Das Auslegungsergebnis: Die Unergiebigkeit des Wortlauts	278
2. Systematik	279
a) Der Erkenntniswert	280
aa) Das MitbestG zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht	281
bb) Das MitbestG als eigenes System	282
(1) Die Verweise auf § 18 Abs. 1 AktG und § 5 Abs. 3 BetrVG	282
(2) Die Möglichkeit der Wahlanfechtung	284
(3) Das Doppelstimmrecht gem. § 29 MitbestG	286
(4) Kein Quorum für Gewerkschaftsvertreter gem. § 16 MitbestG	287
(5) Das Vertretensein der Gewerkschaftsvertreter nach § 7 Abs. 5 MitbestG	288
(6) Die Beschlussfassung und die Gleichheit der Mandatsträger	290
b) Das Auslegungsergebnis: Kein systematisches Erfordernis der Tariffähigkeit	290
3. Die Historie	291
a) Die Entstehungsgeschichte	292
aa) Die Diskussion um die Erweiterung der Unternehmensmitbestimmung	292
bb) Erste gesetzgeberische Ansätze	294
cc) Der Weg zum Gesetzgebungsverfahren	296
b) Das Gesetzgebungsverfahren	300
aa) Der Entwurf als Kompromiss	300
bb) Die Kritik der Sozialpartner	301
cc) Verhandlungen und Beschluss des Gesetzes	302
c) Der Erkenntniswert	304
aa) Der Bericht der Mitbestimmungskommission vom 4. Februar 1970	305
(1) Eine Kontextualisierung des Mitbestimmungsberichtes	306
(2) Der Inhalt des Berichtes	307
(a) Die Rolle der Gewerkschaften im mitbestimmten Aufsichtsrat	307
(b) Das Nominationsrecht nach den Empfehlungen der Kommission	312
bb) Die Stellungnahme der Bundesregierung zum Mitbestimmungsbericht vom 4. Dezember 1970	317
cc) Der erste Regierungsentwurf vom 20. Februar 1974 unter Berücksichtigung der Koalitionsvereinbarung vom 22. Januar 1974	318

dd) Die 404. Sitzung des Deutschen Bundesrates vom 5. April 1974	318
ee) Der Gesetzentwurf zum MitbestG vom 29. April 1974	320
(1) Zur Rolle der Gewerkschaften	320
(2) Zum Merkmal des Vertretenseins	321
(3) Die Behandlung anderer unbestimmter Rechtsbegriffe	322
ff) Die erste Lesung des Regierungsentwurfes vom 20. Juni 1974	323
gg) Die Protokolle des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung	325
(1) Zum Begriff des „leitenden Angestellten“	327
(2) Zum Wahlverfahren	329
hh) Der Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 10. März 1976	331
ii) Die zweite und dritte Lesung des Entwurfes vom 18. März 1976	332
d) Das Auslegungsergebnis: Teleologische Erschütterung des Anscheins der Einheitlichkeit	335
II. Das Ergebnis der klassischen Auslegung	337
III. Keine Korrektur durch ein Rangverhältnis der Auslegungsmittel	338
B. Die verfassungskonforme Auslegung	340
I. Die Grundlagen der verfassungskonformen Auslegung	341
1. Ausgangspunkt und Voraussetzungen der verfassungskonformen Auslegung	341
2. Der Gang der Auslegung im vorliegenden Fall	344
II. Die verfassungskonforme Auslegung	344
1. Tarifwilligkeit	346
a) Die verfassungsrechtlichen Vorgaben	347
b) Zwischenergebnis: Die satzungsmäßige Verpflichtung zum Tarifabschluss als Verstoß gegen die negative Koalitionsmittelwahlfreiheit	348
2. Anerkennung des staatlichen Tarif-, Arbeitskampf- und Schlichtungsrechtes	350
a) Die verfassungsrechtlichen Vorgaben	350
aa) Anerkennung des Tarifvertragsrechtes	352
bb) Anerkennung des Arbeitskampfrechtes und des Schlichtungsrechtes	354
(1) Die verfassungsrechtliche Gleichrangigkeit von Arbeitskampf und Unternehmensmitbestimmung	354
(2) Die Vereinbarkeit der beiden Instrumentarien	355
(a) Vereinbarungsversuche in Lehre und Praxis	355
(b) Verfassungsrechtliche Bewertung	357
b) Zwischenergebnis: Tarifvertragsspezifische Rechtstreue nicht erforderlich	358
3. Organisatorische Leistungsfähigkeit und Durchsetzungskraft	359
a) Die verfassungsrechtlichen Vorgaben	359
b) Zwischenergebnis: Die mitbestimmungsspezifischen Anforderungen an die organisatorische Leistungsfähigkeit	360

4. Soziale Mächtigkeit	361
a) Die verfassungsrechtlichen Vorgaben	362
aa) Das Paritätserfordernis innerhalb der Mitbestimmungsverfahren	362
(1) Das Doppelstimmrecht als Paritätshindernis?	363
(2) Zwischenergebnis: Parität innerhalb unterschiedlicher Mitbestim- mungsmechanismen	363
bb) Die Rolle der Gewerkschaftsvertreter als Mandatsträger	365
(1) Fachkenntnisse und Sachverstand	365
(2) Die Ausschussarbeit	366
(3) Die fehlende Rückanbindung an die Gewerkschaften	367
b) Zwischenergebnis: Kein Erfordernis sozialer Macht zur Paritätssicherung	368
III. Das Ergebnis der verfassungskonformen Auslegung	369
C. Zusätzliche Voraussetzungen zum Zwecke der Funktionssicherung de lege ferenda?	370
I. Anerkennung des Mitbestimmungsrechtes	371
II. Beschlusswilligkeit	373
III. Branchenspezifische Fachkenntnisse	375
1. Das Erfordernis branchenspezifischer Fachkenntnisse	375
2. Die Differenzierung zwischen Gewerkschaft und Gewerkschaftsvertreter ...	377
D. Der Gewerkschaftsbegriff nach dem MitbestG	378
 Die Ergebnisse der Untersuchung in Thesen	 379
 Literaturverzeichnis	 386
Stichwortverzeichnis	440