

Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung

Organisation

Die dreistündige Vorlesung findet im Sommersemester statt und ist nach Studienplan für das 6. Semester vorgesehen. Für Studenten des Schwerpunktbereiches 5 ist sie obligatorisch (Wahlpflichtstoff). Sie setzt die Pflichtstoffvorlesung Arbeitsrecht voraus und baut teilweise auf der Vorlesung Koalitions-, Tarif- und Arbeitskampfrecht auf.

Die Vorlesung wird derzeit von den Professoren *Franzen, Rieble und Giesen* angeboten.

Inhalt

Das kollektive Arbeitsrecht schafft, dem Arbeitnehmerschutz verpflichtet, einen Rechtsrahmen für die kollektive Interessenvertretung. Insofern bestehen zwei selbständige Subsysteme, die nach unterschiedlichen und inkompatiblen Prinzipien verfaßt sind. Während die Koalitionsfreiheit die Arbeitnehmer (und die Arbeitgeber) zur autonomen und staatsfreien Konfliktlösung durch (Tarif-)Vertrag und Arbeitskampf befähigt, setzt die Mitbestimmung auf Arbeitnehmerteilhabe in vom Staat definierten Organisationsstrukturen in Betrieb und Unternehmen.

Die Vorlesung erklärt dieses „System der Mitbestimmung“: Es besteht seinerseits aus zwei Teilen, der betrieblichen Mitbestimmung über das eigenständige Interessenvertretungsorgan Betriebsrat und die Unternehmensmitbestimmung, die die Arbeitnehmer im Kontrollorgan der Anteilseigner juristischer Personen, dem Aufsichtsrat, repräsentiert.

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung geht es um:

- Grundlagen und Grundbegriffe (Arbeitnehmer – Betrieb – Betriebszugehörigkeit)
- Organisation
 - Errichtung des Betriebsrats
 - Wahlen
 - Umstrukturierung
 - Betriebsratsarbeit
 - Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder
 - Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Europäischer Betriebsrat, Sprecherausschuß
- Mitwirkung und Mitbestimmung
 - Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats
 - System und Wirkungsweise der Beteiligungsrechte
 - Insbesondere: Individualrechtliche Folgen
 - Betriebsvereinbarung als Regelungsinstrument
 - Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Im zweiten Teil wird die Unternehmensmitbestimmung behandelt:

- Drei Intensitätsstufen der Unternehmensmitbestimmung (Drittelbeteiligung, Beinahe-Parität nach dem MitbestG 1976 und Parität in der Montan-Mitbestimmung)
- Aufgaben des (mitbestimmten) Aufsichtsrats
- Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
 - Wahl
 - Gleichberechtigung und Haftung
- Arbeitsdirektor als Mitbestimmungselement
- Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung

Besonderen Wert legt die Vorlesung auf die **Systembetrachtung**, insbesondere den Schutz der Gewerkschaften davor, daß die Mitbestimmung als Staatsintervention ihnen unzulässige Konkurrenz macht. Der Betriebsrat darf nicht zur betragfreien

Ersatzgewerkschaft werden. Auf der anderen Seite kommt auch den Gewerkschaften eine Rolle in der Betriebsverfassung zu.

Hinzu kommen **europarechtliche Einflüsse**: Auf betrieblicher Ebene sind materielle Vorgaben über Anhörungs- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer zu beachten. In der Unternehmensmitbestimmung sorgt europäische Unternehmensfreizügigkeit im Verbund mit gesellschaftsrechtlichen Vorgaben zur Europäischen Aktiengesellschaft und der (grenzüberschreitenden) Verschmelzung für Wettbewerbsdruck auf die deutsche Unternehmensmitbestimmung.