

Gruppenarbeit, Arbeitsverhältnis und die Arbeitsrechtsordnung

Auswirkungen der Einführung von Gruppenarbeit
unter besonderer Berücksichtigung eines Arbeitsverhältnisses
und gesellschaftlicher Elemente im Arbeitsverhältnis

Von

Axel Schack



Duncker & Humblot · Berlin

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung, Ziel und Gang der Untersuchung	21
I. Vom Arbeitnehmer zum Gesellschafter?	21
II. Gruppenarbeit und das Mitarbeitsverhältnis	23
III. Ziel der Untersuchung	24
IV. Gang der Untersuchung	25

I. Kapitel

Die Grundzüge der Entwicklung des Arbeitsrechts und der Mitarbeiterbeteiligung bis zum Ende der Weimarer Republik	27
--	----

§ 2 Die Entstehung der Arbeitsrechtsordnung im Lichte der Mitarbeiterbeteiligung	27
I. Die Entwicklung bis zum Ende des 1. Weltkriegs	28
1. Vom Status zum Kontrakt	28
a) Die Arbeitsschutzgesetzgebung	29
b) Die Gewerkschaften	30
c) Die Arbeiterausschüsse	31
2. Die Mitarbeiterbeteiligung	33
a) Die Ursprünge des Gewinnbeteiligungsgedankens	34
b) Die Arbeitsgesellschaft und die Arbeitsteilhaberschaft	36
aa) Henry Briggs, Son & Co., Whitwood, Yorkshire	38
bb) Neue Berliner Messingwerke, Actiengesellschaft, vormals W. Borchert jun., Berlin	39
c) Die Fabrik als Staat	40

3. Alternative Entlohnungskonzepte	42
a) Die Carl-Zeiss-Stiftung	43
b) Der Lohnvertrag als partiarisches Rechtsgeschäft	45
4. Klassenkampf versus Kooperation	46
II. Die Entwicklung des Arbeitsrechts und des Gedankens der Mitarbeiterbeteiligung in der Weimarer Zeit	48
1. Das Arbeitsrecht als selbständiges Rechtsgebiet	48
2. Die Mitarbeiterbeteiligung	49
a) Der 32. Deutsche Juristentag	50
aa) Leitsatz A. I. und Begründung	51
bb) Leitsatz A. II. und Begründung	51
cc) Leitsatz A. III. und Begründung	52
dd) Leitsatz A. IV. und Begründung	52
ee) Leitsatz A. V. und Begründung	53
ff) Leitsatz A. VI. und Begründung	53
gg) Leitsatz A. VII., Begründung und verabschiedete Form	54
hh) Das gesellschaftsrechtlich orientierte Arbeitsverhältnis in der Arbeitsgesellschaft	55
ii) Leitsatz A. VIII. und Begründung	57
b) Die Kommanditgesellschaft auf Arbeit	58
III. Ergebnis	59

2. Kapitel

Die Grundlagen der Untersuchung. Strukturierung der arbeitsrechtlichen Regelungsmaterie 61

§ 3 Die Arbeitsrechtsordnung und deren Regelungsmaterie	61
I. Die Arbeitsrechtsordnung	61
II. Die Regelungsmaterie des Arbeitsrechts	64
§ 4 Der unternehmerische Kombinationsprozeß	73

§ 5 Die Ebenen der Mitbestimmung	77
I. Die Mitbestimmung auf der Ebene des Unternehmens	77
II. Die Ebene des Betriebs im Lichte der unternehmerischen Mitbestimmung	79
III. Die Ebene des Arbeitsplatzes und der Arbeitsgruppe	82
IV. Ergebnis zum zweiten Kapitel	85
1. Ergebnis zu § 3	85
2. Ergebnis zu §§ 4 und 5	86

3. Kapitel

**Die Beteiligung der Arbeitnehmer auf der Ebene
des Unternehmens, des Betriebs und am Arbeitsplatz,
als Mitglieder einer Arbeitsgruppe** 87

§ 6 Gruppenarbeit und selbststeuernde Arbeitsgruppen im Sinne des Konzepts der „schlanken Fabrik“	87
I. Die Gruppenarbeit in einer Betriebsgruppe	88
1. Beteiligungsrechte des Arbeitnehmers / der Gruppe bezüglich der Grup- penzusammensetzung	91
2. Die Rechtsnatur der Betriebsgruppe	92
3. Die Verfassung der Gruppe, Arbeitsgruppenbesprechung und -sprecher ...	93
II. Teilautonome Arbeitsgruppen, „Lean Production“. Beispiele aus der Praxis ..	95
1. Begriff der teilautonomen Arbeitsgruppen	95
2. Schlanke Produktion und Gruppenarbeit	98
3. Praxisbeispiele	101
a) Fertigungsinseln bei der Felten & Guillaume Energietechnik AG	101
b) Gruppenarbeit bei der Adam Opel AG, Eisenach	102
c) Dezentrale Produktionseinheiten, IBM Deutschland Produktions GmbH	103
III. Der Mitarbeiterscharakter der Gruppenarbeit in der „schlanken Fabrik“	104

IV. Erfolgsorientierte Entlohnung bei Gruppenarbeit	105
V. Das Beteiligungspotential der Teams	106
§ 7 Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz 1972	110
I. Arbeitsgruppen versus Betriebsrat?	110
II. Das Betriebsverfassungsgesetz 1972	113
1. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	115
a) Die betrieblichen Mitwirkungsrechte	116
aa) Die Unterrichts- und Informationspflichten	116
bb) Das Recht auf Anhörung und die Vorschlagsrechte	117
cc) Die Beratungsrechte	117
dd) Die beschränkte Mitbestimmung	117
b) Die Mitbestimmung im engeren Sinne	119
aa) Die Mitbestimmung in allgemeinen personellen Angelegenheiten	119
bb) Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	120
(a) Lage der Arbeitszeit	121
(b) Dauer der Arbeitszeit	122
(c) Technische Überwachungseinrichtungen	122
c) Die Initiativrechte	125
d) Die wirtschaftlichen Angelegenheiten	125
2. Ergebnis	126
§ 8 Die mitbestimmte Aktiengesellschaft	128
I. Der Aufsichtsrat	128
II. Reichweite der Mitbestimmung	130
1. Die Bestellung des Vorstands	131
2. Überwachung der Geschäftsführung	132
3. Zustimmung nach § 111 Abs. 3 Satz 2 AktG	133
4. Der Jahresabschluß	134

§ 9 Bewertung des arbeitnehmerseitigen Beteiligungspotentials in seiner Gesamtheit im Hinblick auf seinen paritätsändernden Einfluß	134
I. Die Frage nach einer funktionellen Betrachtung der arbeitnehmerseitigen Beteiligungsrechte	135
1. Kölner Gutachten versus Mitbestimmungsurteil	135
2. Stellungnahme	136
II. Funktionelle Parität zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmerschaft in einer mitbestimmten Aktiengesellschaft mit Gruppenarbeit und Betriebsrat	138
1. Der Einfluß der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer hinsichtlich des dispositiven Faktors	139
a) Die Planung des Leitbilds des Unternehmens	140
b) Die strategische Planung	140
c) Die operative Planung	143
d) Das planungsbezogene arbeitnehmerseitige Beteiligungspotential	143
aa) Die Beeinflussung der Unternehmensleitbildplanung, der strategischen und der operativen Planung durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat	143
bb) Die Beeinflussung der Unternehmensleitbildplanung, der strategischen und der operativen Planung durch den Arbeitsdirektor	145
cc) Die Beeinflussung der Unternehmensleitbildplanung, der strategischen sowie der operativen Planung durch die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsbefugnisse	145
e) Der Einfluß der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auf den Führungsprozeß in einer mitbestimmten Aktiengesellschaft auf der Ebene des Unternehmens, des Betriebs und der Arbeitsgruppe	149
aa) Die Ebene des Unternehmens	149
bb) Die Ebene des Betriebs	153
cc) Die Ebene der Arbeitsgruppe	153
f) Der Einfluß der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer hinsichtlich des Teilprozesses Kontrolle	154
2. Die menschliche (objektbezogene) Arbeit	155
3. Die Betriebsmittel	156
4. Ergebnis	157

4. Kapitel

Die Parität der Arbeitsvertragsparteien	159
§ 10 Die Ungleichgewichtigkeit im Arbeitsrecht	160
I. Die Privatautonomie und der Schutz des Schwächeren	160
II. Die Privatautonomie im Arbeitsrecht	163
1. Das Produktivmitteleigentum des Arbeitgebers	164
2. Die intellektuelle Überlegenheit	165
3. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt	166
a) Die Berücksichtigung arbeitsmarktlicher Gesichtspunkte im Arbeitsrecht	168
aa) Das Kündigungsschutzgesetz	168
bb) Das Betriebsverfassungsgesetz	169
b) Arbeitsrecht und Wirtschaftswissenschaften	169
4. Eingliederung in die betriebliche Organisation	170
III. Ergebnis	172
§ 11 Das Gutachten der Deregulierungskommission	173
I. Das Mehrheitsvotum zum Argument vom Unterbietungswettbewerb	174
II. Das Mehrheitsvotum zum Argument einer Abhängigkeit	176
III. Das Minderheitsvotum	177
IV. Zusammenfassung	178
§ 12 Elemente einer Parität der Arbeitsvertragsparteien	179
I. Einordnung des Gutachtens der Deregulierungskommission und der arbeitsrechtlichen Dimension der Grundrechte	179
1. Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit	181
2. Vermögensverhältnisse der Arbeitnehmer	183

Inhaltsverzeichnis	13
3. Beschäftigungsalternativen	184
a) Die unterschiedlichen Qualifikationsstufen	185
b) Die Situation auf dem Arbeitsmarkt	186
II. Bewertung und Ergebnis	187

5. Kapitel

Zivilrechtliche Einordnung und dogmatische Folgerungen	191
§ 13 Gesellschaftsrechtliche Elemente im Arbeitsverhältnis	191
I. Der gemeinsame Zweck	193
1. Der Endzweck der Arbeitsvertragsparteien	194
a) Die Arbeitgeberposition	195
b) Die Arbeitnehmerposition	196
c) Zwischenergebnis	197
2. Die Gemeinsamkeit des Zwecks	198
a) Die Gemeinsamkeiten der Arbeitsvertragsparteien bei der Realisierung der individuellen Endzwecke	198
b) Fixes Arbeitsentgelt versus Gewinn- und Risikobeteiligung	201
c) Die Liquidationskompetenz des Arbeitgebers	203
II. Die Förderung des Zwecks	203
III. Gleichrangigkeit oder Abhängigkeit?	204
1. Das Angewiesensein auf das Arbeitsentgelt und den Arbeitsplatz	204
2. Die arbeitsorganisatorische Abhängigkeit	205
a) Die Wirkung der funktionellen Parität	206
b) Die Unselbständigkeit am Arbeitsplatz	206
aa) Schutz vor der Eingliederungssituation	207
bb) BetrVG versus Fremdbestimmung	207
cc) Gruppenarbeit versus Fremdbestimmung	209
IV. Ergebnis: Gesellschafterstellung kraft Arbeitsrechts	210

§ 14 Die Risikobeteiligung des Arbeitnehmers	211
I. Das Verhältnis von Mitbestimmung und unternehmerischem Risiko im Lichte der Rechtsprechung und Literatur	212
II. Die Folgenbetroffenheit der Herrschenden nach <i>Zöllner</i>	216
III. Stellungnahme	217
IV. Möglichkeiten der Tragung des Gegenleistungsrisikos	219
1. Die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer am arbeitgebenden Unternehmen	220
2. Die klassische und die alternative Gewinnbeteiligung	221
a) Die klassische Gewinnbeteiligung	221
aa) Die Gewinnbeteiligung als Unterfall der Erfolgsbeteiligung	221
bb) Die klassische Bilanzgewinnbeteiligung	223
b) Gewinnbeteiligung als alternatives Lohnkonzept	224
V. Das Arbeitsverhältnis als Grundlage des Gegenleistungsrisikos	226
§ 15 Zusammenfassung	227
Literaturverzeichnis	235
Namen- und Sachregister	259