

Inhalt

Einleitung	9
A. GRUNDLAGEN	
1. Historische Grundlage der Forderung nach paritätischer Mitbestimmung	15
2. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951	20
3. Verschiedene Mitbestimmungsmodelle – Das DGB-Modell als Ausgangspunkt der weiteren Untersuchung	21
3.1. Mitbestimmungsmodelle in der Bundesrepublik	21
3.2. Statut für Europäische Aktiengesellschaften und die Mitbestimmungskonzeptionen der Gewerkschaften in der EWG	25
4. Die Erfahrungen mit dem Montan-Mitbestimmungsgesetz	30
4.1. Wirkungsbereich der Mitbestimmungsträger	30
4.2. Die Auseinandersetzung um die rechtliche Stellung der Mitbestimmungsträger	32
5. Die historische Forderung nach Kontrolle durch Mitbestimmung und die sozial-partnerschaftliche Mitbestimmungskonzeption	37
5.1. Das integrationistische Mitbestimmungskonzept	38
5.2. Die historisch entwickelte antikapitalistische Mitbestimmungskonzeption	39
5.3. Ausgangsprämisse der weiteren Untersuchung: Mitbestimmung als Kontrolle	41
B. PARITÄTISCHE MITBESTIMMUNG UND ARBEITSVERTRAG	
1. Die These vom qualitativen Umschlag des Arbeitsvertrags in einen Gesellschaftsvertrag bei Einführung paritätischer Mitbestimmung	43
1.1. v. Nell-Breunig, Sachverständigenkommission	43
1.2. Löwisch	44
2. Der Inhalt des Gesellschaftsrechts	45
	5

2.1.	Personengesellschaften	46
2.2.	Kapitalgesellschaften	47
2.3.	Bisherige Erfahrungen mit der Einbeziehung der Arbeitnehmer in einen Gesellschafterstatus	50
2.3.1.	Fabricius-Modell	50
2.3.2.	Die sogenannten Partnerschaftsunternehmen	51
2.3.3.	Wertung der bisherigen Erfahrungen	52
2.4.	Die materiellen Voraussetzungen einer Gesellschafterstellung	56
3.	Die Entwicklung des Arbeitsvertrags vom Austauschverhältnis zum personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis als Voraussetzung gesellschaftsrechtlicher Konzeptionen	57
3.1.	Historische Wurzeln des Arbeitsvertrags	58
3.1.1.	Arbeitsvertrag und kapitalistisches Produktionsverhältnis	59
3.1.2.	Reaktion des Staates und der Unternehmer auf die Organisation der Arbeiterschaft	61
3.1.3.	Dogmatische Reaktion: v. Gierkes Gemeinschaftskonzeption	63
3.2.	Der Arbeitsvertrag in der Weimarer Republik	65
3.2.1.	Die Rechte der Arbeiterschaft nach der Weimarer Reichsverfassung	65
3.2.2.	Die Bedeutung des Betriebsrätegesetzes	66
3.2.3.	Der Arbeitsvertrag in Lehre und Rechtsprechung	68
3.2.3.1.	Die schuldrechtliche Konzeption der Lehre	68
3.2.3.2.	Die Gemeinschaftskonzeption in der Rechtsprechung von RG und RAG	70
3.3.	Faschismus: Das Arbeitsverhältnis als Institution	72
3.3.1.	Die faschistische Korporationsordnung	72
3.3.2.	Das Arbeitsverhältnis als Statusverhältnis: die personenrechtliche Gemeinschaft	73
3.4.	Die herrschende Arbeitsvertragsauffassung in der Bundesrepublik	76
3.5.	Das Statusverhältnis als Einschränkung der Vertrags- und Betätigungsfreiheit der Arbeitnehmer	79
3.5.1.	Bedeutung der Treuepflicht	80
3.5.2.	Funktion der Fürsorgepflicht	86
3.5.3.	Umdeutung der Treue- und Fürsorgepflichten in schuldrechtliche Nebenpflichten	88
4.	Das Arbeitsverhältnis als Gesellschaftsverhältnis: Statusverhältnis in neuem rechtlichen Gewand	90
4.1.	Das Unternehmen als Organisation	90
4.2.	Die technologische Unternehmensgemeinschaft	92
4.3.	Das Gesellschaftsverhältnis als Rechtsgemeinschaft	93
5.	Der Arbeitsvertrag als schuldrechtlicher Austauschvertrag und die Bedeutung der Mitbestimmung	96
5.1.	Rechtsvergleichende Betrachtung am Beispiel Italiens und Frankreichs	96
5.1.1.	Italien	97
5.1.2.	Frankreich	99

5.1.3.	Bedeutung für die Bundesrepublik	100
5.2.	Arbeitsvertrag, Grundgesetz und Mitbestimmung	102

C. PARITÄTISCHE MITBESTIMMUNG UND BETRIEBSRISIKO

1.	Arbeitnehmerhaftung im paritätisch mitbestimmten Unternehmen aus sozialpartnerschaftlicher Sicht	106
1.1.	Die gegenwärtige Betriebsrisikoverteilung	106
1.2.	Die Forderung nach Ausweitung der Haftung	108
1.3.	Die Aufhebung der Trennung von Betriebsrisiko und Wirtschaftsrisiko	111
1.3.1.	Parallele: Haftungsfrage bei ausgesperrten Arbeitnehmern im nichtbestreikten Betrieb	112
1.3.2.	Allgemeine Bedeutung	114
2.	Betriebsrisikolehre – Umgestaltung der gesetzlichen Haftungsregelung durch die Rechtsprechung	115
2.1.	Die Interessenkonstellation bei Betriebsstörungen	115
2.2.	Gesetzliche Regelung zugunsten der Arbeitnehmer: § 615 BGB	116
2.3.	Ausschaltung des § 615 BGB durch die Rechtsprechung	118
2.4.	Rechtshistorischer und aktueller Hintergrund bei der Konstruktion von Regelungslücken	121
3.	Die Thesen zur Ausweitung der Arbeitnehmerhaftung	126
3.1.	Der mitbestimmende Arbeitnehmer als Mitunternehmer	127
3.1.1.	Trennung von Kapitaleigentum und Kapitalfunktion	128
3.1.2.	Die Unternehmerfunktion als Kapitalfunktion	130
3.2.	Die angebliche Identität von Herrschaft und Haftung	133
3.2.1.	Das Auseinanderfallen von Herrschaft und Haftung als gesellschaftsrechtlicher Grundsatz	134
3.2.2.	Mitbestimmung und soziales Risiko	135
3.3.	Die Ausschaltung der Sphärentheorie als Rechtsgrundlage	136
4.	Unternehmerhaftung und Mitbestimmung	138
4.1.	Das Verhältnis des Individualrechts zum Kollektivrecht	138
4.2.	Exkurs: Die Haftung des Produktionsmitteleigentums bei gefahreneigiger Tätigkeit	143
4.2.1.	Haftungsgrund: Eigentum an den Produktionsmitteln	143
4.2.2.	Konsequenzen für die Betriebsrisikofrage	146
4.3.	Mitbestimmung und Kapitaleigentum	147
5.	Betriebsrisiko und tarifvertragliche Regelung	149
5.1.	Rechtsvergleichende Betrachtung am Beispiel Italiens und Frankreichs	150
5.1.1.	Frankreich	150
5.1.2.	Italien	151
5.2.	Tarifvertragliche Abreden als Voraussetzung einer Revision der Betriebsrisikolehre	152

D. PARITÄTISCHE MITBESTIMMUNG UND TARIFVERTRAG

1. Problemstellung	155
2. Koalitionsfreiheit, Tarifvertragssystem und paritätische Mitbestimmung	159
2.1. Paritätische Mitbestimmung als Zerstörung »gegnerunabhängiger« Unternehmer-Koalitionen?	159
2.2. Die verfassungsrechtliche Einordnung des Begriffs Gegnerunabhängigkeit durch die Mitbestimmungsgegner	162
2.3. Der historische Stellenwert des Begriffs Gegnerunabhängigkeit	164
2.4. Der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG	168
2.4.1. Die Bedeutung der Länderverfassungen und der Beratungen des Parlamentarischen Rates für die Auslegung von Art. 9 Abs. 3 GG	169
2.4.2. Art. 9 Abs. 3 als Arbeitnehmergrundrecht	172
2.5. Die Einwirkung des Sozialstaatsprinzips auf Art. 9 Abs. 3 GG	176
3. Paritätische Mitbestimmung und das Gleichgewicht der »Sozialpartner«	178
3.1. Paritätische Mitbestimmung als Störung eines angeblichen verfassungsrechtlichen Gleichgewichtsprinzips	178
3.2. Die Gleichgewichtigkeit der Tarifparteien als Voraussetzung für die Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen?	180
3.3. Gleichgewichtsprinzip und Sozialstaatsauftrag	184
4. Paritätische Mitbestimmung, Tarifvertragssystem und Wirtschaftsverfassung	190
5. Einschränkung der Betätigungsfreiheit der Arbeitnehmer als Ziel partnerschaftlicher Mitbestimmungskonzeptionen	196
Literaturverzeichnis	200
Abkürzungsverzeichnis	213