

Münchener Juristische Beiträge · Band 37

Norbert Windeln, LL.M.

**Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
im organisatorischen Bereich**



Herbert Utz Verlag · Wissenschaft
München

Münchener Juristische Beiträge

Herausgeber der Reihe:
Dr. jur. Thomas Küffner

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte
bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zugleich: Dissertation, Köln, Univ., 2003

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch
begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung,
des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der
Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem
Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanla-
gen bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwendung,
vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH 2003

ISBN 3-8316-0245-X

Printed in Germany

Herbert Utz Verlag GmbH, München
Tel.: 089/277791-00 - Fax: 089/277791-01

Inhaltsverzeichnis

I) Einleitung	1
II) Moderne und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen	5
1) Reformbedarf – Erosion der vorhandenen Strukturen	5
a) Starke Zunahme kleinbetrieblicher Strukturen	6
b) Dezentralisierung und Divisionalisierung	7
c) Neue Formen unternehmensübergreifender Kooperation	9
d) Terrainverlust der Mitbestimmung	12
2) Ansatzpunkte für eine Reform	12
a) Betriebsbegriff	12
(1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	12
(2) Reformdiskussion	16
(a) Kodifikation des Betriebsbegriffs	16
(b) Absenkung des Schwellenwertes	17
(c) Schaffung einer Unternehmensverfassung	18
(3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	19
(a) Gegen eine Kodifikation des Betriebsbegriffs	19
(b) Gegen eine Absenkung des Schwellenwertes	22
(c) Gegen die Schaffung einer Unternehmensverfassung	25
b) Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen	26
(1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	26
(2) Reformdiskussion	28
(a) Vorschlag des DGB	28
(b) Restriktive Definition des Gemeinschaftsbetriebes	29
(3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	29
(a) Vermutungsregel des § 1 II Nr.1 BetrVG 2001	30
(b) Vermutungsregel des § 1 II Nr.2 BetrVG 2001	34

(c) Untaugliche Vermutungsregel der Konzernzugehörigkeit	35
(d) Beteiligung des Betriebsrats an Gesamtbetriebsräten der Trägerunternehmen	36
c) Kollektiv-vertragliche Betriebsverfassung	39
(1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	39
(a) Zwingendes Organisationsrecht	40
(b) Konkrete Gestaltungsmöglichkeiten und Auslegungsversuche	42
aa) Zusätzliche Vertretungen – § 3 I Nr.1 BetrVG 1972	43
bb) Andere Vertretungen – § 3 I Nr.2 BetrVG 1972	44
cc) Andere Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben – § 3 I Nr.3 BetrVG 1972	45
(c) Die Handhabung in der Praxis	46
(2) Reformdiskussion	47
(a) Ausweitung der inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten	48
aa) Zusätzliche Vertretungen	49
bb) Andere Vertretungen	49
cc) Abweichende Zuordnungen	51
(b) Ausweitung der Vereinbarungskompetenzen	51
(c) Abschaffung des Genehmigungsvorbehalts	52
(d) Konfliktlösungsmechanismen	53
(3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	55
(a) Ausweitung der Gestaltungsmöglichkeiten – § 3 I BetrVG 2001	55
aa) Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat – § 3 I Nr.1a) BetrVG 2001	56
bb) Zusammenfassung von Betrieben – § 3 I Nr.1b) BetrVG 2001	57
cc) Spartenbetriebsräte – § 3 I Nr.2 BetrVG 2001	58
dd) Andere Vertretungsstrukturen – § 3 I Nr.3 BetrVG 2001	63
ee) Zusätzliche Arbeitsgemeinschaften – § 3 I Nr.4 BetrVG 2001	68
ff) Zusätzliche Arbeitnehmervertretungen – § 3 I Nr.5 BetrVG 2001	70
(b) Vereinbarungskompetenzen – §§ 3 II und III BetrVG 2001	71

aa) Die Lösung des Gesetzgebers	72
bb) Wertung – stärkere Einbeziehung der Betriebsparteien erforderlich	73
cc) Wertung – stärkere Einbeziehung der Belegschaft erforderlich	77
(c) Wegfall der behördlichen Zustimmung	79
(d) Konfliktlösungsmechanismen	82
(e) Fazit zu c)	84
d) Zuordnung von Betriebsteilen und Kleinstbetrieben	85
(1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	85
(a) § 4 S.1 Nr.1 BetrVG 1972	86
(b) § 4 S.1 Nr.2 BetrVG 1972	87
(c) § 4 S.2 BetrVG 1972	88
(2) Reformdiskussion	89
(a) Aufrechterhaltung der bisherigen Strukturen	89
(b) Aspekt der räumlichen Nähe	90
(c) Erfassung aller Kleinstbetriebe	90
(3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	91
(a) Betriebsteile – § 4 I BetrVG 2001	91
aa) Darstellung	91
bb) Wertung	92
(b) Kleinstbetriebe – § 4 II BetrVG 2001	96
(c) Sonderkonstellation	98
e) Übergangs- und Restmandat	99
(1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	99
(2) Reformdiskussion	102
(3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	103
(a) Übergangsmandat – § 21a BetrVG 2001	103
aa) Darstellung	103
bb) Wertung	105
(b) Restmandat – § 21b BetrVG 2001	107

f) Maßstab der Mitbestimmungsrechte	110
(1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	112
(2) Reformdiskussion	114
(a) Orientierung der Schwellenwerte an das Unternehmen	114
(b) Stärkere Abstufung der Mitbestimmungsrechte nach Unternehmensgröße	114
(c) Schaffung eines Einstiegsmandats	116
(d) Unbeschränkter Zugang zur Mitbestimmung	117
(3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	117
(a) Orientierung der Schwellenwerte an das Unternehmen – §§ 99, 111 BetrVG 2001	117
aa) Fehlende Abstimmung mit dem Gemeinschaftsbetrieb	119
bb) Unstreitige Konstellationen	119
cc) Behandlung der Mischfälle	120
dd) Gesetzgeber muß nachbessern	122
(b) Abstufung der Mitbestimmungsrechte	124
aa) Gesetzliche Regelung	124
bb) Wertung	125
3) Zusammenfassung zu II)	128
 III) Persönlicher Anwendungsbereich – Belegschaft	 131
1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	131
a) Belegschaft	131
b) Erosion der Stammbesellschaft – Reformbedarf	133
c) Ausdehnung der Betriebsratszuständigkeit auf nicht betriebsangehörige Personen	134
2) Reformdiskussion	135
a) Eigenständige gesetzliche Kodifikation des Arbeitnehmerbegriffs im BetrVG	135
b) Ausdehnung auf arbeitnehmerähnliche Personen	136

c) Ausdehnung auf Leiharbeitnehmer	137
d) Ausdehnung auf sonstige Arbeitnehmer von Fremdfirmen	138
e) Aufgabe des Gruppenprinzips	140
f) Proportionale Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten	140
3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	141
a) Aufgabe des Gruppenprinzips	141
b) Arbeitnehmer – § 5 I BetrVG 2001	142
c) Keine Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen	143
d) Wahlberechtigung von überlassenen Arbeitnehmern – § 7 S.2 BetrVG 2001	144
(1) Darstellung	144
(2) Wertung	148
e) Keine Berücksichtigung der Teilzeitarbeit	150
 IV) Wahlrecht	 151
1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	152
2) Reformdiskussion	154
a) Einführung einer Frauenquote	154
b) Erstmalige Wahl eines Betriebsrats	155
c) Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe	156
d) Stärkere Legitimation des Betriebsrats	157
3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	158
a) Neues Gruppenprinzip – § 15 II BetrVG 2001	158
(1) Darstellung	158
(2) Wertung	163
b) Erstmalige Wahl eines Betriebsrats	164
(1) Verstärkter Kündigungsschutz – § 15 III lit. a KSchG	165
(2) Mentorenprinzip – § 17 I BetrVG 2001	165
c) Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe – § 14a BetrVG 2001	167

(1) Darstellung	167
(a) Wahl im zweistufigen Verfahren	168
(b) Wahl im einstufigen Verfahren	170
(2) Wertung	171
(a) Verkürzung der Fristen	171
(b) Mehrheitswahlrecht	173
d) Absage an eine stärkere Legitimation des Betriebsrats	174
 V) Organisation der Betriebsratsarbeit	 177
1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 2001	177
a) Betriebsratsmitglieder, Arbeitsbefreiungen und Freistellungen	178
b) Personelle und sächliche Hilfsmittel	179
c) Delegation von Mitbestimmungsbefugnissen	180
2) Reformdiskussion	182
a) Betriebsratsmitglieder, Arbeitsbefreiungen und Freistellungen	182
b) Personelle und sächliche Hilfsmittel	185
c) Budgetierung der Betriebsratskosten	186
d) Delegation von Mitbestimmungsbefugnissen	187
3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	188
a) Betriebsratsmitglieder, Arbeitsbefreiungen und Freistellungen	188
(1) Darstellung	189
(2) Wertung	191
b) Personelle und sächliche Hilfsmittel	194
(1) Informations- und Kommunikationstechnik – § 40 II BetrVG 2001	194
(2) Arbeitnehmer als Auskunftspersonen – § 80 II 3 BetrVG 2001	195
(3) Hinzuziehung eines Beraters bei Betriebsänderungen – § 111 S.2 BetrVG 2001	198
(a) Darstellung	198
(b) Wertung	201
c) Absage an eine Budgetierung der Betriebsratskosten	202

d) Delegation von Mitbestimmungsbefugnissen	203
(1) § 28a BetrVG 2001 – Darstellung	204
(2) Wertung	208
e) Vorschlagsrecht des Arbeitnehmers – § 86a BetrVG 2001	210
f) Schutz der Betriebsratsmitglieder bei Versetzung – § 103 III BetrVG 2001	212
VI) Gesamt- und Konzernbetriebsrat	213
1) Bisherige Rechtslage – BetrVG 1972	213
2) Reformdiskussion	215
a) Obligatorische Errichtung eines Konzernbetriebsrats	215
b) Zuständigkeit für betriebsratslose Betriebe	216
3) BetrVG 2001 – Stellungnahme	216
a) Keine obligatorische Errichtung eines Konzernbetriebsrats – § 54 I BetrVG 2001	217
b) Zuständigkeit für betriebsratslose Betriebe – §§ 50 I und 58 I BetrVG 2001	218
VII) Jugend- und Auszubildendenvertretung	219
VIII) Zusammenfassung und Fazit	220
Literaturverzeichnis	224

D) Einleitung

Nach einem von kontroversen Diskussionen geprägten Gesetzgebungsverfahren ist am 28. Juli 2001 das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-ReformG) in Kraft getreten, welches das bisherige Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aus dem Jahre 1972 ablöst.¹ Erklärtes Ziel der Novellierung ist es, die betriebliche Mitbestimmung zu modernisieren und zukunftsfähig zu machen.² In der Tat war das bisherige BetrVG 1972, trotz der zwischenzeitlichen radikalen Veränderungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt, über fast drei Jahrzehnte im wesentlichen unverändert geblieben. Lediglich 1988 kam es zu einigen vorsichtigen Reformen. So wurde unter anderem die Jugendvertretung zur Jugend- und Auszubildendenvertretung erhoben, eine eigene Vertretung für die leitenden Angestellten errichtet sowie der Minderheitenschutz verstärkt.³ Vorschläge der Gewerkschaften und der politischen Opposition für eine weitergehende und umfassende Novellierung der betrieblichen Mitbestimmung wurden hingegen nicht aufgegriffen. Auch die Rechtsprechung, die in dieser Zeit der relativen legislativen Untätigkeit redlich bemüht war, die geänderten Rahmenbedingungen aufzunehmen und betriebsverfassungsrechtlich einzufangen,⁴ war in vielen Fällen nicht in der Lage, Entwicklungslinien durch eine extensive oder restriktive Rechtsprechung nachzuzeichnen.⁵ Demnach ließ sich kaum noch bestreiten, daß das BetrVG 1972 nicht mehr den Anforderungen der Gegenwart entsprach und daß ein erheblicher Anpassungsbedarf bestand.⁶

¹ Gemäß seinem Art. 14 Satz 1 ist das am 27. Juli 2001 im Bundesgesetzblatt verkündete BetrVerf-ReformG (BGBl. I S. 1852ff.) einen Tag später in Kraft getreten.

² Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 14/5741, S. 25; vgl. zur Triebkraft des Gesetzesvorhabens auch Picker in RdA 2001, S. 257 (260).

³ Gesetz zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Betrieben v. 13.07.1988, BGBl. I, S. 1034; Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung v. 20.12.1988, BGBl. I, S. 2312; vgl. zusammenfassend zu den Veränderungen des BetrVG 1972 auch Rieble in ZIP 2001, S. 133 (133).

⁴ Vgl. hierzu Buchner in NZA 2001, S. 633, (633f.).

⁵ Fischer in NZA 2000, S. 167 (168); Karch / Klebe in AiB 2000, S. 599 (599).

⁶ Blanke / Rose in AiB 2000, S. 491 (492); Girndt in Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr.82, 1998, S. 25 (32f.); Reichold in NZA 1999, S. 561 (569); Wassermann (Reformbedarf), S. 15; Wendeling-Schröder in AiB 2000, S. 328 (329); Wiedenfels in AuA 2000, S. 318 (318); einschränkend aber Buchner in NZA 2001, S. 633 (633f.).

Die jetzige Novellierung wurde umfassend durch die „Kommission Mitbestimmung“ der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung vorbereitet, der namhafte Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der betrieblichen Praxis angehörten. In ihrem 1998 vorgelegten Bericht stellten diese dem System der betrieblichen Mitbestimmung durchweg ein gutes Zeugnis aus und formulierten Empfehlungen für ihre zukünftige Gestaltung.⁷ Im Koalitionsvertrag der rot-grünen Koalition vom 20. Oktober 1998 fand sich denn auch ein deutliches Bekenntnis zur Mitbestimmung und zu einer grundlegenden Novellierung des BetrVG 1972.⁸ Ebenfalls 1998 hat der DGB einen umfassenden Reformvorschlag zur Betriebsverfassung vorgelegt,⁹ gefolgt von einem Reformvorschlag der DAG im Jahre 1999.¹⁰ In dieselbe Richtung zielten mehrere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung.¹¹ Darüber hinaus haben zahlreiche Stellungnahmen und Vorschläge aus dem wissenschaftlichen Schrifttum, vor allem als Reaktion auf den Vorschlag des DGB, die Diskussion begleitet und angereichert.¹²

Im Dezember 2000 erschien nach mehrmaliger Ankündigung der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG des Bundesarbeitsministeriums.¹³ Heftige Kritik vor allem aus dem Bundeswirtschaftsministerium führte dazu, daß der am 14. Februar 2001 beschlossene Regierungsentwurf hierzu in mehreren Punkten Veränderungen enthielt.¹⁴ Buchstäblich in letzter Minute wurde der Regierungsentwurf aufgrund der Beschlußempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Arbeit

⁷ Kommission Mitbestimmung (Bericht), S. 113ff.

⁸ Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert, Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die Grünen, Bonn, 20. Oktober 1998, unter I, Nr. 8. Die Vereinbarung ist teilweise abgedruckt in ArbuR 1998, S. 476ff.

⁹ DGB (Hrsg.), Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1998.

¹⁰ DAG (Hrsg.), DAG-Vorschlag zur Novellierung des BetrVG, 1999.

¹¹ Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 71, Mitbestimmung in Klein- und Mittelbetrieben (Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung), 1996; Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 82, Mitbestimmung und Beteiligung: Modernisierungsbremse oder Innovationsressource? (Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung), 1998; Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 88, New Deal im Arbeitsrecht? (Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung), 1999; Wassermann, Reformbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes (Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung), 2000.

¹² Umfassend zur Vorgeschichte der Reform Konzen in RdA 2001, S. 76 (77f.).

¹³ Dieser wurde den anderen Ministerien zur Abstimmung des Regierungsentwurfes (§§ 15, 28 GO BReg) übermittelt und ist in diesem Zusammenhang bekannt geworden.

¹⁴ Vgl. BT-Drucks. 14/5741; Insgesamt hatte der Bundeswirtschaftsminister Veränderungen in 26 Punkten verlangt, ein Kompromiß wurde erst am Vorabend des Kabinettsbeschlusses erzielt, vgl. hierzu Müller (Statement), vgl. auch die Kritik am Gesetzgebungsmanagement bei Däubler in WSI Mitteilungen 2001, S. 63 (64).

und Sozialordnung¹⁵ nochmals abgeändert, bevor dann am 22. Juni 2001 der Bundestag mit den Stimmen der rot-grünen Koalition sowie der PDS das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes verabschiedete.¹⁶ Die Zustimmung des Bundesrates erfolgte am 13. Juli 2001.

Insgesamt läßt sich der Debatte zur Reform des Betriebsverfassungsrechts als Grundtenor entnehmen, daß das System der betrieblichen Mitbestimmung als wesentliche Grundlage unserer Wirtschafts- und Sozialordnung im gesamten politischen und gesellschaftlichen Leben im Grunde unangefochten ist und sich bewährt hat.¹⁷ Durch eine 1999 veröffentlichte Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft wird die hohe Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung eindrucksvoll dokumentiert. Hiernach bewerteten bei einer Befragung 76 Prozent der Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat als gut oder sehr gut, 70 Prozent der Betriebsratsmitglieder teilten diese Auffassung. 83 Prozent der Arbeitgeber maßen ihrem Betriebsrat eine hohe oder sehr hohe Bedeutung für die Firma bei.¹⁸

Im Einzelnen dient die Mitwirkung und Mitbestimmung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen neben dem Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers im wesentlichen dem Ausgleich seiner strukturellen Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber, welche aus der Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages resultiert und sich rechtlich im Weisungsrecht des Arbeitgebers ausdrückt.¹⁹ Darüberhinaus sichert eine funktionierende Mitbestimmung in Form einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat den sozialen Frieden in den Betrieben und Unternehmen.²⁰ So erhöht die Transparenz von wirtschaftlichen, technischen und sozialen Zusammen-

¹⁵ Vgl. die Beschlußempfehlung und den Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 20.06.2001, BT-Drucks. 14/6352.

¹⁶ Vgl. zu den Änderungen in letzter Minute den Überblick bei Nielebock in AiB 2001, S. 441 (441ff.).

¹⁷ Hanau in Mitbestimmung 6+7/1999, S. 21 (21); Heither in Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 36, 1999, S. 37 (37); Kissel (Standortfaktor), S. 268; Picker in RdA 2001, S. 257 (264); Richardi / Annuß in DB 2001, S. 41 (41); Riestler in AuA 1999, S. 541 (542); Strehmel in AuA 2000, S. 213 (214); so ausdrücklich auch CDU (Diskussionspapier), S. 84.

¹⁸ Vgl. Niedenhoff (Praxis), S. 63f.

¹⁹ Blanke / Rose in AiB 2000, S. 491 (494f.); Schaub (Arbeitsrechts-Handbuch) § 210 Rn.1f.; Windbichler in FS für Zöllner, 1998, S. 999 (1002ff.).

²⁰ Daubler in AiB 2001, S. 313 (314); Kommission Mitbestimmung (Bericht), S. 8; Thelen / Turner in Mitbestimmung 6/1998, S. 53 (56).

hängen und die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an betrieblichen Maßnahmen die Akzeptanz hierfür innerhalb der Belegschaft und deren Bereitschaft, auch nachteilige Entscheidungen mitzutragen.²¹ Der Arbeitgeber wiederum muß sich argumentativ mit den Bedenken der Betroffenen auseinandersetzen, was die Richtigkeitsgewähr der beschlossenen Maßnahmen steigert und die Produktivität des Unternehmens erhöht.²² Hinzu kommt, daß die gesetzliche Mitbestimmung kostspielige Einzelregelungen durch generelle Regeln ersetzt und somit Verhandlungs- und Transaktionskosten am Arbeitsplatz reduziert.²³ Im Ergebnis läßt sich daher festhalten, daß ein richtig angewendetes, funktionierendes System der betrieblichen Mitbestimmung die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen steigert und hierdurch einen Vorteil für den Standort Deutschland bildet.²⁴

Vor diesem Hintergrund ist der Wunsch nach einem modernen, den Anforderungen des 21. Jahrhunderts gewachsenen Betriebsverfassungsrecht nahezu einhellig. Ist mithin die Zielsetzung des nunmehr in Kraft getretenen neuen BetrVG anerkannt, so bildet dieses Ziel doch zugleich auch seine Meßlatte. Die Reform muß sich daran messen lassen, ob und inwieweit die getroffenen Neuregelungen tatsächlich dem selbstgestellten Anspruch genügen und modern sind oder inwieweit lediglich traditionellen Vorstellungen mit dem Etikett modern Vorschub geleistet wird.²⁵

Die vorliegende Arbeit wird dieser Frage auf den Grund gehen. Hierbei orientiert sich der Aufbau weitgehend an den in der Gesetzesbegründung formulierten, thematisch aufgegliederten Einzelzielen.²⁶ In einem ersten Schritt wird hierzu jeweils die bisherige Rechtslage des BetrVG 1972 analysiert und ein etwaiger Reformbedarf aufgezeigt. In einem zweiten Schritt werden hiernach die in der Reformdiskussion gemachten Vorschläge erläutert und gegenübergestellt. Schließlich erfolgt in einem dritten Schritt eine detaillierte und kritische Darstellung der neuen

²¹ Heither in *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, Bd. 36, 1999, S. 37 (37); Leminsky in *Gesprächskreis Arbeit und Soziales* Nr.82, 1998, S. 35 (46).

²² Kommission Mitbestimmung (Bericht), S. 64; Niedenhoff (Praxis), S. 24.

²³ Kreutz in *NZA* 2001, S. 472 (477); vgl. auch die Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 14/5741, S. 32.

²⁴ Heither in *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, Bd. 36, 1999, S. 37 (37); Streeck in *Mitbestimmung* 6/1998, S. 15 (17); Thelen / Turner in *Mitbestimmung* 6/1998, S. 53 (56).

²⁵ Hanau in *RdA* 2001, S. 65 (65); Picker in *RdA* 2001, S. 257 (260).

²⁶ Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 14/5741, S. 25ff..