

Raimund Lange

## **Dezentralisierte Produktion**

Räumliche, rechtliche und hierarchische  
Dezentralisierung und die Reform  
der Betriebsverfassung von 2001



Herbert Utz Verlag · München

**Münchener Juristische Beiträge**

Herausgegeben von

Dr. Thomas Küffner  
Dr. Küffner & Partner, Landshut, München

Band 48

Zugl.: Diss., München, Univ., 2004

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.

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

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2004

ISBN 3-8316-0418-5

Printed in Germany

Herbert Utz Verlag GmbH, München  
089-277791-00 · [www.utzverlag.de](http://www.utzverlag.de)

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	VII
Inhaltsübersicht .....	IX
Abkürzungsverzeichnis.....	XIX
Literaturverzeichnis.....	XXIII
<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Teil: Das Prinzip der dezentralisierten Produktion in der Praxis.....</b>	<b>3</b>
<b>Abschnitt 1: Praktische Einordnung der dezentralisierten Produktion als Voraussetzung der juristischen Untersuchung .....</b>	<b>3</b>
<b>Abschnitt 2: Tayloristische Betriebsführung.....</b>	<b>3</b>
A. Person.....	4
B. Arbeitnehmer-Bild.....	4
C. Strukturen der Betriebsgestaltung.....	5
I. Partialisierung.....	6
1. Vertikale Arbeitsteilung.....	6
2. Horizontale Arbeitsteilung.....	6
II. Fertigungsablaufprinzipien.....	7
III. Entlohnungssystem.....	8
IV. Zentralisierte Betriebsführung.....	9
D. Innerbetriebliche Dezentralisierung in Form der Gruppenarbeit bei Taylor.....	10
E. Entwicklung.....	11
F. Ergebnis.....	13
<b>Abschnitt 3: Lean Production.....</b>	<b>14</b>
A. Begriff und Ursprung.....	14
B. Notwendigkeit der Umgestaltung europäischer und nordamerikanischer Betriebe.....	16
C. Strukturelemente der lean production.....	17
I. Innovation, Qualität, Produktivität und Flexibilität.....	17
II. Die einzelnen Elemente.....	17
1. Outsourcing.....	17
2. Just-in-Time.....	19
3. Kanban.....	20
4. Total Quality Management.....	21
a. Simultaneous Engineering.....	22
b. Kaizen.....	22
D. Innerbetriebliche Dezentralisierung in Form der Gruppenarbeit im Konzept der Lean Production.....	24
I. Wirtschaftliche Standortbestimmung .....	24
1. Chancen.....	24
2. Risiken.....	26

II.	Arbeitspsychologische Beurteilung.....	29
1.	Arbeitnehmer-Bilder.....	29
2.	Voraussetzungen für arbeitspsychologischen Erfolg.....	30
3.	Positive Konsequenzen.....	30
	a. Job rotation.....	31
	b. job enlargement.....	31
	c. job enrichment.....	32
	d. Gruppenarbeit.....	32
4.	Negative Konsequenzen.....	33
III.	Arten von Gruppen.....	35
1.	Begriffsklärung.....	35
	(1) Partizipationssubjekte.....	35
	(2) Partizipationsobjekte.....	35
	(3) Partizipationsgrad.....	36
	(4) Partizipationsmethoden.....	36
2.	Nicht integrierte Formen der Partizipation.....	36
	(1) Qualitätszirkel.....	36
	(2) Werkstattzirkel.....	37
	(3) Projektgruppen.....	37
	(4) Vorschlagsgruppen.....	37
3.	Integrierte Form der Partizipation.....	38
	a. Begriff.....	38
	b. Zusammensetzung.....	39
	c. Japanische und skandinavische Arbeitsgruppen.....	40
	(1) Japanische Arbeitsgruppen.....	40
	(2) Skandinavische Arbeitsgruppen.....	40
E.	Gruppenarbeit und lean production außerhalb der Automobilindustrie.....	41
I.	Produzierender Bereich.....	41
II.	Dienstleistungssektor.....	42
III.	Gruppenarbeit im europäischen Vergleich.....	43
IV.	Fazit.....	44
<b>Abschnitt 4: Zusammenfassung.....</b>	<b>45</b>	
<b>2.Teil: Rechtliche Reaktion.....</b>	<b>47</b>	
<b>Abschnitt 1: Konfliktlösungsmodelle im Arbeitsrecht.....</b>	<b>47</b>	
<b>Abschnitt 2: Die Herausforderungen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes.....</b>	<b>48</b>	
A.	Anwendungsbereich der Betriebsverfassung.....	48
I.	Räumlicher Anwendungsbereich.....	49
II.	Persönlicher Anwendungsbereich.....	53
1.	Arbeitnehmereigenschaft.....	53
2.	Betriebszugehörigkeit.....	56
	a. Tätigkeit außerhalb des Betriebs.....	56
	b. Arbeitsvertragliche Beziehung.....	57
	aa. Die bislang herrschende Ansicht.....	58
	bb. Die abweichende Ansicht.....	59
3.	Konsequenz für die moderne Gestaltung des Betriebs.....	65
	a. Outsourcing.....	66

b.	Übertragung von Autonomie.....	66
aa.	Auf einzelne Personen.....	66
bb.	Auf Gruppen.....	67
(I.)	Betriebsgruppen.....	68
(II.)	Eigengruppen.....	69
(1.)	Beziehung zwischen Arbeitgeber und Gruppe.....	70
(2.)	Beziehung zu den Gesellschaftern.....	74
(a.)	Haftung und Schuld.....	74
(b.)	Konsequenz für die Arbeitnehmer-eigenschaft i.S.d. BetrVG.....	77
(aa.)	Betriebszugehörigkeit.....	77
(bb.)	Arbeitsvertrag.....	78
III.	Betrieblicher Anwendungsbereich.....	81
1.	Die Dezentralisierung des Leitungsapparates.....	82
2.	Der gemeinsame Betrieb.....	85
a.	Bedeutung.....	85
b.	Voraussetzungen des gemeinsamen Betriebs nach bisheriger Rechtsprechung.....	86
aa.	Der einheitliche Leitungsapparat.....	86
(I.)	Normalfall.....	87
(II.)	Mischfälle.....	88
(1.)	Erste Variante.....	88
(2.)	Zweite Variante.....	88
(3.)	Dritte Variante.....	89
bb.	Die Führungsvereinbarung.....	92
c.	Die gesetzliche Vermutung des § 1 II BetrVG.....	97
aa.	Nr.1.....	97
bb.	Nr.2.....	99
d.	Rechtsfolge des § 1 II BetrVG.....	101
e.	Unternehmenszurechnung im gemeinsamen Betrieb.....	103
aa.	§ 47 VII BetrVG.....	104
bb.	§ 99 I BetrVG.....	105
cc.	§ 106 I BetrVG.....	105
dd.	§ 111 I BetrVG.....	106
3.	Sonderproblem Just-in-Time.....	110
a.	Problematik.....	110
b.	Verbesserte Informationspolitik.....	113
c.	Vertragliche Rücksichtnahmepflichten.....	113
d.	Zurechnung der Arbeitnehmer des Zulieferbetriebs zur Belegschaft des Abnehmers.....	116
aa.	Fehlende arbeitsvertragliche Beziehung.....	117
bb.	Eingliederung in die betriebliche Organisation.....	119
cc.	Hypothetische Lage.....	120
e.	Gemeinsamer Betrieb zwischen Abnehmer und Zulieferer.....	122
aa.	Betrieb.....	122
bb.	Anknüpfung der Beteiligung.....	123
cc.	Fazit.....	124
f.	Konzernbetriebsrat i.S.v. § 54 BetrVG.....	125
4.	§ 3 BetrVG.....	131
a.	Die einzelnen Tatbestände.....	133
aa.	§ 3 I Nr.1 BetrVG.....	133
(I.)	Lit.a.....	133

(1.) Erste Alternative.....	133
(2.) Zweite Alternative.....	134
(II.) Lit.b.....	134
(1.) Erste Alternative.....	135
(2.) Zweite Alternative.....	135
(III.) Gemeinsamer Betrieb.....	136
bb. § 3 I Nr.2 BetrVG.....	136
(I.) Unternehmen.....	137
(II.) Konzern.....	138
(III.) Unklarheiten.....	138
(1.) Betrieb.....	139
(2.) Neben oder an Stelle des gesetzlichen Betriebsrats.....	139
(3.) Einheitliche Leitung.....	140
(4.) Gleichordnungskonzern.....	140
(5.) Konkurrenz.....	141
cc. § 3 I Nr.3 BetrVG.....	141
dd. § 3 I Nr.4 BetrVG.....	143
ee. § 3 I Nr.5 BetrVG.....	144
b. § 3 I bis V BetrVG.....	144
aa. Der Tarifvertrag nach § 3 I BetrVG.....	144
(I.) Erkämpfbarkeit.....	144
(1.) Ablehnende Haltung eines Teils der Literatur.....	145
(2.) Bislang herrschende Meinung.....	146
(II.) Tarifkonkurrenz.....	149
bb. Betriebsvereinbarung nach § 3 II BetrVG.....	153
(I.) Tarifvorrang.....	153
(II.) Zuständigkeit.....	156
cc. Arbeitnehmerabstimmung nach § 3 III BetrVG.....	158
dd. § 3 IV BetrVG.....	159
ee. § 3 V BetrVG.....	159
c. Bedenken.....	160
aa. Unklarheiten.....	160
bb. Tarifvertrag als richtiges Instrument?.....	161
cc. Verfassungsmäßigkeit.....	163
B. Der materielle Bereich.....	172
I. Beteiligung außerhalb des § 87 I BetrVG.....	173
1. Beteiligungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers nach §§ 81 ff. BetrVG.....	173
a. Bedeutung.....	173
b. § 81 BetrVG.....	174
c. § 82 BetrVG.....	175
d. Ergebnis.....	176
2. Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei der Arbeitsplatzgestaltung nach §§ 90, 91 BetrVG.....	176
a. Bedeutung.....	176
b. § 90 BetrVG.....	176
c. § 91 BetrVG.....	178
aa. Individuelle Betrachtung.....	178
bb. Belastung.....	180
cc. Rechtsfolge.....	180

dd. <i>venire contra factum propium?</i> .....	181
d. Ergebnis.....	182
3. Die Beteiligung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten	
nach den §§ 92 ff. BetrVG.....	182
a. Allgemeine personelle Angelegenheiten nach §§ 92 ff. BetrVG.....	183
b. Berufsbildung nach §§ 96-98 BetrVG.....	184
aa. Anforderungsprofil.....	184
bb. Berufsbildungstatbestände im Allgemeinen.....	185
cc. Die Mitbestimmung nach § 98 BetrVG.....	188
dd. Die Mitbestimmung nach § 97 BetrVG.....	188
(I.) Tatbestand.....	189
(II.) Reichweite.....	190
(III.) Rechtsfolge.....	191
(IV.) Die Folgen des mitbestimmungswidrigen Verhaltens.....	192
(1.) Wirksamkeitstheorie.....	192
(2.) Unterlassungsanspruch.....	194
(V.) Ergebnis.....	197
c. Personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 ff. BetrVG.....	198
aa. Mitbestimmung nach § 99 BetrVG.....	198
(I.) Versetzung.....	198
(1.) Räumliche Veränderung.....	199
(2.) Funktionale Veränderung.....	199
(a.) Inhaltliche Veränderung.....	199
(b.) Organisatorische Veränderung.....	201
(II.) Ein- und Umgруппierung.....	201
(III.) Zustimmungsverweigerunggerecht.....	202
bb. Beteiligungsrechte nach §§ 102 ff. BetrVG.....	202
(I.) § 103 III BetrVG.....	202
(II.) § 102 BetrVG.....	203
(III.) § 103 I BetrVG.....	209
4. Die Beteiligung des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach §§ 106 ff. BetrVG.....	210
a. Die Beteiligung des Wirtschaftsausschusses.....	210
b. Die Beteiligung des Betriebsrates nach §§ 111 ff. BetrVG.....	211
aa. Geplante Betriebsänderungen mit wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft.....	211
bb. Rechtsfolgen.....	212
II. Die Beteiligung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG.....	212
1. Der Tatbestand des §87 I Nr.13 BetrVG.....	214
a. Eine Gruppe von Arbeitnehmern.....	214
aa. Betriebszugehörigkeit.....	216
bb. Leiharbeit.....	216
cc. Nicht-Arbeitnehmer.....	217
dd. Eigengruppe.....	218
b. Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs.....	219
c. Eine ihr übertragene Gesamtaufgabe.....	221
aa. Eigenständige Bedeutung.....	221
bb. Alleinige Auflösung von vertikaler Arbeitsteilung.....	222
d. Im Wesentlichen eigenverantwortlich.....	223
2. Die Lücke in der bestehenden Mitbestimmung.....	231

a.	§ 87 I Nr.1-12 BetrVG.....	231
aa.	§ 87 I Nr.1 BetrVG - Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.....	231
bb.	§ 87 I Nr.2 und Nr.3 BetrVG - Lage und Dauer der Arbeitszeit.....	233
cc.	§ 87 I Nr.5 BetrVG - Urlaubsgrundsätze.....	233
dd.	§ 87 I Nr.6 BetrVG - Technische Überwachungseinrichtungen.....	233
ee.	§ 87 I Nr.7 BetrVG - Gesundheitsschutz.....	236
ff.	§ 87 I Nr.10 und Nr.11 BetrVG - Lohngestaltung.....	236
gg.	§ 87 I Nr.12 BetrVG - Betriebliches Vorschlagswesen.....	238
b.	Die sachliche Lücke der bestehenden Mitbestimmungsrechte.....	238
aa.	Mangelnde sachliche Reichweite der Nr.1-12?.....	238
bb.	Problemkreis „Mobbing“.....	240
cc.	Berufsbildung.....	242
c.	Die strukturelle Lücke.....	243
aa.	Die Ausübung des Direktionsrechts in der teilautonomen Gruppe.....	243
bb.	Die Beteiligung des Betriebsrates an Gruppenentscheidungen.....	249
d.	Fazit.....	254
3.	Lückenfüllung.....	255
a.	§ 87 I Nr.13 BetrVG als zulässige Einschränkung der Teilautonomie.....	255
b.	Mögliche Regelungspunkte .....	257
aa.	Formelle Rahmenbedingungen der Teilautonomie.....	257
(I.)	Größe der Gruppen.....	257
(II.)	Zusammensetzung der Gruppen.....	258
(III.)	Organe der Gruppe.....	259
(IV.)	Entscheidungsverfahren.....	260
(V.)	Publizität.....	261
bb.	Materielle Begrenzungen der Teilautonomie.....	264
cc.	Berufsbildung.....	266
dd.	Individualrechtliche Aspekte.....	266
ee.	Arbeitstechnische Aspekte.....	268
c.	Konkurrenz zu § 87 I Nr.1-12 BetrVG.....	269
4.	Folgen unterbliebener Mitbestimmung.....	271
a.	Bestehende Arbeitsgruppen. ....	271
b.	Wirksamkeit.....	272
c.	Unterlassungsanspruch.....	273
5.	Ergebnis zu § 87 BetrVG.....	275
<b>Abschnitt 3: Die Chancen für das neue Betriebsverfassungsgesetz - § 28a BetrVG.....</b>	<b>276</b>	
A.	Die Bedeutung des § 28a BetrVG.....	276
I.	Dezentralisierte Mitbestimmung.....	276
1.	Verhältnis zu § 87 I Nr.13 BetrVG.....	276
2.	Chancen und Risiken der dezentralisierten Mitbestimmung.....	277
II.	Spiegelbildgedanke .....	279
B.	Voraussetzungen.....	284
I.	Schwellenwert.....	284

1. Regelwert.....	285
2. Arbeitnehmerbegriff.....	285
3. Absinken unter den Schwellenwert.....	286
II. Arbeitsgruppe.....	289
1. Begriff.....	289
2. Mindestgröße.....	290
3. Betriebs- und unternehmensübergreifende Arbeitsgruppen.....	291
III. Rahmenvereinbarung.....	292
1. Bedeutung.....	292
2. Inhalt.....	295
a. Materielle Fragen.....	295
aa. Übertragungsfähige Angelegenheiten.....	295
(I.) In wirtschaftlichen Angelegenheiten.....	296
(II.) In sozialen Angelegenheiten.....	298
(III.) Arbeitsplatzgestaltung.....	301
(IV.) In personellen Angelegenheiten.....	301
(V.) Ergebnis.....	303
bb. Reichweite der Übertragbarkeit.....	304
b. Verfahren und Publizität.....	306
aa. Analoge Anwendung von §§ 26 ff. BetrVG.....	308
bb. Ergänzende Regelungen in der Rahmenvereinbarung.....	310
c. Festlegung der Arbeitsgruppe.....	312
3. Natur und Wirkung der Rahmenvereinbarung.....	314
a. Freiwillige Vereinbarung.....	314
b. Schriftform.....	316
aa. Abgeleiteter Formzwang nach allgemeinen Grundsätzen.....	317
bb. Analogie zu § 77 II 1 BetrVG.....	317
cc. Ergebnis.....	318
c. Beendigung der Rahmenvereinbarung.....	319
aa. Bindung an § 75 II 2 BetrVG.....	319
bb. clausula rebus sic stantibus.....	320
cc. Kündigung nach § 77 V BetrVG (analog).....	320
dd. Nachwirkung nach § 77 VI BetrVG (analog).....	321
d. Verfahren.....	321
4. Erzwingbarkeit der Rahmenvereinbarung.....	322
IV. Der Übertragungsbeschluss.....	324
1. Materieller Inhalt.....	324
a. Einzelangelegenheiten.....	324
b. Zustimmungsvorbehalt.....	324
c. Bindung an § 75 II 2 BetrVG.....	325
aa. Klagbarkeit. ....	325
bb. Sachliche Gründe.....	326
2. Formelle Voraussetzungen.....	328
a. Absolute Mehrheit.....	328
b. Schriftform.....	328
c. Erklärungsadressat.....	329
C. Der Kompetenzrückfall.....	330
I. Der Widerruf nach § 28a I 4 BetrVG.....	330
II. Durch Nichteinigung.....	332
1. Normzweck.....	332
2. Voraussetzung.....	333
3. Rechtsfolge.....	334

D. Die Ausübung der abgeleiteten Betriebsautonomie.....	335
I. Formelle Voraussetzungen.....	335
1. Zuständigkeit.....	335
2. Entscheidungsverfahren.....	335
a. Die Bildung von Organen.....	335
b. Beschlussfassung.....	336
c. Stimmrecht.....	337
3. Legitimation.....	338
II. Materielle Voraussetzungen.....	340
III. Wirkung der Arbeitsgruppenvereinbarungen.....	340
1. Rechtsnatur.....	340
2. Reichweite.....	342
3. Geltungsbereich.....	343
a. Persönlich.....	343
b. Zeitlich.....	343
IV. Verhältnis zum Arbeitsvertrag.....	345
V. Verhältnis zu Betriebsvereinbarungen.....	346
1. Lösungsmöglichkeiten.....	346
2. Eigene Lösung.....	347
a. Die präjudizierende rechtliche Konstruktion.....	347
b. Problemstellung.....	348
c. Lösung.....	350
d. Bindung an § 75 II 2 BetrVG.....	351
e. Ergebniskontrolle.....	355
E. Stellung und Kosten.....	355
I. Stellung der Arbeitsgruppenmitglieder.....	355
II. Kosten.....	356
<b>3.Teil: Eigene Bewertung.....</b>	<b>361</b>
<b>Abschnitt 1: Dezentralisierung auf Arbeitgeberseite.....</b>	<b>361</b>
A. Räumliche Dezentralisierung.....	361
B. Rechtliche Dezentralisierung.....	361
C. Hierarchische Dezentralisierung.....	364
D. Kombinationen.....	366
E. Eigene Bewertung der Lösung durch den Gesetzgeber und der Reaktion der Literatur.....	367
<b>Abschnitt 2: Dezentralisierung auf Arbeitnehmerseite.....</b>	<b>370</b>

## Einleitung

Gegenstand der vorliegenden Abhandlung ist das Prinzip der dezentralisierten Produktion und seine Auswirkung auf das Betriebsverfassungsgesetz von 2001. Es geht also nicht um ein einzelnes rechtliches Problem und seine Auswirkung auf eine Vielzahl von Sachverhalten, sondern um einen einzigen betriebswirtschaftlichen Sachverhalt und seine Auswirkung auf eine Vielzahl von rechtlichen Problemen.

Ausgangspunkt der Überlegung ist das Ziel des Gesetzgebers, mit der Reform von 2001 die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, sowie „Arbeitgebern und Betriebsräten wieder eine zukunftsähnige Grundlage für ihre Zusammenarbeit (zu) schaffen“<sup>1</sup>. Den Reformbedarf begründen nach Ansicht des Gesetzgebers die „tiefgreifenden Veränderungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt“<sup>2</sup> und die „neuen Produktions- und Arbeitsmethoden“<sup>3</sup>.

Nach einer unvoreingenommenen Betrachtung könnte man annehmen, dass der Gesetzgeber dabei auf eine „moderne“ computergesteuerte Fertigung, neueste Kommunikationsmittel und elektronischen Datentransfer Bezug nimmt. Ein solcher Schluss wäre jedoch voreilig, denn die Integration des rechengestützten Ingenieurwesens (Computer Integrated Manufacturing/ „CIM“) ist ein Entwicklungsschritt, der bereits Ende der achtziger Jahre zur Rettung der damals üblichen Produktionsmethoden vollzogen wurde<sup>4</sup>.

Mit dem Begriff „neu“ betitelt der Gesetzgeber vielmehr eine Organisationsmethode, die im Rahmen des Staatswesens und insbesondere des Verwaltungsaufbaus zu den bekannten und bewährten Prinzipien zählt: die Dezentralisierung.

In der Arbeitswelt kann die Dezentralisierung gleichwohl als neu und modern bezeichnet werden. Der Gesetzgeber gebraucht die Begriffe „neu“, „neuartig“ und „modern“ im Rahmen der Reform der Betriebsverfassung von 2001 somit in einem relativen Sinn. Hinter dem Oberbegriff der Dezentralisierung in der Arbeitswelt verbergen sich die Sachverhalte der Just-in-Time-Production, des Outsourcing, des Human Resource Managements, der teilautonomen Gruppenarbeit und andere Strukturelemente einer Produktionsmethode, die zu Beginn der neunziger Jahre mit dem Schlagwort der „lean production“ bzw. des „lean management“ bedacht wurde. Systematisiert man die Auswirkungen dieser „Modebegriffe“, kann man sie auf den Nenner der rechtlichen, hierarchischen und räumlichen Dezentralisierung eines ehemals zentralisiert aufgebauten Unternehmens bringen. Die Betriebsverfassung von 1972 war mit diesem Vorgang nicht vertraut und wies diesbezüglich Schwächen formeller und materieller Art auf.

<sup>1</sup> BT-Drucks. 14/5741, S.1

<sup>2</sup> BT-Drucks. 14/5741, S.1

<sup>3</sup> BT-Drucks. 14/5741, S.1

<sup>4</sup> vgl. 1.Teil, Abschnitt 1, E

Ziel der folgenden Darstellung ist zunächst, die „neuen Produktionsmethoden“ und ihre Entwicklung in praktischer Hinsicht als Vorstufe zu einer rechtlichen Diskussion näher darzustellen. Anschließend soll untersucht werden, ob der Gesetzgeber dem Wandel auch auf rechtlicher Ebene gerecht werden konnte und eventuell sogar in der Lage war, die Mitbestimmung selbst um das Prinzip der Dezentralisierung zu ergänzen und somit zu stärken.

Es bleibt festzuhalten, dass hier ein Organisationskonzept in seiner Gesamtheit betrachtet werden soll und bewusst von einer isolierten Einzeldiskussion singulärer Vorschriften abgesehen wird, denn Normen wie §§ 1 II, 3, 4, 7 S.2, 28a, 75 II 2, 87 I Nr.13 BetrVG sind Früchte desselben Ursprungs. Eine Einzelbetrachtung ist nicht nur kaum möglich, sondern birgt auch die Gefahr der Inkonsistenz. Gerade die Zusammenhänge und Grundstrukturen sollten bei der Implementierung eines neuen Normkomplexes als erstes betrachtet werden. Zwar kannten auch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 und das Bürgerliche Gesetzbuch Normen, die Ausdruck der Dezentralisierung waren (z.B. §§ 3,4 BetrVG; § 613a BGB), doch hat die Problematik der Dezentralisierung sowohl in praktischer als auch in rechtlicher Hinsicht einen Stellenwert erreicht, die sie zunehmend als eigenen und selbständigen Sachbereich erscheinen lassen. Die dezentralisierte Produktion hat sich über die letzten Jahrzehnte als ernstzunehmende Alternative zu einem zentralisiert aufgebauten Unternehmen herausgestellt und verdient mehr als nur eine stiefmütterliche Klassifizierung als Modeerscheinung infolge der lean production. Ihr gebührt eine dezentrale Betriebsverfassung.