

Ulrike Wendeling-Schröder

Divisionalisierung, Mitbestimmung und Tarifvertrag

Zur Möglichkeit der Mitbestimmungssicherung
in divisionalisierten Unternehmen und Konzernen

B 45 549

Juristische Gesamtbibliothek
der Technischen Hochschule
Darmstadt



Carl Heymanns Verlag KG · Köln · Berlin · Bonn · München

Inhalt

Vorwort	VII
I. Einleitung	1
II. Die Besonderheiten einer divisionalen Organisationsstruktur	5
1. Allgemeines	9
2. Die Besonderheiten der divisionalen Organisation im Hinblick auf die Unternehmensleitung	10
3. Die Besonderheiten der divisionalen Organisation im Hinblick auf die Konzernstrukturen	12
4. Das Interesse der Unternehmer an der divisionalen Organisationsstruktur	15
5. Das Interesse der Arbeitnehmer bei einer divisionalen Organisationsstruktur	17
III. Die divisionale Organisation in der Praxis	19
1. Der Verbreitungsgrad dieser Organisationsform	19
2. Die konkreten Strukturen dieser Organisationsform	20
a) Zur Häufigkeit von Vorstandsmodell und Prokuristenmodell	22
b) Zur Autonomie der Sparten	22
c) Zum Verhältnis von Sparten- und Unternehmenstrukturen	27
IV. Divisionalisierung und Arbeitsdirektor	31
1. Die mitbestimmungsrechtliche Bedeutung des Arbeitsdirektors und die Problematik der Spartenorganisation	31
2. Die kollektive Leitung der Aktiengesellschaft und das Vorstandsmodell der Spartenorganisation	33
a) Die konkreten gesetzlichen Kompetenznormen für den Gesamtvorstand und die einzelnen Vorstandsmitglieder	34
b) Das Prinzip der kollektiven Leitung der Gesellschaft durch den Vorstand	35
aa) Das Verhältnis von »unteilbarer« Leitung und »teilbarer« Geschäftsführung	37
bb) Die gesetzliche Aufteilung zwischen Plenaraufgaben und Ausschußaufgaben beim Aufsichtsrat	40

cc) Die gesamtschuldnerische Haftung der Vorstandsmitglieder und das Recht bzw. die Pflicht zur gegenseitigen Kontrolle	42
c) Ergebnis	44
3. Das Diskriminierungsverbot und die Spartenorganisation nach dem Vorstandsmodell	44
4. Das Ressort des Arbeitsdirektors und die Spartenorganisation nach dem Vorstandsmodell	46
a) Das Fehlen einer gesetzlichen Ressortdefinition	46
b) Die Institution »Arbeitsdirektor« als Zwang zur funktionalen Organisation?	48
c) Anforderungen an eine divisionale Organisation im Hinblick auf den Arbeitsdirektor	50
5. Die aktienrechtliche Leitungspflicht und das Prokuristenmodell der Spartenorganisation	52
a) Zur Möglichkeit der Delegation von Vorstandsaufgaben	53
b) Die Problematik der Haftung	54
c) Die Festschreibung der gesetzlichen Kompetenzaufteilung zwischen den Organen der Aktiengesellschaft	58
6. Das Ressort des Arbeitsdirektors und die Spartenorganisation nach dem Prokuristenmodell	58
7. Ergebnisse	59
8. Durchsetzungsmöglichkeiten	60
a) Durchsetzungsmöglichkeiten beim Vorstandsmodell der Spartenorganisation	60
aa) Regelung durch den Aufsichtsrat	62
bb) Regelung durch den Vorstand	63
cc) Regelung durch die Satzung	64
dd) Rechtsverstöße durch konkretes Handeln	65
b) Durchsetzungsmöglichkeiten beim Prokuristenmodell der Spartenorganisation	68
c) Zur Wirkungsweise der Sanktionspotentiale	68
V. Divisionalisierung und Aufsichtsrat	71
1. Die mitbestimmungsrechtliche Bedeutung des Aufsichtsrates und die Problematik der Spartenorganisation	71
2. Der Aufsichtsrat und die Spartenorganisation nach dem Vorstandsmodell	72
a) Die Kontrollaufgaben des Aufsichtsrates	72
b) Spartenbezogene Berichtspflichten des Vorstands	75

3. Der Aufsichtsrat und die Spartenorganisation nach dem Prokuristenmodell	75
a) Unmittelbare Überwachungsrechte und -pflichten des Aufsichtsrates hinsichtlich der angestellten Spartenleiter?	75
b) Einflußnahme des Aufsichtsrates auf die Person des jeweiligen angestellten Spartenleiters	77
4. Ergebnisse	79
VI. Divisionalisierung und Unternehmensmitbestimmung im Konzern	81
1. Die Struktur der Mitbestimmung im Konzern und die Problematik der Spartenorganisation	81
a) Die gesetzlichen Regelungen der Konzernmitbestimmung	81
aa) Nach den Montanmitbestimmungsgesetzen	81
bb) Nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952	83
cc) Nach dem MitbestG	83
b) Die Auswirkungen des Zentralisierungsgrades im Konzern auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten	84
c) Die besonderen Schwierigkeiten im divisionalisierten Konzern	86
2. Probleme der Spartenorganisation für die Mitbestimmung im herrschenden Unternehmen	88
a) Der Arbeitsdirektor im herrschenden Unternehmen	89
aa) Die Funktion des Arbeitsdirektors im herrschenden Unternehmen	89
bb) Grundzüge der konzernrechtlichen Einflußnahmemöglichkeiten des herrschenden Unternehmens	90
cc) Die Kompetenzen des Arbeitsdirektors in der Konzernspitze	93
dd) Konsequenzen im Hinblick auf die Spartenorganisation	96
b) Der Aufsichtsrat im herrschenden Unternehmen	98
aa) Die Funktion des Aufsichtsrates im herrschenden Unternehmen	98
bb) Besondere Rechte für den Aufsichtsrat im herrschenden Unternehmen	99
cc) Konsequenzen im Hinblick auf die Spartenorganisation	100
3. Probleme der Spartenorganisation für die Mitbestimmung im abhängigen Unternehmen	100
a) Der Arbeitsdirektor im abhängigen Unternehmen	100
aa) Die Funktion des Arbeitsdirektors im abhängigen Unternehmen	100
bb) Die (Teil-)Autonomie des Vorstands im abhängigen Unternehmen	102
cc) Konsequenzen im Hinblick auf die Spartenorganisation	104

b) Der Aufsichtsrat im abhängigen Unternehmen	104
aa) Die Funktion des Aufsichtsrats im abhängigen Unternehmen ...	104
bb) Die Besonderheit des § 308 III AktG	105
cc) Konsequenzen im Hinblick auf die Spartenorganisation	106
4. Die Sparte als »Konzern im Konzern« im mitbestimmungsrechtlichen Sinne?	106
a) Der »Konzern im Konzern« im Mitbestimmungsrecht	107
b) Die Sparte als »Konzern im Konzern«	109
5. Ergebnisse	110
6. Durchsetzungsmöglichkeiten	112
VII. Divisionalisierung und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung	113
1. Die Struktur der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und die Problematik der Spartenorganisation	113
a) Fallgruppe 1	115
b) Fallgruppe 2	115
c) Fallgruppe 3	116
d) Fallgruppe 4	116
e) Fallgruppe 5	116
f) Fallgruppe 6	120
2. Die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffes für die Spartenorganisation	120
a) Zum Verhältnis von Sparte und Betrieb	120
b) Zur Entwicklung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffes	120
c) Grundzüge der aktuellen Bestimmung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffes	123
d) Der Betriebsbegriff und die Zuordnung von Betriebssegmenten zu verschiedenen Sparten bei einem »Ein-Betrieb-Unternehmen« (Fallgruppe 1)	126
e) Der Betriebsbegriff und eine Spartenorganisation, bei der Betrieb und eine Sparte identisch sind (Fallgruppe 2)	129
f) Der Betriebsbegriff und eine Spartenorganisation in Unternehmen und Konzernen mit mehreren Betrieben, bei der Betriebssegmente unterschiedlichen Sparten zugeordnet werden (Fallgruppen 3 und 6)	130
aa) Das Problem der »Betriebsauflösung«	130
bb) Zu den Problemen einer Anpassung der Organisation der Betriebe an die Spartenorganisation	131

3. Die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Unternehmensbegriffs für die Spartenorganisation	132
a) Zum Verhältnis von Sparte und Unternehmen	132
b) Der betriebsverfassungsrechtliche Unternehmensbegriff	132
c) Die unternehmensinterne Sparte (Fallgruppen 1, 2 und 3) als »Unternehmen im Unternehmen«?	134
d) Unternehmensübergreifende Sparten (Fallgruppe 6) als Unternehmen im Sinne des Betriebsverfassungsrechts?	138
4. Die Bedeutung des betriebsverfassungsrechtlichen Konzernbegriffs für die Spartenorganisation	138
a) Zum Verhältnis von Sparte und Konzern	138
b) Der betriebsverfassungsrechtliche Konzernbegriff	139
c) Die Sparte als »Konzern im Konzern« im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne?	141
aa) Beim Vorstandsmodell der Spartenorganisation	141
bb) Beim Prokuristenmodell der Spartenorganisation	141
5. Ergebnisse	141
6. Defizite der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungsmöglichkeiten bei der Spartenorganisation	142
a) Das Problem des »richtigen Verhandlungspartners«	142
b) Das Problem der Koordination der einzelnen Interessenvertretungsgremien	143
VIII. Lösungsversuche zur Mitbestimmungssicherung durch Kollektivvereinbarungen	145
1. Die bestehenden Kollektivvereinbarungen	145
2. Die Möglichkeiten der Modifizierung der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungsstruktur durch Tarifvertrag	149
a) Die im Betriebsverfassungsgesetz explizit vorgesehenen Änderungsmöglichkeiten	149
aa) Zusätzliche Interessenvertretungsgremien i. S. § 3 I Nr. 1 BetrVG	150
bb) Andere Interessenvertretungsgremien i. S. § 3 I Nr. 2 BetrVG	152
cc) Die andere Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben i. S. § 3 I Nr. 3 BetrVG	154
dd) Abweichende Größenbestimmungen für GBR und KBR zu vereinbaren i. S. §§ 47 IV, 55 IV BetrVG	154
b) Weitere Möglichkeiten der Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungsstrukturen aus der verfassungsrechtlichen Garantie der Tarifautonomie	155
3. Die Möglichkeiten der Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungsstruktur durch Betriebsvereinbarungen oder Abreden der Betriebsparteien	157

4. Die Möglichkeiten der Modifizierung der mitbestimmungsrechtlichen Interessenvertretungsstruktur durch Tarifvertrag oder Abreden der Tarifvertragsparteien	158
a) Allgemeines	158
b) Die Modifikationsmöglichkeiten durch Tarifvertrag	159
aa) Die Regelbarkeit nach Art. 9 III GG	159
bb) Die Regelbarkeit nach dem TVG	164
cc) Die Gesetze über die Unternehmensmitbestimmung als Grenze für die Tarifautonomie	167
dd) Das Aktienrecht als Grenze für die Tarifautonomie	169
c) Die Modifikationsmöglichkeiten durch sonstige Abreden zwischen den Tarifvertragsparteien	174
5. Die Möglichkeiten der Modifizierung der mitbestimmungsrechtlichen Interessenvertretungsstruktur durch Betriebsvereinbarungen oder Abreden der Betriebsparteien	175
6. Ergebnisse	176
IX. Zu den Möglichkeiten des Gesetzgebers, auf die Divisionalisierung zu reagieren	177
1. Die wichtigsten Defizite des geltenden Rechts	177
2. Handlungsalternativen für den Gesetzgeber	178
a) Verbot der Spartenorganisation	178
b) Rechtliche Erfassung der Sparten	179
c) Flexibilisierung der Interessenvertretungsstrukturen	180
3. Ergebnisse	182
X. Zusammenfassung	183
XI. Abkürzungen	193
XII. Literaturverzeichnis	197
XIII. Sachregister	211