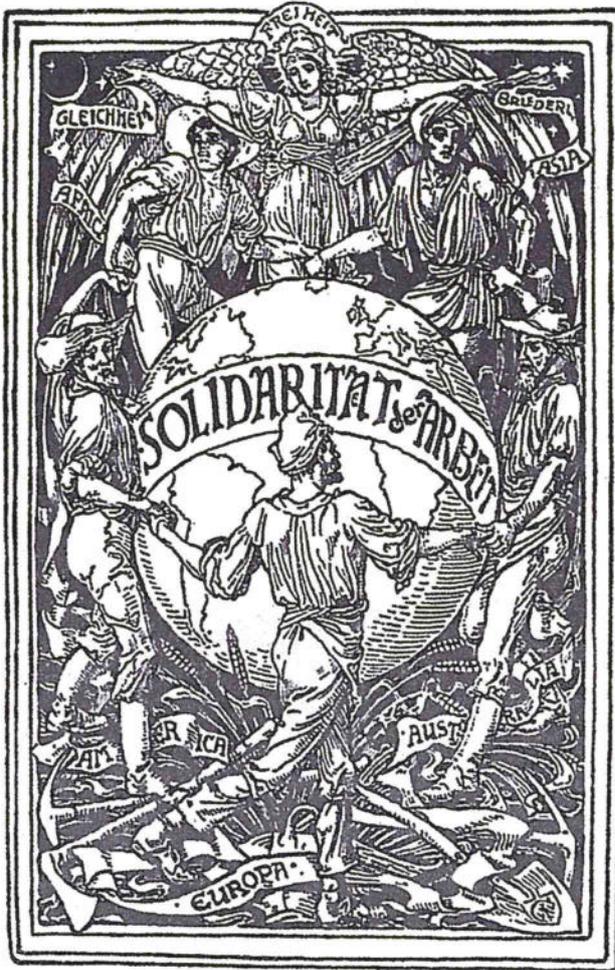


# Mitbestimmung stärken!

Die Reform der Betriebsverfassung  
Stefan Soost



Das Betriebsverfassungsrecht ist das Schutzrecht der abhängig Beschäftigten im Betrieb und sichert über den Betriebsrat die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Entscheidungen im Produktions- und Dienstleistungsprozeß. In Betrieben mit mindestens fünf ArbeitnehmerInnen kann ein Betriebsrat gewählt werden, der dann Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin einfordern kann. Dieser Ausgleich zwischen Arbeit und Kapital dient dem in der Bundesrepublik bestehende Modell des "sozialen Friedens" im Rahmen der sog. sozialen Marktwirtschaft.<sup>1</sup> Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972 ist im Kern seit mehr als 25 Jahren unverändert in Kraft. Damals waren Begriffe wie Globalisierung, Lean-Management und Outsourcing noch unbekannt, Unternehmensaufspaltungen und Fusionen standen nicht im Brennpunkt der wirtschaftlichen Entwicklung und die Computerisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt steckte noch in den Kinderschuhen.<sup>2</sup> Damals bestanden

wenig Zweifel, daß das Tarifvertragssystem in der Lage sei, ausreichende Regelungen für die Arbeitsbeziehungen der Beschäftigten in den Betrieben zu bieten. Hohe Arbeitslosenzahlen und eine neoliberale Wirtschaftspolitik haben zur Erosion des Systems der Flächentarifverträge beigetragen. Die weitere Entwicklung ist offen.<sup>3</sup> Daher ist es nicht verwunderlich, daß die gesetzliche Grundlage den Anforderungen der betrieblichen Praxis nicht mehr genügt. Folgerichtig plant die Bundesregierung für diese Legislaturperiode eine grundlegende Novelle des BetrVG. In der rot-grünen Koalitionsvereinbarung heißt es dazu, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie in Betrieb und Verwaltung sei zu stärken und an die Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen. Der Arbeitsminister hat einen ersten Entwurf für diesen Herbst angekündigt. Anfang 2002, rechtzeitig zu den nächsten Betriebsratswahlen, soll die Reform Gesetz sein. Neben einem Gesetzentwurf tut aber vor allem eine gesellschaftliche Debatte not, um Unterstützung für die Forderung nach einer Stärkung der ArbeitnehmerInnenrechte und der betrieblichen Interessenvertretung zu erhalten. Schon bläst die ArbeitgeberInnen-Seite zum Angriff gegen die Bestrebungen für einen Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Der Vorschlag von Kanzler und Wirtschaftsfreund Schröder, die Betriebsverfassung mit Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen im Bündnis für Arbeit zu verhandeln, läßt befürchten, daß am Parlament vorbei ein substanzloser Kompromiß ausgehandelt werden soll, der den Unternehmen nicht weh tut. Denn auch innerhalb der SPD gibt es kritische Stimmen, so warnte beispielsweise der Vorsitzende der SPD-AG für Arbeitnehmerfragen, Ottmar Schreiner, davor, das Bündnis als Ersatzgesetzgeber zu mißbrauchen.

## Rückblick: Kampf um Mitbestimmung

Bei der Diskussion um die zukünftige Gestaltung der Betriebsverfassung ist ein kurzer historischer Rückblick hilfreich, damit deutlich wird, daß ArbeitnehmerInnenrechte immer gegen den Widerstand des Kapitals bzw. der ArbeitgeberInnen erkämpft werden mußten. Der erste zaghafte Ansatz für eine gesetzliche Regelung der betrieblichen Interessenvertretung wurde 1848 in der Frankfurter Nationalversammlung im Rahmen des Entwurfs einer Reichsgewerbeordnung diskutiert bis die Versammlung von der Reaktion aufgelöst wurde. Mit der fortschreitenden Industrialisierung organisierten sich die Beschäftigten aber trotz vieler Verbote Ende des 19. Jahrhunderts zunehmend in sog. Arbeitervereinen und Gewerkschaften. Die Novemberrevolution 1918/19 verhalf der Koalitionsfreiheit zum Durchbruch und den in den Betrieben gebildeten Räten zu mehr Einfluß. Zwar war der Traum von einer sozialistischen Räterepublik schnell ausgeträumt, aber im Betriebsrätegesetz von 1920 waren erstmals Beratungs- und einige wenige Mitbestimmungsrechte festgeschrieben. Nach der Zerschlagung der Gewerkschaften schalteten die nationalsozialistischen Machthaber 1934 auch die Betriebsräte gleich. Nach 1945 verabschiedete in Westdeutschland der Bundestag 1952 ein neues BetrVG mit dem die konservative Bundesregierung weitergehende landesrechtliche Vorschriften über wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte außer Kraft setzte. Insbesondere das hessische Betriebsrätegesetz von 1948 sah weitreichende Mitbestimmungsrechte auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten vor. Das BetrVG 1952 klammerte den öffentlichen Dienst aus und ging damit vom der Gleichbehandlung aller Beschäftigten ab. Das Gesetz trennte Betriebsräte und Gewerk-

schaften, d. h. Gewerkschaften konnten keine eigenen Wahlvorschläge einreichen, ihre Rechte im Betrieb blieben zweifelhaft. Es verpflichtete die Betriebsräte auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den ArbeitgeberInnen und das Verbot des Arbeitskampfs und beschränkte die Mitbestimmung praktisch auf einige soziale Angelegenheiten. Erst das BetrVG 1972 brachte auf Druck von SPD und DGB einen substanziellen Ausbau der Betriebsverfassung unter Beibehaltung ihrer grundlegenden Struktu-

verfassung einzubeziehen und Abgrenzungsstreitigkeiten zu vermeiden, sollte die Kategorie "wirtschaftliche Abhängigkeit" ausschlaggebend sein, wie es schon jetzt für Tarifverträge (§ 12 a TVG) und den Zugang zu den Arbeitsgerichten (§ 5 ArbGG) geregelt ist. Daneben ist auch der Betriebsbegriff neu zu bestimmen, da der Eingangs erwähnte Strukturwandel mit einer Flexibilisierung der unternehmerischen Organisationsformen einhergeht. Dies kann nach bisheriger Rechtslage dazu führen, daß nach Betriebsteilungen der



Forum

ren. Im Bereich der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten wie z. B. der Lage der Arbeitszeit, den Modalitäten der Entgeltzahlung oder der Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen kann der Betriebsrat eine Einigung in der Einigungsstelle erzwingen, wenn keine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin zustande kommt. Die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten erschöpft sich weitgehend in Informations- und Beratungsrechten und der Möglichkeit, nachteilige unternehmerische Entscheidungen durch Sozialpläne abzumildern. Das BetrVG 1972 wurde schon im Juli 1990 in die DDR übernommen.<sup>4</sup>

### Vorschläge der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) haben im Februar 1998 einen Entwurf für ein neues BetrVG vorgelegt.<sup>5</sup> 1999 zog die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) mit einem eigenem Papier nach, daß sich aber nicht wesentlich von den DGB-Vorschlägen unterscheidet. Kernpunkte des DGB-Entwurfs sind eine Neubestimmung der zentralen Begriffe ArbeitnehmerIn und Betrieb. Daneben geht es um die Sicherung der Betriebsratswahl und -arbeit, sowie die Stärkung der Mitbestimmungsrechte. Es fällt auf, daß der Entwurf zwar von "ArbeitnehmerInnen" und "Arbeitnehmern" spricht, aber nur "Arbeitgeber" und "Unternehmer" kennt. Hinsichtlich der geschlechtsneutralen Formulierungen muß der DGB also noch etwas üben.

### Wer ist ArbeitnehmerIn?

Bisher gilt der allgemeine ArbeitnehmerInnen-Begriff, der entscheidend auf die "persönliche Abhängigkeit" vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin abstellt. Die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen hat aber dazu geführt, daß immer kleinere Stammbelegschaften mit immer mehr firmenfremden Personen wie z.B. LeiharbeiterInnen und sog. Scheinselbständigen zusammenarbeiten. Um diese Personen mit in den Schutz der Betriebs-

Betriebsrat ersatzlos wegfällt.<sup>6</sup> Daher ist grundsätzlich ein sog. Übergangsmandat des Betriebsrats zu normieren, damit in den neu entstandenen Betrieben bis zu einer Neuwahl keine betriebsratslosen Zeiten anbrechen. Die ArbeitgeberInnen können durch organisatorische Vorkehrungen fast allein bestimmen, ob ein einheitlicher Betrieb oder mehrere Betriebe gegeben sind. Denn nach der Rechtsprechung soll ein einheitlicher Betrieb nur vorliegen, wenn die Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten von einer Stelle getroffen werden.<sup>7</sup> Dies birgt die Möglichkeit einer künstlichen Aufspaltung von Betrieben, die die Bildung von Interessenvertretungen unzulässig erschwert. Daher ist der Legaldefinition in § 1 des DGB-Entwurf zuzustimmen, der im betriebsorganisatorischen Zusammenhang, wie z.B. der gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln oder der Verknüpfung von Arbeitsabläufen, das entscheidende Kriterium sieht. Dieser Vorschlag entzieht die Abgrenzung des Betriebsbegriffes der Disposition der ArbeitgeberInnen, erfaßt auch "virtuelle" Betriebe, deren Beschäftigte ausschließlich von zu Hause aus per Internet-Anschluß tätig werden und schafft damit eine solide Grundlage für die Mitbestimmung im Rahmen moderner Produktionsverhältnisse.

### Anmerkungen:

1 Vgl. Agnoli, Die Transformation der Demokratie, 1967.

2 Vgl. zum Strukturwandel: Soost, *FoR* 1998, 76.

3 Raststetter, *FoR* 1998, 87, 90.

4 Vgl. zur Geschichte der Betriebsverfassung: Däubler/Kittner/Klebe, Einleitung Rn. 1 ff. m.w.N.

5 Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972; vgl. auch die Bonner Erklärung für eine modernen Betriebsverfassung, *AiB* 2000, 62.

6 Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 23.11.1988, *NZA* 1989, 433.

7 Bundesarbeitsgericht, Beschluß v. 24.01.1996, *NZA* 1996, 1110.

### Vereinfachung der Betriebsratswahl

Eine Vereinfachung des Wahlverfahrens ist dringend notwendig, da dieses zu kompliziert ist und das Verfahren zu lange dauert. Die Einzelheiten sind der Wahlordnung zu entnehmen.<sup>8</sup> Nach aktuellen Untersuchungen hatten 1997 Kleinbetrieben mit 5 bis 20 Beschäftigten in Westdeutschland lediglich 7,5 % (Ostdeutschland: 5,7 %) einen Betriebsrat und in mittleren Betrieben von 21 bis 100 Beschäftigten lag die Quote bei 37,6 % im Westen und 32,8 % im Osten.<sup>9</sup> Einfachere Wahlvorschriften würden mit Sicherheit zu einer höheren Zahl von Betriebsräten führen, denn gerade in Kleinbetrieben sind die Beschäftigten mit der Einhaltung der Wahlvorschriften überfordert. Daneben ist immer wieder zu beobachten, daß ArbeitgeberInnen versuchen, ihre Beschäftigten von Betriebsratswahlen abzuhalten. Daher sind sämtliche Beschäftigte, die bei der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Wahl tätig werden, wie vom DGB vorgeschlagen, in den Kündigungsschutz einzubeziehen. Zudem sollten entgegen den Vorstellungen der DAG sämtliche Sonderregelungen für ArbeiterInnen und Angestellte entfallen, da sie in der heutigen Zeit anachronistisch sind und das bisherige Wahlverfahren unnötig erschweren.

Der Anteil der Frauen in den Betriebsräten ist mit ca. 24 % bei einer Quote von 43 % aller Beschäftigten äußerst gering. Der DGB schlägt daher quotierte Wahllisten vor, von denen nach einer Nachfrist nur abgewichen werden darf, wenn andernfalls die Wahl nicht durchgeführt werden kann. Diese Verkomplizierung der Wahl muß wohl in Kauf genommen werden, da es bisher nicht gelungen ist, den Frauenanteil in den Betriebsräten zu erhöhen.

### Mitbestimmungsrechte stärken!

Der Kern der Betriebsverfassung sind die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Das zentrale Problem der Betriebsräte ist die Beschäftigungssicherung bzw. der Personalabbau, da Unternehmen auf eine Krise schätzungsweise zu 80 % mit Kündigungen reagieren.<sup>10</sup> Gleichzeitig haben die Betriebsräte nach dem BetrVG keine Möglichkeit vorausdenkend und aktiv die Beschäftigung zu sichern, denn sowohl der individuelle Kündigungsschutz als auch der kollektiv geltende Sozialplan sind letztlich auf die Entschädigung in Geld für den Verlust des Arbeitsplatzes gerichtet. Der Betriebsrat kann meist erst dann tätig werden, wenn die unternehmerischen Entscheidungen gefallen sind und es nur noch darum geht, die negativen Folgen für die Beschäftigten gering zu halten. Die bekannte Folge des Personalabbaus ist steigende Arbeitslosigkeit. Eine grundlegende Reform muß an diesem Punkt ansetzen und die Eingriffsmöglichkeiten des Betriebsrats vorverlagern, denn nur, wenn der Betriebsrat frühzeitig gemeinsam mit der Unternehmensführung Alternativen entwickeln kann, besteht die berechtigte Hoffnung, neben Personalabbau andere Lösungsmöglichkeiten durch den Betriebsrat ins Spiel zu bringen. Das setzt voraus, die Initiativrechte des Betriebsrats substantiell zu stärken und es ihm beispielsweise zu ermöglichen, Fortbildungsmaßnahmen vorzuschlagen und deren Umsetzung im Zweifel durch Spruch der Einigungsstelle durchsetzen zu können. Weiter gehört dazu die Forderung, die Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten auch auf die wirtschaftlichen Angelegenheiten auszudehnen und die Unterrichtsrechte nach § 106 BetrVG in ein echtes Mitbestimmungsrecht umzuwandeln. Diese Mitgestaltung des

Betriebsrats in unternehmerischen Fragen sollte die ArbeitgeberInnen-Seite nicht als Angriff auf die heilige Kuh "unternehmerische Freiheit" begreifen, sondern als Chance sehen, anhand der Ideen und Vorschläge der Interessenvertretung der Beschäftigten das eigene Managementkonzept überprüfen zu müssen. Eine solche Regelung dürfte auch verfassungsgemäß sein, da das Grundgesetz wirtschaftsverfassungsrechtlich neutral ist.<sup>11</sup> Die vorgestellten Reformbestrebungen schränken die unternehmerische Freiheit zwar ein, aber in durchaus verfassungskonformer Weise. Eine Verletzung des Eigentums nach Art. 14 GG scheidet an dem fehlenden Eingriff in schützenswerte Rechtspositionen der UnternehmerInnen, denn der Grundrechtsschutz erstreckt sich nur auf den konkreten Bestand, der einem Rechtssubjekt zugeordnet ist und nicht auf zukünftige Gewinnerwartungen und Erwerbchancen. Prüfungsmaßstab kann daher nur Art. 12 GG sein, der die unternehmerische Freiheit als Teil der Berufsfreiheit schützt.<sup>12</sup> Die Berufsausübung kann nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht beschränkt werden, wenn die Regelung vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls berücksichtigt und verhältnismäßig ist. Der Gesetzgeber hat hier einen weiten Gestaltungsspielraum, der dazu führt, die Gewerkschaftsvorschläge als verfassungskonform zu bewerten. Das Sozialstaatsgebot und die Förderung der demokratischen Teilhabe der Beschäftigten am Produktionsprozeß sprechen ohnehin für eine Stärkung der Mitbestimmung.

Ein zusätzliches Argument bietet der Vergleich mit autoritären Arbeitsbeziehungen in Staaten mit wenig ausgebauten Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb. Denn dort ist die Arbeitsproduktivität deutlich niedriger, was auch auf die mangelnde ArbeitnehmerInnenbeteiligung zurückzuführen sein soll.<sup>13</sup> Dagegen stellen die historisch gewachsenen betriebsverfassungsrechtlichen Konfliktlösungsmechanismen einen nicht unerheblichen positiven Produktionsfaktor dar, der auch für die ArbeitgeberInnen-Seite berechenbar bleibt.

Damit der Betriebsrat diese erweiterten Aufgaben adäquat wahrnehmen kann, muß er Sachverständige einschalten können, wenn dies erforderlich ist. Gerade zur Früherkennung von Unternehmenskrisen muß Betriebsrat Sachverständige rechtzeitig ohne langwieriges Verfahren einschalten können.<sup>14</sup> Da die ArbeitgeberInnen diese wie auch alle weiteren Kosten der Betriebsratstätigkeit tragen muß, sollte der Gesetzesentwurf sorgfältig begründet werden und eine Kosten-Nutzen-Rechnung enthalten, die nicht nur die notwendige Demokratisierung des Arbeits- und Wirtschaftslebens herausstellt, sondern auch die Vorteile für die ArbeitgeberInnen deutlich macht.

Eine Veränderung des § 77 Abs. 3 BetrVG, wie dies teilweise von ArbeitgeberInnen-Seite vorgeschlagen wird,<sup>15</sup> kommt dagegen nicht in Betracht. Auch SPD und Grüne erklären bisher, daß an dieser Regelung nicht gerüttelt werden darf. Diese Norm stellt den Vorrang von Tarifverträgen vor Betriebsvereinbarungen klar und verhindert damit die Erpressung von Betriebsräten und Lohndumping auf betrieblicher Ebene. Diese Regelung ist Ausfluß des dualen Systems von Betriebsräten und Gewerkschaften in Deutschland. Gewerkschaften schließen Tarifverträge z. B. über Löhne und Arbeitszeit für eine ganze Branche ab, während Betriebsräte im Betrieb durch Betriebsvereinbarung z. B. Fragen der Lage der Arbeitszeit und die Art der Lohnzahlung regeln.

### Defizite der Gewerkschaftsvorschläge

Die Vorschläge der Gewerkschaften lassen einige Fragen offen. Die zunehmende Internationalisierung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen - Stichwort Globalisierung - wird zu mehr grenzüberschreitenden betrieblichen Strukturen führen, die nach neuen Antworten verlangen. Ein nationales BetrVG wird nicht ausreichen, um Antworten auf internationale Herausforderungen zu bieten und die Beschäftigten in grenzüberschreitenden Unternehmen ausreichend zu schützen.

Eine europäische Betriebsverfassung wäre ein Schritt in die richtige Richtung, da hier ein großes Defizit besteht. Aufgrund der gesellschaftspolitischen Unterschiede in den einzelnen Mitgliedsstaaten stellt das kollektive Arbeitsrecht ein sensibles Thema dar, so daß nur eine zögerliche Bereitschaft besteht, Kompetenzen auf die EU zu übertragen. Was die Unternehmensmitbestimmung angeht, ist die europäische Rechtssetzung bisher nicht über Vorschläge hinausgekommen. Hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung sieht die europäische Betriebsräte-Richtlinie (94/45/EG) lediglich Unterrichts- und Anhörungsrechte in gemeinschaftsweit tätigen Großunternehmen vor, echte Mitbestimmungsrechte sind nicht normiert.<sup>16</sup>

Es sind Zweifel angebracht, ob die Gewerkschaftsvorschläge neue Informations- und Kommunikationsformen ausreichend berücksichtigen. Zumindest ist es ein Schritt in die richtige Richtung, wenn der Betriebsrat nach dem DGB-Entwurf einen Anspruch darauf hat, die betriebsüblichen Informationsmittel und -wege nutzen zu können. Denn gerade in jüngster Zeit entzündeten sich viele Streitigkeiten um die Frage inwieweit der Betriebsrat moderne Kommunikationsmittel wie z. B. E-mails nutzen darf oder sich von dem Arbeitgeber / der Arbeitgeberin auf einen Aushang am schwarze Brett verweisen lassen muß. Viel gravierender ist allerdings die Frage, ob die Gewerkschaftsvorschläge ausreichen, Mitbestimmungsstrukturen in den neuen Betrieben der "New Economy" im Bereich der Technologie-, Medien- und Telekommunikationsbranche zu installieren. Denn der Einfluß von Gewerkschaften und Betriebsräten nimmt in diesem Bereich dramatisch ab, eine Trendwende ist nicht erkennbar. Betriebsräte gibt es oft nicht, statt dessen suchen ArbeitgeberInnen informelle Lösungen auf die rechtlich kein Anspruch besteht, so daß diese bei Bedarf problemlos ad acta gelegt werden können. Betriebsräte werden in dieser Branche wohl erst dann gewählt werden, wenn der Boom stockt und Entlassungen drohen.

Die Beschränkung der Betriebsräte auf den einzelnen Betrieb verhindert grundsätzlich die Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Beschäftigten innerhalb einer Branche oder eines ganzen Wirtschaftsraumes, daher bedarf es einer besseren Verzahnung der betrieblichen mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung. In diese Richtung gehen die Vorschläge, Wirtschafts- und Sozialräte als branchenübergreifende Informations- und Koordinationsnetzwerke zu etablieren.<sup>17</sup>

### Fazit

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt macht eine grundlegende Reform des BetrVG 1972 notwendig. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind entscheidend zu stärken, damit sie in Zukunft nicht leer laufen. Insbesondere ist der Betriebsrat in unternehmerischen Fragen zu beteiligen, um frühzeitig Lösungsmöglichkeiten

zur Beschäftigungssicherung entwickeln zu können. Eine breite gesellschaftliche Debatte ist notwendig, um den Ausbau der Mitbestimmungsrechte auch gegen den Widerstand der ArbeitgeberInnen durchsetzen zu können, denn die historische Entwicklung zeigt, daß eine Konsenslösung nicht zu erwarten ist. Neben der nationalen Reform ist eine internationale Sicherung der Mitbestimmung der Beschäftigten erforderlich.

**Stefan Soost, Berlin.**



Forum

### Anmerkungen:

8 Erste Verordnung zur Durchführung des BetrVG vom 16.01.1972 mit späteren Änderungen.

9 Zahlen bei: Benz-Overhage / Klebe, *AiB* 2000, 24, 27.

10 Benz-Overhage / Klebe, *AiB* 2000, 24, 29.

11 Bundesverfassungsgericht, Urteil v. 1.03.1979, E 50, 290; Funke, *FoR* 1999, 120, 124; Fischer, *NZA* 2000, 167, 173.

12 So auch: Bundesarbeitsgericht v. 10.11.87, *NZA* 1988, 251; Fischer, *NZA* 2000, 167, 173.

13 Däubler / Kittner / Klebe, Einleitung Rn. 43 m.w.N.

14 Burghardt u. a., *ansprüche*, Sonderheft Betriebsverfassung, 1, 7.

15 Henkel, *Der Tagesspiegel* v. 18.07.1999.

16 Vgl. Europäisches Betriebsräte-Gesetz v. 28.10.1996.

17 Burghardt u. a., *ansprüche*, Sonderheft Betriebsverfassung, 1, 10.

### Literatur:

Benz-Overhage, Karin / Klebe, Thomas, Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert - Überlegungen zu einer modernen Betriebsverfassung, *Arbeitsrecht im Betrieb (AiB)* 1/2000, 24.

Bonner Erklärung für eine moderne Betriebsverfassung, Januar 1999, abgedruckt in: *Arbeitsrecht im Betrieb (AiB)* 2/2000, 62.

Burghardt, Marion u.a., Plädoyer für eine Reform, *ansprüche*, Sonderheft: Reform des Betriebsverfassungsrechts, 1.

Däubler, Wolfgang / Kittner, Michael / Klebe, Thomas, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 7. Auflage, 2000.

DGB (Hg.), Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, 1998.

Fischer, Ulrich, Die Vorschläge des DGB und DAG zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 4/2000, 167.

Funke, Andreas, Sozialisierung - verdrängte Alternative - Zur Wirtschaftsverfassung des Grundgesetzes, *Forum Recht (FoR)* 4/1999, 120.

Münchener Stellungnahme des VDJ zu den DGB-Vorschlägen, *ansprüche*, Sonderheft: Reform des Betriebsverfassungsrechts, 11.

Raststetter, Arno, Wird das System der Flächentarifverträge vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? *Forum Recht (FoR)* 3/1998, 87.

Soost, Stefan, Arbeit im Umbruch, *Forum Recht (FoR)* 3/1998, 76.