Richardi, Betriebsverfassungsgesetz

Inhaltsübersicht

A. Kommentar von *Rolf Dietz* in vier Auflagen 1953 bis 1967
B. Notwendigkeit einer Neukommentierung durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972
C. Einbeziehung des Richterrechts in den Kommentar
D. Ausblick

A. Kommentar von Rolf Dietz in vier Auflagen 1953 bis 1967

Bereits im Frühjahr 1953 veröffentlichte *Rolf Dietz* seinen Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 in der damals sog. C. H. Beck'schen Verlagsbuchhandlung München und Berlin. Der Kommentar erschien in der Grünen Reihe der Kommentare zum Arbeitsrecht, die *Alfred Hueck* und *Hans Carl Nipperdey* herausgaben; er umfaßte im Kleinformat, in dem die Kommentare dieser Reihe erschienen, 571 Seiten. Die erste Auflage war bald vergriffen. Die zweite Auflage erschien 1955. Gründlich überarbeitet erschien die dritte Auflage 1960; sie umfaßte bereits 951 Seiten. Die vierte Auflage legte *Rolf Dietz* 1967 mit 1200 Seiten vor.

Rolf Dietz schrieb in seinem Vorwort zur ersten Auflage: „Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 stellt auf dem Gebiet der Betriebsverfassung die so sehnlichst erwartete und erstrebte Rechtseinheit in Deutschland wieder her. Trotz der betonten Anknüpfung an die 1934 unterbrochene Tradition des Betriebsräterechts von 1920 sind die Stellung des Betriebsrats und seine Aufgaben mit den damaligen nicht zu vergleichen. Es handelt sich weitgehend um Neuland, das betreten worden ist. Das stellt alle, die es mit dem Arbeitsrecht zu tun haben, Arbeitgeber und Betriebsratsmitglieder, Arbeitsrichter, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vor neue Aufgaben. Zahlreiche Fragen werden aufgeworfen und müssen entschieden werden. Der vorliegende Kommentar hofft, für ihre Lösung ein Ratgeber sein zu können."

Dies gelang dem Kommentar in vorbildlicher Weise. Er war unter den Kommentaren, die damals erschienen, durch seinen Inhalt der wissenschaftliche Kommentar, der die Rechtsprechung und das Schrifttum umfassend auswertete. Neben ihm gab es unter der Vielzahl kleinerer Kommentare vor allem den zuvor erschienenen Kommentar von *Karl Fitting* und *Walter Kraegeloh* (1952) und den Kommentar von *Hans Galperin* (1953). Obwohl *Rolf Dietz* hervorhob, daß es sich bei dem Betriebsverfassungsgesetz weitgehend um Neuland handle, das betreten worden sei, zeichnet seinen Kommentar die Kontinuität mit der Rechtslehre zum Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 aus. Er hielt an dem öffentlich-rechtlichen

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – CC BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

Charakter der Betriebsverfassung fest.[1] Nach seiner Ansicht war vor allem entscheidend, daß es sich bei ihr und bei den in ihrem Mittelpunkt stehenden Beteiligungsrechten der Arbeitnehmerschaft um eine Erscheinung handle, die Teil unserer Wirtschaftsverfassung und damit unserer Staatsverfassung sei. Für die öffentlich-rechtliche Natur des Betriebsratsamtes spreche, daß man der Belegschaft ohne Rücksicht auf den eigenen Willen angehöre, nur weil man als Arbeitnehmer in einen Betrieb eintrete, d.h. mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag schließe. *Dietz* verkennt keineswegs, daß es auch im Zivilrecht Gemeinschaften gibt, denen man ohne seinen Willen angehört, wie der Bruchteilsgemeinschaft und der Erbengemeinschaft. Aber dabei handle es sich, wie er meint, um etwas völlig anderes; denn die Zusammenfassung beruhe allein auf gemeinschaftlicher Zuständigkeit zu einem Recht, aber nicht, wie bei einem Verband, auf einem Zusammenschluß zur Erfüllung einer gemeinschaftlichen Aufgabe, wie das hier der Fall sei.[2]

Rolf Dietz sah weiterhin als entscheidend an, daß der Betriebsrat durch den Abschluß von Betriebsvereinbarungen wesentlich in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreifen könne, ausschließlich auf Grund gesetzlichen Rechts, ohne jede Rücksicht auf den Willen des Betreffenden.[3] Mit einem Weitblick, den man bei den Apologeten der Betriebsvereinbarung als Instrument zur Flexibilität der Arbeitsbedingungen vermißt, sah *Dietz* einen wesentlichen Unterschied zum Tarifvertrag darin, daß dessen Wirkung sich grundsätzlich nur auf die Mitglieder erstrecke, die dem tarifschließenden Verband freiwillig beigetreten seien. Daß der Betriebsrat dabei nicht durch einseitigen Akt handeln könne, sondern die Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber schließe, also dessen Einverständnisses bedürfe, spreche nicht gegen dieses Argument; denn es komme nicht darauf an, ob er allein die Rechtsverhältnisse gestalten könne, sondern daß die Gestaltung ohne den Willen und die Ermächtigung der dadurch Betroffenen erfolge, sei entscheidend.

Entsprechend wies *Dietz* der Belegschaft eine beschränkte Rechtsfähigkeit zu; sie sei, wie es in der Weimarer Zeit die herrschende Lehre vertrat,[4] eine juristische Teilperson.[5] Folgerichtig war er deshalb auch der Auffassung, daß die durch das Gesetz umschriebene Repräsentation der Belegschaft durch das Betriebsratsamt nicht durch Tarifvertrag geändert werden könne; er differenzierte aber bei den Beteiligungsrechten des Betriebsrats. Das Betriebsverfassungsgesetz habe die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats abschließend geregelt. Daraus folgt nach *Dietz*, daß das Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht im Bereich der personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten auch durch Tarifvertrag nicht ausgedehnt werden könne.[6] Dagegen könne im Rahmen der sozialen Angelegenheiten bei der hier gegebenen grundsätzlichen funktionellen Zuständigkeit des Betriebs-

---

[1] *Dietz*, BetrVG, § 1 Rn. 15 ff.
[2] *Dietz*, BetrVG, § 1 Rn. 17.
[3] *Dietz*, BetrVG, § 1 Rn. 18.
[4] Begründet von *Kaskel*, Haftung für Handlungen des Betriebsrats, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1921 Sp. 11 ff.
[5] *Dietz*, BetrVG, § 1 Rn. 5 ff., Vorbem. vor § 49 Rn. 4 und 5.
[6] *Dietz*, BetrVG, § 2 Rn. 19.

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – CC BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

rats für alle damit im Zusammenhang stehenden Fragen das Mitbestimmungsrecht auch zu einzelnen konkreten Maßnahmen vorgesehen werden.[7]

Mit der These vom öffentlich-rechtlichen Charakter der Betriebsverfassung geriet *Rolf Dietz* sehr bald in eine Minderheitsposition. Die herrschende Lehre rechnete die Betriebsverfassung dem Privatrecht zu.[8] Während es hier aber nur um eine rechtsdogmatische Einordnung geht, blieb *Dietz* der Erfolg auch in einer für die Betriebsverfassung grundlegenden Beurteilung versagt.

Nach § 56 BetrVG 1952 hatte der Betriebsrat – wie im geltenden Recht nach § 87 BetrVG 1972 – ein Mitbestimmungsrecht in den dort genannten sozialen Angelegenheiten, zu denen insbesondere Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Entlohnungsgrundsätze zählen. Das Betriebsverfassungsgesetz hatte den Katalog der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gegenüber dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 erweitert; es kannte aber im Gegensatz zur damaligen Gesetzeslage, die dem Arbeitgeber vorgeschrieben hatte, die in der Gewerbeordnung festgelegte Arbeitsordnung zusammen mit der Betriebsvertretung zu erlassen, nicht mehr eine derart öffentlich-rechtliche Verpflichtung. Dennoch knüpfte *Dietz* an die Vorstellung einer Regelungsnotwendigkeit an.[9] Das Gesetz verlange nicht, daß der Betriebsrat bei jeder einzelnen Maßnahme seine Zustimmung zu geben habe, sondern es gehe um die Notwendigkeit einer Regelung durch eine Betriebsvereinbarung, die entfalle, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung bestehe. *Rolf Dietz* sah das Wesenselement der Mitbestimmung im Anspruch des Betriebsrats auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung.[10] Die Gegenposition vertrat vor allem *Wolfgang Siebert*, der die Mitbestimmung als Einigungsnotwendigkeit in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten interpretierte.[11] Das Bundesarbeitsgericht schloß sich ihr in dem grundlegenden Urteil seines Ersten Senats vom 7. September 1956 an.[12] Dem Gesetzestext, in dem es heißt, daß der Betriebsrat „in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen" habe, entnahm es, daß das Mitbestimmungsrecht sich nicht im Anspruch des Betriebsrats auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Aufstellung von Regeln erschöpfe, sondern daß der Arbeitgeber eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme nur mit Zustimmung des Betriebsrats treffen könne; es bedürfe damit einer „Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber", wobei man dem Sinn dieses Mitbestimmungsrechts nicht gerecht werden würde, „wenn man seine Verwirklichung nur im Wege einer sogenannten generellen Betriebsvereinbarung zuließe".[13]

Die Kontroverse über die Interpretation des Mitbestimmungsrechts hat eine für die Arbeitsverfassung systemprägende Bedeutung. Die Lehre, der das Bundesarbeitsgericht durch seine Rechtsprechung zum Sieg verhalf, hat von vornherein

---

[7] *Dietz*, BetrVG, § 2 Rn. 19.

[8] *Nikisch*, Arbeitsrecht, Bd. III, 2. Aufl. 1967, S. 20 ff.; *Nipperdey,* in: Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl. 1957, Bd. II S. 689 ff.

[9] *Dietz*, BetrVG, § 56 Rn. 1.

[10] Vgl. *Dietz*, Der Anspruch auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach § 56 BetrVG, in: FS für Hans Carl Nipperdey, 1955, S. 147 ff.

[11] *Siebert*, Betriebsvereinbarung und betriebliche Einigung über Einzelfälle, BB 1952, 950 ff.

[12] *BAG* AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG (1952).

[13] *BAG* AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG (1952), Blatt 3.

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – CC BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

ausgeschlossen, die Rechtsstellung der Betriebsräte in das Arbeitsvertragsrecht zu integrieren, obwohl der Gesetzgeber mit der Zurückweisung einer vertikalen Wirtschaftsdemokratie, die in dem Streit um die Neuordnung der Wirtschaft letztlich durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 erfolgt war, die Privatautonomie als Gestaltungsprinzip der wirtschaftlichen Ordnung und damit auch der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bestätigt hatte.[14] Trotz des Mißerfolgs im Ergebnis hat die Kritik von *Dietz* wesentlich zur Klärung der Mitbestimmung beigetragen. Nahezu alle, die die Beteiligung des Betriebsrats auf Einzelmaßnahmen erstreckt hatten, stimmten mit *Dietz* darin überein, daß das Mitbestimmungsrecht nicht bei der Ausgestaltung des individuellen Arbeitsverhältnisses gegeben sei.[15] Aber auch *Dietz* erkannte an, daß nicht nur eine Dauerregelung, sondern auch die Regelung eines vorübergehenden Zustandes, wie die Verlegung der Arbeitszeit an einem Tag, zu den Angelegenheiten gehöre, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterlägen.[16] Anerkennung fand von ihm auch, daß für die Mitbestimmungsausübung eine formlose Einigung ausreichend sei.[17] *Dietz* hielt aber im Gegensatz zur Rechtsprechung und der herrschenden Lehre im Schrifttum daran fest, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die einzelne Maßnahme sei, die in den Bereich des Mitbestimmungsrechts falle. Die Mitbestimmung war für ihn keine Schranke der Vertragsfreiheit.

B. Notwendigkeit einer Neukommentierung durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 ersetzte die bisherige Gesetzesregelung; es beschränkte sich nicht auf eine Novellierung, sondern brachte eine neue Kodifikation dieses für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtigen Rechtsgebiets. *Rolf Dietz* war am 29. März 1971 gestorben. Es war sein Wille, daß ich als sein akademischer Schüler das Werk, dem er mit besonderer Liebe seine Arbeit gewidmet hatte, übernahm. Die Änderung der Gesetzeslage hatte allerdings zur Folge, daß man sich nicht auf eine Fortführung des Kommentars beschränken konnte, sondern ihn neu schreiben musste. Im Einvernehmen mit den Erben und dem Verlag unterzog ich mich dieser Aufgabe. Dabei war ein Leitfaden, daß rechtsdogmatische Erkenntnisse ihren Wert behalten, auch wenn Gesetze, zu denen sie entwickelt wurden, durch neue Gesetzes abgelöst werden. Juristische Entdeckungen sind, wie ich es im Vorwort zur fünften Auflage geschrieben habe, häufig nicht Erfindung, sondern Ausgrabung, wie die privatrechtsgeschichtliche Erfahrung lehrt.

Der von mir neu verfaßte Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 erschien als fünfte Auflage des von *Rolf Dietz* begründeten Kom-

---

[14] Vgl. *Richardi*, Arbeitsrecht freiheitlicher Ordnung: Von der Zwangsordnung im Arbeitsleben zur Arbeitsverfassung der Bundesrepublik Deutschland, 2002, S. 101 ff.

[15] So auch *BAG* AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG (1952) unter wörtlicher Zitierung von *Siebert/Hilger*, BB 1955, 670.

[16] Vgl. *Dietz*, BetrVG, 4. Aufl. 1967, § 56 Rn. 20 f.

[17] *Dietz*, BetrVG, 4. Aufl. 1967, § 56 Rn. 53 ff.

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – CC BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

mentars 1973. Wegen des Umfangs wählte der Verlag ein größeres Format als bisher für die Grüne Reihe; der Kommentar umfaßte 1705 Seiten.

Wieder war Neuland zu betreten. Rechtsprechung zu dem neuen Gesetz lag noch nicht vor. Die Darstellung erhielt deshalb weitgehend den Charakter einer Monographie. Dabei löste ich mich von Grundlehren, die *Rolf Dietz* vertreten hatte, wie ihm auch auf Grund meiner Habilitationsschrift „Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses" (1968) bekannt war. Die öffentlich-rechtliche Theorie ließ sich nicht aufrechterhalten. Die Betriebsverfassung gehört zum Privatrecht; denn ihr fehlen die Merkmale, die es rechtsdogmatisch nahelegen, sie dem öffentlichen Recht zuzuordnen.[18] In diesem Zusammenhang habe ich aber ausdrücklich hervorgehoben, daß die Betriebsverfassung auf anderen Ordnungsgrundsätzen beruht als die Tarifautonomie. Dieser Teil des kollektiven Arbeitsrechts gehöre zum Bereich der sich selbst verfassenden Gesellschaft. Status und Funktion der Koalitionen in der öffentlichen Ordnung beruhten auf einem als Freiheitsrecht garantierten Grundrecht; für sie gelte das liberale Formprinzip in seiner gesellschaftsverfassenden Dimension.[19] Wesentlich anders ist dagegen der rechtliche Status der Betriebsräte. Das Betriebsratsamt ist durch Gesetz geschaffen: Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrats sind durch Gesetz festgelegt und können nicht durch Betriebsvereinbarung eingeschränkt oder erweitert werden. Die Betriebsräte sind die durch das demokratische Prinzip legitimierten Repräsentanten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer; für sie gilt das konstitutionelle Formprinzip der Repräsentation.

Entsprechend deutlicher als bisher wird die abschließende Gestaltung der Betriebsverfassung hervorgehoben, deren gesetzliche Ordnung nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien steht.[20] Abgelehnt wird daher auch die Auffassung, daß durch Tarifvertrag über den gesetzlichen Rahmen hinaus ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten eingeräumt werden kann. Das schließe aber nicht aus, daß im Tarifvertrag dem Betriebsrat die Mitwirkung oder Mitbestimmung zu einer einzelnen Maßnahme im Rahmen der sozialen Angelegenheiten zugesprochen werde; denn die Tarifvertragsparteien könnten im Rahmen einer Regelung für den Inhalt des Einzelarbeitsverhältnisses auch die Beteiligung des Betriebsrats vorschreiben, sofern sie ihm nur nicht die Regelung selbst übertragen, sondern diese selber gäben.[21] Für nicht notwendig erachtet wird, die Belegschaft als rechtlichen Verband anzusehen; sie ist nur eine tatsächliche Gemeinschaft, die durch den Betriebsrat repräsentiert wird, wobei ihr eine begrenzte Rechtssubjektivität zugewiesen wird.[22]

Im Gegensatz zu der von *Rolf Dietz* vertretenen Auffassung wird für die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG in den Mittelpunkt gestellt, daß zunächst von der gesetzlichen Abgrenzung im Gesetzestext abhängt, ob die Mitbestimmung sich auf eine Regelung, d.h. die Aufstellung

---

[18] Vgl. ausführlich *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 1 Rn. 25ff.
[19] Vgl. dazu grundlegend *Scholz*, Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1971.
[20] *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 1 Rn. 38ff.
[21] *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 1 Rn. 42.
[22] *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 1 Rn. 12f.

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – (cc) BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

von Regeln, die Schaffung einer Ordnung, bezieht, oder ob dies offenbleibt.[23] Für den letzteren Fall wird in Erwägung gezogen, daß die Mitbestimmung auch Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers ergreift. Eine Beschränkung der Mitbestimmung wird nicht aus der logisch-formalen Unterscheidung zwischen Kollektivmaßnahmen und Individualmaßnahmen abgeleitet, sondern auf die normative Wertentscheidung gestützt, daß der Betriebsrat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden ist.[24]

Trotz dieser Korrektur hält der Kommentar in meiner Neubearbeitung daran fest, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats rechtsdogmatisch keine Wirksamkeitsvoraussetzung für Rechtsgeschäfte ist, die der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern und vor allem mit Dritten tätigt.[25] Die einem Arbeitnehmer erteilte Versorgungszusage ist nicht deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß am Leistungsplan der betrieblichen Altersversorgung beteiligt hat. Sieht man, wie die herrschende Lehre in der Mitbestimmung eine Wirksamkeitsvoraussetzung, so kann kein Arbeitnehmer sich mehr darauf verlassen, daß eine Regelung, die er mit dem Arbeitgeber einzelvertraglich trifft, wirksam ist. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb in einer Entscheidung in Betracht gezogen, dem Arbeitgeber aus Gründen des Vertrauensschutzes zu verwehren, seinerseits die Unwirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtwidrigkeiten geltend zu machen.[26] Die Vertrauenshaftung greift aber nur dort ein, wo der Tatbestand einer Willenserklärung fehlt, der hier gegeben ist: Er ist das Leistungsversprechen des Arbeitgebers. Läßt man die Vertragsabrede trotz einer Nichtbeteiligung des Betriebsrats gelten, so ist der materielle Geltungsgrund für die Bindungswirkung nicht in einem Vertrauensschutz zu erblicken, sondern er ist in der Rechtsgeschäftslehre angesiedelt. Zur Sicherung der Mitbestimmung ist keine Totalnichtigkeit erforderlich, sondern man hat im Gegenteil von der Gültigkeit eines rechtsgeschäftlichen Leistungsversprechens als Prinzip auszugehen und darf eine Korrektur nur insoweit vornehmen, als die gesetzliche Einräumung eines Mitbestimmungsrechts sie nach dessen Zweck gebietet. Entscheidend für die Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis ist daher der Rechtsgedanke, daß eine betriebsverfassungsrechtliche Pflichtwidrigkeit dem Arbeitgeber keinen Rechtsvorteil im Rahmen des Einzelarbeitsverhältnisses geben kann.[27]

C. Einbeziehung des Richterrechts in den Kommentar

Die Betriebsverfassung gewann schon in den siebziger Jahren an Bedeutung zur Lösung zahlreicher Interessenkonflikte, die eine veränderte Wirtschaftslage brachten. Entsprechend stieg die Rechtsprechung springflutartig an. Hatte für die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 in

[23] *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 87 Rn. 19 ff.
[24] *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 87 Rn. 23 ff.
[25] *Dietz/Richardi*, BetrVG, 5. Aufl. 1973, § 87 Rn. 34 ff.
[26] *BAG* AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung (Blatt 3).
[27] So auch *BAG* (Großer Senat) AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972 (Blatt 13) unter Berufung auf *Dietz/Richardi*, BetrVG, 6. Aufl. 1982, § 87 Rn. 103.

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – CC BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

der Arbeitsrechtlichen Praxis, dem Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts, noch ein Klappordner genügt, so stieg deren Zahl zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 auf zehn Ordner (mit Stand 2003) an. Entsprechend vermehrt ist seitdem das Schrifttum. Die sechste Auflage des Kommentars, der noch den Titel „Dietz/Richardi" trug, umfaßte deshalb zwei Bände. Band 1 erschien 1981, Band 2 1982; beide Bände umfassen 2166 Seiten. Die Grundlinie des Werks blieb unverändert. Er soll wie bisher für die rechtsdogmatische Verfassung des Betriebsverfassungsrechts einen Beitrag leisten und damit der Praxis als Ratgeber dienen, um den sozialen Grundkonsens in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern trotz des Interessengegensatzes durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Rahmen der gesetzlichen Betriebsverfassung zu bewahren und auszubauen. Nicht verhindert werden kann, daß Stellungnahmen zu Rechtsproblemen der einen oder anderen Arbeitsmarktpartei zugeordnet werden. Diese Zwangsläufigkeit stellt aber nicht das Bemühen um Objektivität in Frage, das die wissenschaftliche Grundlinie des Kommentars prägt.

Die Materialfülle hatte zur Folge, daß der Kommentar weitestgehend völlig neu geschrieben wurde; er erschien deshalb in der siebenten Auflage erst 1998, nunmehr allein mit meinem Namen. Aus dem „Dietz/Richardi" war ein „Richardi" geworden. Unter Vergrößerung des Formats umfaßt er in der siebenten Auflage 2147 Seiten, wobei davon abgesehen wurde, die Kommentierung der Aufsichtsratsmitbestimmung nach dem damals fortgeltenden Betriebsverfassungsgesetz 1952 fortzuführen, das erst durch das Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 ersetzt wurde. Auch rechtssystematisch gehört die Aufsichtsratsmitbestimmung nicht zur Betriebsverfassung, sondern zur Unternehmensmitbestimmung als Teil des Gesellschaftsrechts.

D. Ausblick

Für den Kommentar brachte eine Weichenstellung das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001, das zwar nicht die Struktur der Betriebsverfassung änderte, aber erheblich zur Materialausweitung beitrug. Das Betriebsverfassungsgesetz wurde auf Grund des Reformgesetzes in der Fassung vom 25. September 2001 neu bekanntgemacht. Um in Zukunft die Aktualität des Kommentars zu wahren und den erheblichen Stoffumfang zu bewältigen, sind seit der achten Auflage 2002 *Prof. Dr. Gregor Thüsing* und Rechtsanwalt Privatdozent *Dr. Georg Annuß* als Autoren hinzugetreten. Seitdem bin ich neben meiner weiteren Funktion als Mitautor Herausgeber dieses Kommentars.

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – (cc) BY - https://www.beck-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.17104/9783406731181-631, am 12.10.2024, 06:38:31
Open Access – (cc) BY - https://www.beck-elibrary.de/agb