

# INHALTSÜBERSICHT

<b>1. Kapitel: Einführung</b> .....	1
§ 1 Wissenschaftliche Relevanz des Themas.....	1
§ 2 Ziel und Gang der Arbeit .....	4
A. Zielsetzung .....	4
B. Gang der Arbeit .....	4
§ 3 Methoden.....	5
<b>2. Kapitel: Auswirkungen der technischen Neuerungen auf die Arbeitswelt</b>	7
§ 1 Technische Neuerungen .....	7
§ 2 Auswirkungen auf die Arbeitswelt .....	8
A. Zeitliche Entgrenzung .....	8
B. Räumliche Entgrenzung .....	9
C. Änderungen von Organisationsstrukturen.....	9
D. Entstehung neuer Arbeitsformen .....	11
E. Zwischenergebnis Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Arbeitswelt .....	16
<b>3. Kapitel: Der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff</b> .....	17
§ 1 Status quo .....	17
A. Verhältnis zwischen § 5 BetrVG und § 611a BGB .....	17
B. Wortlaut des § 611a BGB .....	23
C. Systematik des § 611a BGB.....	26
D. Telos und Entstehung des § 611a BGB .....	26

F. Europarechtskonformität des § 611a BGB .....	28
G. Zwischenergebnis Arbeitnehmerbegriff .....	33
§ 2 Dogmatik des Arbeitnehmerbegriffes .....	34
A. Ausgangspunkt .....	35
B. Die Einordnung des Arbeitnehmerbegriffes .....	45
C. Zwischenergebnis Dogmatik des Arbeitnehmerbegriffes .....	50
§ 3 Problemfelder bei dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff .....	50
§ 4 Lösungsansätze .....	51
A. Inhaltliche, räumliche und zeitliche Souveränität und Weisungsbindung .....	51
B. Persönliche Abhängigkeit als Wesen des Arbeitsvertrages .....	56
C. Ergänzung der persönlichen Abhängigkeit durch wirtschaftlich-soziale Kriterien .....	59
D. Die Macht des Faktischen .....	62
E. Vergleichsfallmethode .....	62
F. Renaissance des HAG? .....	65
G. Zwischenergebnis .....	67
§ 5 Beispiel Crowdwork .....	67
A. Rechtlicher Status der Crowdworker .....	68
B. Einbeziehungsmöglichkeiten von Crowdworkern de lege ferenda .....	71
<b>4. Kapitel: Der Betriebsbegriff</b> .....	<b>77</b>
§ 1 Status quo .....	77
A. Ausgangslage .....	77
B. Definition .....	77

C. Gesetzlicher Anknüpfungspunkt .....	78
D. Abgrenzung .....	78
E. Grundmodell des BetrVG .....	78
F. Abweichungsmöglichkeiten nach § 1 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 und § 3 Abs. 1 BetrVG .....	80
H. Zwischenergebnis Betriebsbegriff .....	83
§ 2 Dogmatik des Betriebsbegriffes .....	83
§ 3 Problemfelder bei dem Betriebsbegriff.....	84
A. Arbeitstechnischer Zweck .....	85
B. Räumliche Einheit .....	85
C. Dauer .....	88
D. Einheitlicher Leitungsapparat .....	88
E. Bezugspunkt des einheitlichen Leitungsapparats.....	92
F. Veränderungen der betriebsorganisatorischen Einheit .....	109
G. Zwischenergebnis Problemfelder .....	115
§ 4 Lösungsansätze .....	116
A. Lösungsansätze in der Literatur .....	116
B. Stellungnahme .....	117
<b>5. Kapitel: Flexible Lösung über § 3 BetrVG?</b> .....	119
§ 1 Anwendungsbereich und Wirkung nach § 3 BetrVG .....	119
§ 2 Die Abweichungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG als Instrument für die Stabilität von Betriebsratsstrukturen .....	120
A. Grundsatz .....	120
B. Besonderheiten .....	121

C. Gestaltungsmöglichkeiten .....	122
D. Zwischenergebnis.....	123
§ 3 Umfang und Grenzen nach § 3 BetrVG.....	123
A. § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG.....	124
B. § 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG.....	126
C. § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.....	127
D. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG .....	130
E. Verdrängung gesetzlicher Strukturen .....	140
F. Betriebsratsfähigkeit der Einheiten.....	143
G. Reichweite der Rechtsfolge nach § 3 Abs. 5 S. 1 BetrVG .....	143
H. Zwischenergebnis.....	144
§ 4 Kritik an bestehender Rechtslage und Handlungsbedarf.....	145
A. Reichweite der Abweichungsmöglichkeiten.....	145
B. Kontinuität gewillkürter Betriebsräte .....	145
C. Mittel für abweichende Vereinbarungen.....	146
§ 5 Lösungsansätze de lege lata und de lege ferenda.....	148
A. Erweiterung der Abweichungsmöglichkeiten.....	148
B. Kontinuität und Flexibilität .....	149
C. Erweiterung der Mittel zur Abweichung.....	150
D. Europäisierung der betrieblichen Mitbestimmung .....	151
§ 6 Zwischenergebnis Abweichungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG .....	152
<b>6. Kapitel: Die Betriebszugehörigkeit .....</b>	<b>153</b>
§ 1 Status quo .....	153
A. Bestehendes Arbeitsverhältnis .....	153

B. Einstellung als tatsächliche Beziehung zum Betrieb .....	153
C. Besonderheiten nach § 7 S. 2 BetrVG.....	155
§ 2 Problemfelder .....	155
§ 3 Lösungsansätze .....	156
A. Räumliche Entgrenzung .....	156
B. Zeitliche Entgrenzung .....	157
C. Inhaltliche Entgrenzung .....	157
D. Drittbezogener Personaleinsatz.....	157
E. Aufgabe der Zwei-Komponenten-Lehre? .....	159
F. Team- und Projektarbeit und ständig wechselnde Arbeitsbereiche .....	160
§ 4 Zwischenergebnis Betriebszugehörigkeit .....	160
<b>7. Kapitel: Relevanz für die betrieblichen Mitbestimmungsrechte.....</b>	<b>161</b>
§ 1 Anwendungsbereich der Mitbestimmungsrechte.....	161
§ 2 Notwendigkeit einer betrieblichen Mitbestimmung .....	161
A. Zweck der Mitbestimmung .....	161
B. Ökonomische Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung .....	164
§ 3 Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte unter geänderten Rahmenbedingungen.....	166
A. Relevante Mitbestimmungstatbestände .....	166
B. Lösungsansätze.....	173
§ 4 Zwischenergebnis Mitbestimmung in der modernen Arbeitswelt .....	178
§ 5 Abschließendes Beispiel zu neuen Arbeitsformen und Mitbestimmung .	178
A. Smart Workspace .....	178
B. Besonderheiten betriebsverfassungsrechtlicher Betriebe.....	179

C. Arbeitnehmereigenschaft und -zugehörigkeit .....	180
D. Mitbestimmungsrechte bei Einführung neuer Arbeitsformen .....	180
E. Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung.....	186
F. Europäisierung der Mitbestimmung und Globalisierung .....	188
<b>8. Kapitel: Schlussbetrachtung .....</b>	<b>197</b>
Die bestehende Flexibilität des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffes .....	197

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Kapitel: Einführung</b> .....	1
§ 1 Wissenschaftliche Relevanz des Themas .....	1
§ 2 Ziel und Gang der Arbeit .....	4
A. Zielsetzung .....	4
B. Gang der Arbeit .....	4
§ 3 Methoden .....	5
<b>2. Kapitel: Auswirkungen der technischen Neuerungen auf die Arbeitswelt</b> .....	7
§ 1 Technische Neuerungen .....	7
§ 2 Auswirkungen auf die Arbeitswelt .....	8
A. Zeitliche Entgrenzung .....	8
B. Räumliche Entgrenzung .....	9
C. Änderungen von Organisationsstrukturen .....	9
I. Markt-vs.-Hierarchie-Theorem .....	9
II. Veränderungen interner Strukturen .....	10
III. Veränderungen gesellschaftsrechtlicher Strukturen .....	10
D. Entstehung neuer Arbeitsformen .....	11
I. Crowdsourcing .....	12
II. On Demand Economy .....	13
III. Scrum .....	14
IV. Desk-Sharing und Coworking-Spaces .....	14
V. Mobiles Arbeiten und Home Office .....	15
VI. Zwischenergebnis neue Arbeitsformen .....	15

E. Zwischenergebnis Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Arbeitswelt .....	16
<b>3. Kapitel: Der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff.....</b>	<b>17</b>
§ 1 Status quo .....	17
A. Verhältnis zwischen § 5 BetrVG und § 611a BGB .....	17
I. Wortlaut .....	17
1. § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG.....	18
2. § 5 Abs. 1 S. 2 und 3 BetrVG.....	18
3. § 5 Abs. 2 BetrVG.....	19
4. § 5 Abs. 3 BetrVG.....	19
5. Zwischenergebnis.....	19
II. Historie .....	20
1. BetrVG von 1952 .....	20
2. BetrVG-Reform 1972.....	20
3. BetrVG-Reform 2001.....	21
4. Zwischenergebnis.....	21
III. Systematik.....	21
IV. Telos.....	22
V. Tendenz in der Rechtsprechung und Literatur.....	23
VI. Zwischenergebnis .....	23
B. Wortlaut des § 611a BGB .....	23
I. Persönliche Abhängigkeit (Abs. 1 S. 1, 4).....	24
II. Weisungsbindung (Abs. 1 S. 1, 2-4).....	25
III. Fremdbestimmtheit (Abs. 1 S. 1).....	26
IV. Gesamtbetrachtung aller Umstände (Abs. 1 S. 5).....	26
V. Tatsächliche Vertragsdurchführung (Abs. 1 S. 6).....	26

C. Systematik des § 611a BGB .....	26
D. Telos und Entstehung des § 611a BGB .....	26
E. Kritik an der Neuregelung des § 611a BGB.....	28
F. Europarechtskonformität des § 611a BGB .....	28
I. Eigener europäischer Arbeitnehmerbegriff .....	29
II. Primärrechtlicher Arbeitnehmerbegriff.....	29
III. Sekundärrechtlicher Arbeitnehmerbegriff .....	29
IV. Auslegung nach Zwecksetzung .....	30
V. Verhältnis zum nationalen Recht .....	30
VI. Spannungsfelder zum Unionsrecht .....	31
1. Der GmbH-Geschäftsführer im nationalen Recht .....	31
2. Der GmbH-Geschäftsführer im Unionsrecht.....	31
3. Auswirkungen auf nationales Recht .....	32
4. Zwischenfazit .....	33
G. Zwischenergebnis Arbeitnehmerbegriff .....	33
§ 2 Dogmatik des Arbeitnehmerbegriffes.....	34
A. Ausgangspunkt.....	35
I. Abstraktheit des Gesetzes .....	35
II. Juristische Begriffsformen .....	36
1. Klassenbegriff .....	36
2. Typusbegriff.....	37
a) Abgrenzung zum Klassenbegriff.....	37
b) Anwendungsbereich.....	37
c) Einordnung .....	38
3. Typisierende Betrachtungsweise .....	38
4. Gerichtliche Überprüfbarkeit.....	39
III. Konkretisierung durch die Gerichte.....	39

IV. Keine normative Verbindlichkeit gerichtlicher Entscheidungen .....	41
1. Grundsatz.....	41
2. Ausnahmen .....	42
V. Auslegung von Gesetzen.....	43
1. Grundsatz.....	43
2. Wandel von Rechtstatsachen.....	43
3. Besonderheiten des Richterrechts.....	44
B. Die Einordnung des Arbeitnehmerbegriffes .....	45
I. Als unbestimmter Rechtsbegriff.....	45
II. Als Typusbegriff.....	45
1. Bisherige Rechtsprechung .....	45
2. Kodifikation versus Typusbegriff.....	46
3. Abweichende Ansicht.....	47
4. Entwicklung des Arbeitnehmerbegriffes anhand der Vergleichsfallmethode .....	47
5. Kritik an der Vergleichsfallmethode .....	47
6. Verfassungsmäßigkeit des Typusbegriffes.....	49
C. Zwischenergebnis Dogmatik des Arbeitnehmerbegriffes .....	50
§ 3 Problemfelder bei dem betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff .....	50
§ 4 Lösungsansätze .....	51
A. Inhaltliche, räumliche und zeitliche Souveränität und Weisungsbindung .....	51
I. Bedeutung des zeitlichen Weisungsrechts.....	52
II. Flexible Arbeitszeitmodelle vs. zeitliche Weisungsbindung .....	53
II. Ortsungebundene Tätigkeiten vs. örtliche Weisungsbindung .....	54
III. Bedeutung des fachlichen Weisungsrechts.....	55
IV. Sog. fachlich weisungsfreier Mitarbeiter vs. inhaltliche Weisungsbindung.....	55

B. Persönliche Abhängigkeit als Wesen des Arbeitsvertrages .....	56
I. Grundsatz: Weisungsrecht des Arbeitgebers .....	56
II. Beurteilung der Arbeitssouveränität .....	57
III. Fazit .....	58
C. Ergänzung der persönlichen Abhängigkeit durch wirtschaftlich-soziale Kriterien .....	59
I. Unternehmerrisiko .....	59
II. Verlust der Eigengestaltungsfreiheit .....	60
III. Eigene Unternehmensorganisation .....	60
IV. Gemeinsamkeiten der Ansätze .....	60
V. Anwendbarkeit der Ansätze .....	61
VI. Zwischenergebnis .....	61
D. Die Macht des Faktischen .....	62
E. Vergleichsfallmethode .....	62
I. Allgemeines .....	62
II. Tendenz in der Rechtsprechung .....	63
III. Anknüpfungspunkt der Vergleichsfallmethode in § 611a BGB .....	65
IV. Fazit .....	65
F. Renaissance des HAG? .....	65
G. Zwischenergebnis .....	67
§ 5 Beispiel Crowdwork .....	67
A. Rechtlicher Status der Crowdworker .....	68
I. Arbeitnehmer .....	68
II. Arbeitnehmerähnliche Person .....	69

III. Besonderheiten länderübergreifender Leistungserbringung .....	71
IV. Zwischenergebnis .....	71
<b>B. Einbeziehungsmöglichkeiten von Crowdworkern de lege ferenda.....</b>	<b>71</b>
I. Ansätze in der Literatur .....	71
1. Grundsätzliche Offenheit des BetrVG .....	71
2. Erweiterung des § 5 BetrVG .....	72
3. Erweiterung des § 3 BetrVG .....	72
4. Sondervertretung nach Tarifvertrag .....	72
5. Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung .....	73
II. Stellungnahme .....	73
III. Zwischenergebnis Arbeitnehmerbegriff und neue Arbeitsformen .....	74
<b>4. Kapitel: Der Betriebsbegriff.....</b>	<b>77</b>
§ 1 Status quo .....	77
A. Ausgangslage .....	77
B. Definition.....	77
C. Gesetzlicher Anknüpfungspunkt .....	78
D. Abgrenzung .....	78
E. Grundmodell des BetrVG.....	78
F. Abweichungsmöglichkeiten nach § 1 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 und § 3 Abs. 1 BetrVG .....	80
I. Gemeinsamer Betrieb .....	80
1. Führungsvereinbarung gem. § 1 Abs. 1 S. 2 BetrVG .....	80
2. Vermutung nach § 1 Abs. 2 BetrVG .....	80
3. Rechtsfolge .....	82
4. Praktische Probleme .....	82
5. Praktischer Anwendungsbereich .....	82
II. Abweichungsmöglichkeiten gem. § 3 Abs. 1 BetrVG .....	82
H. Zwischenergebnis Betriebsbegriff .....	83

§ 2 Dogmatik des Betriebsbegriffes.....	83
§ 3 Problemfelder bei dem Betriebsbegriff.....	84
A. Arbeitstechnischer Zweck.....	85
B. Räumliche Einheit.....	85
I. Räumliche Entgrenzung innerhalb der nationalen Grenzen.....	85
II. Räumliche Entgrenzung länderübergreifend.....	86
C. Dauer.....	88
D. Einheitlicher Leitungsapparat.....	88
I. Betriebswirtschaftliche Aufbauorganisation.....	88
1. Prinzip der Arbeitsteilung.....	89
2. Die Aufgabenanalyse.....	89
3. Die Arbeitsvereinigung.....	89
4. Leitungssysteme.....	89
II. Organisationsformen.....	90
1. Einfache Formen.....	90
a) Funktionale Organisation.....	90
b) Spartenorganisation.....	90
2. Komplexe Formen.....	91
a) Matrixorganisation.....	91
b) Netzwerkorganisation und virtuelle Organisation.....	91
c) Projekt- und Teamorganisation.....	92
E. Bezugspunkt des einheitlichen Leitungsapparats.....	92
I. Arbeitgeber als Leitungsmacht.....	93
1. Individualarbeitsrechtlicher Arbeitgeber.....	93
2. Kollektivarbeitsrechtlicher Arbeitgeber.....	93
3. Aufspaltung des Arbeitgebers und funktioneller Arbeitgeber.....	94
a) Aufspaltung des Arbeitgebers.....	94
b) Funktioneller Arbeitgeberbegriff.....	94
4. Entwicklung des funktionellen Arbeitgeberbegriffes.....	95
a) AÜG und Gesamthafenbetrieb.....	95
b) Betriebsverfassungsrechtlicher funktioneller Arbeitgeber.....	96

II. Leitungsmacht oder Arbeitnehmernähe .....	97
III. Weisungsrecht als Indiz für die Leitungsmacht.....	99
IV. Feststellung der Leitungsmacht bei einzelnen Organisationsformen .....	100
1. Entscheidungscentralisation .....	100
2. Besonderheit bei selbständigen Betrieben gem. § 4 BetrVG .....	101
a) § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG .....	101
b) § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG .....	102
3. Entscheidungsdezentralisation .....	102
V. Bestehende Problembereiche einzelner Organisationsformen und die Bestimmung betriebsverfassungsrechtlicher Organisationseinheiten ..	103
1. Leitung aus dem Ausland .....	103
2. Matrixorganisation .....	105
VI. Vorgehensweise in der Praxis.....	106
VII. Rechtsfolgen von Betriebsratswahlen unter Verkenning des Betriebsbegriffs .....	108
F. Veränderungen der betriebsorganisatorischen Einheit .....	109
I. Ausgangslage .....	109
II. Kriterien der Betriebsidentität .....	110
1. Person des Arbeitgebers .....	111
2. Fortbestand der Belegschaft .....	112
3. Änderungen des Betriebszwecks .....	112
4. Räumliche Verlegung .....	112
5. Änderungen der Leitungsstruktur .....	112
a) Personelle Änderungen der Leitungsmacht .....	112
b) Änderung des Zuständigkeitsbereiches .....	113
c) Änderungen der vertikalen Organisationsstruktur .....	113
d) Fazit .....	113
6. Kasuistik .....	114
III. Folgen des Untergangs eines Betriebes .....	115
G. Zwischenergebnis Problemfelder .....	115

§ 4 Lösungsansätze .....	116
A. Lösungsansätze in der Literatur .....	116
I. Kriterienkatalog .....	116
II. Arbeitnehmernähe .....	116
B. Stellungnahme .....	117
<b>5. Kapitel: Flexible Lösung über § 3 BetrVG?</b> .....	<b>119</b>
§ 1 Anwendungsbereich und Wirkung nach § 3 BetrVG .....	119
§ 2 Die Abweichungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG als Instrument für die Stabilität von Betriebsratsstrukturen .....	120
A. Grundsatz .....	120
B. Besonderheiten .....	121
C. Gestaltungsmöglichkeiten .....	122
D. Zwischenergebnis .....	123
§ 3 Umfang und Grenzen nach § 3 BetrVG .....	123
A. § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG .....	124
B. § 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG .....	126
C. § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG .....	127
I. Unternehmen und Konzerne .....	127
II. Sparten .....	128
III. Spartenleitung .....	128
IV. Dienlichkeitsklausel .....	129
V. Mögliche Ausgestaltung .....	129
D. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG .....	130
I. Sinn und Zweck .....	130

II. Patentlösung für moderne Strukturen und Zusammenschlüsse von Unternehmen? .....	131
III. Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen .....	132
1. Reichweite der Abweichungsmöglichkeiten .....	132
2. Besonderheiten in der Organisation, Alt. 1 .....	134
3. Andere Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen, Alt. 2 .....	135
a) Bezugspunkt der anderen Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen ...	135
b) Kasuistik anderer Formen der Zusammenarbeit .....	136
4. Dienlichkeitsklausel .....	138
5. Kriterien für Tarifverträge .....	139
6. Funktioneller Arbeitgeber .....	140
E. Verdrängung gesetzlicher Strukturen .....	140
F. Betriebsratsfähigkeit der Einheiten.....	143
G. Reichweite der Rechtsfolge nach § 3 Abs. 5 S. 1 BetrVG .....	143
H. Zwischenergebnis.....	144
§ 4 Kritik an bestehender Rechtslage und Handlungsbedarf.....	145
A. Reichweite der Abweichungsmöglichkeiten.....	145
B. Kontinuität gewillkürter Betriebsräte .....	145
C. Mittel für abweichende Vereinbarungen.....	146
I. Tarifvertrag als vorrangiges Mittel.....	146
II. Laufzeit von Tarifverträgen und Umstrukturierungen.....	147
III. Räumliche Reichweite des Tarifvertrages .....	148
§ 5 Lösungsansätze de lege lata und de lege ferenda.....	148
A. Erweiterung der Abweichungsmöglichkeiten.....	148
B. Kontinuität und Flexibilität .....	149
I. Durch dynamische Klauseln.....	149
II. Durch ergänzende Formen der Vertretung.....	149

C. Erweiterung der Mittel zur Abweichung.....	150
D. Europäisierung der betrieblichen Mitbestimmung .....	151
§ 6 Zwischenergebnis Abweichungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG .....	152
<b>6. Kapitel: Die Betriebszugehörigkeit .....</b>	<b>153</b>
§ 1 Status quo .....	153
A. Bestehendes Arbeitsverhältnis .....	153
B. Einstellung als tatsächliche Beziehung zum Betrieb .....	153
C. Besonderheiten nach § 7 S. 2 BetrVG.....	155
§ 2 Problemfelder .....	155
§ 3 Lösungsansätze .....	156
A. Räumliche Entgrenzung .....	156
B. Zeitliche Entgrenzung .....	157
C. Inhaltliche Entgrenzung .....	157
D. Drittbezogener Personaleinsatz.....	157
E. Aufgabe der Zwei-Komponenten-Lehre? .....	159
F. Team- und Projektarbeit und ständig wechselnde Arbeitsbereiche .....	160
§ 4 Zwischenergebnis Betriebszugehörigkeit .....	160
<b>7. Kapitel: Relevanz für die betrieblichen Mitbestimmungsrechte.....</b>	<b>161</b>
§ 1 Anwendungsbereich der Mitbestimmungsrechte.....	161
§ 2 Notwendigkeit einer betrieblichen Mitbestimmung .....	161
A. Zweck der Mitbestimmung .....	161
B. Ökonomische Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung .....	164
§ 3 Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte unter geänderten Rahmenbedingungen.....	166

A. Relevante Mitbestimmungstatbestände .....	166
I. Einführung technischer Einrichtungen .....	167
II. Umstrukturierungen.....	167
III. Flexible Arbeitsformen .....	167
IV. Datenschutz.....	169
V. Gesundheitsschutz.....	170
VI. Nutzung sozialer Netzwerke.....	170
VII. Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung .....	171
VIII. Fortbildung .....	171
IX. Globalisierung .....	172
X. Rechtsfolgen der Nichteinbeziehung des Betriebsrats.....	172
XI. Zwischenergebnis .....	172
B. Lösungsansätze.....	173
I. Ausweitung und Einschränkung der Mitbestimmung .....	173
II. Tendenz in der Rechtsprechung .....	173
III. Zeitgemäße Auslegung .....	175
IV. Flexible Mitbestimmung.....	176
§ 4 Zwischenergebnis Mitbestimmung in der modernen Arbeitswelt.....	178
§ 5 Abschließendes Beispiel zu neuen Arbeitsformen und Mitbestimmung.	178
A. Smart Workspace .....	178
B. Besonderheiten betriebsverfassungsrechtlicher Betriebe.....	179
C. Arbeitnehmereigenschaft und -zugehörigkeit .....	180
D. Mitbestimmungsrechte bei Einführung neuer Arbeitsformen .....	180
E. Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung.....	186

I. Zuständigkeit der Betriebsparteien .....	186
II. Regelung des persönlichen Geltungsbereichs .....	186
III. Teilnahmevoraussetzungen .....	186
IV. Auslandsbezug .....	187
F. Europäisierung der Mitbestimmung und Globalisierung .....	188
I. Unternehmerische Entscheidung .....	188
II. Beteiligungsrechte des Betriebsrats .....	189
III. Sicherung der Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten .....	189
1. Nicht gem. § 613a Abs. 1 S. 2 Alt. 2 BGB .....	189
2. EBRG und SEBG .....	191
a) EBRG .....	191
b) SEBG .....	192
c) Ausblick: Weitergehende Europäisierung der Mitbestimmung .....	194
<b>8. Kapitel: Schlussbetrachtung .....</b>	<b>197</b>
Die bestehende Flexibilität des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffes .....	197