

Inhaltsübersicht

Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis.....	XXIX
Einleitung.....	1
1. Teil: Historische und betriebswirtschaftliche Hintergründe sowie rechtliche Einordnung von Zielvereinbarungen	13
2. Teil: Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen im Spiegel der rechtswissenschaftlichen Diskussion	55
3. Teil: Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG als Frage von grundlegender struktureller Bedeutung im Arbeitsrecht	179
4. Teil: Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung der rechtlichen Strukturprinzipien bei der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	475
Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	513
Schlussbemerkung.....	563
Literaturverzeichnis	565

Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung.....</i>	1
A. Einführung in die Thematik	1
B. Rechtliche Problemstellung.....	3
I. Zielvereinbarungen und das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen	5
II. Von grundsätzlicher Bedeutung: Zielvereinbarungen und der Gleichbehandlungsgrundsatz	6
III. Von besonderer Spannung geprägt: Zielvereinbarungen und das Verhältnis der Regelungsmacht der Arbeitsvertragsparteien zur Regelungsmacht der Betriebsparteien.....	7
IV. Untersuchungsgegenstand.....	10
C. Gang der Untersuchung.....	11
1. Teil: Historische und betriebswirtschaftliche Hintergründe sowie rechtliche Einordnung von Zielvereinbarungen	13
1. Kapitel: Historische, psychologische und konzeptionelle Hintergründe von Zielvereinbarungen	13
A. Betriebswirtschaftlich-konzeptionelle und motivationspsychologische Ursprünge von Zielvereinbarungen.....	14
I. Management by Objectives	14
II. Zielsetzungstheorie	17
III. Balanced Scorecard	18
B. Zielvereinbarungsmodelle als Teil moderner Managementkonzepte.....	19
I. Abstrakte Zwecksetzung von Zielvereinbarungen.....	19
1. Zielvereinbarungen als Instrument der Personalentwicklung.....	19
2. Zielvereinbarungen als Entgeltinstrument	20
3. Zielvereinbarungen als Instrument der Unternehmensführung.....	22
II. Konkrete Ausgestaltungsparameter von Zielvereinbarungen	22
1. Ableitung der Einzelziele aus Unternehmenszielen („Relevanz“ der Einzelziele)	23
2. Zielerreichungszeitraum („Terminierung“ der Einzelziele)	24
3. Individuelle Zielfestlegung im Zielvereinbarungsgespräch („Spezifität“ und „Erreichbarkeit“ der Einzelziele).....	24
4. Arten von Zielen („Messbarkeit“ der Einzelziele).....	25
5. Partizipation des Arbeitnehmers	27

2. Kapitel: Zielvereinbarungen in der Unternehmenspraxis	29
A. Verbreitung von Zielvereinbarungen	29
B. Praktische Ausgestaltung von Zielvereinbarungen	31
I. Rahmenvereinbarung und Einzelvereinbarung	31
II. (Fehlende) Umsetzung der betriebswirtschaftlich-konzeptionellen Vorgaben	32
3. Kapitel: Rechtliche Definition des Begriffs der Zielvereinbarung.....	33
A. Sachlicher Bezugspunkt der rechtlichen Erörterung.....	34
I. Beschränkung auf Zielvereinbarungen als Teil privatwirtschaftlicher Arbeitsverhältnisse.....	34
II. Orientierung am betriebswirtschaftlich-konzeptionellen Leitbild	35
III. Beschränkung auf Zielvereinbarungen mit Entgeltrelevanz.....	37
B. Rechtliche Erfassung des Sachgegenstands (Definition von Zielvereinbarungen).....	38
I. Zielvereinbarungen als individualvertragliche Regelungen.....	38
1. Kein Ausschluss eines Vertragsschlusses durch das Weisungsrecht	39
2. Abgrenzung zur sog. Zielvorgabe.....	41
3. Abgrenzung zu informellen Abreden.....	41
4. Abgrenzung zu rein kollektivvertraglichen Regelungen	43
5. Zwischenergebnis	45
II. Zielvereinbarungen als arbeitsvertragliche Regelungen.....	45
1. Dienstverpflichtung oder Erfolgsherbeiführungspflicht?.....	46
2. Weisungsgebundenheit trotz „Eigenverantwortlichkeit“	50
3. Zwischenergebnis	53
III. Ergebnis: Zielvereinbarungen als in ihrer konkreten Ausprägung individualarbeitsvertragliche Regelungen.....	54
2. Teil: Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen im Spiegel der rechtswissenschaftlichen Diskussion.....	55
1. Kapitel: Die Kulmination des Spannungsverhältnisses zwischen Privatautonomie und Betriebsautonomie in den Tatbeständen des § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG	55
A. Die fehlende Relevanz der Tatbestände des § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 6 und 14 für den hiesigen Untersuchungsgegenstand.....	57

B. Die (zu) schwache Ausprägung der individuellen Partizipation bei Gruppenarbeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG in Bezug auf den hiesigen Untersuchungsgegenstand.....	58
C. Die Mitbestimmung bei individuellen Entgeltfragen als denkbar größte Zuspiitung des Konflikts zwischen Selbst- und Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG).....	60
D. Zentrale Fragestellungen in Bezug auf die Reichweite der Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG	61
2. Kapitel: Überblick über den Streitstand zu Aufbau und Tatbestand von § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG.....	62
A. Gesetzes- und Tarifvorrang	63
I. Sog. Zwei-Schranken-Theorie	65
II. Vorrangtheorie.....	67
III. Zwischenergebnis.....	69
B. Kollektiver Tatbestand.....	70
I. Das Merkmal des „kollektiven Tatbestands“ nach BAG und herrschender Lehre	70
II. Die Lehre vom kollektiven Tatbestand als abstrakt-genereller Regelung	75
III. Das Merkmal des „kollektiven Tatbestands“ weitgehend ablehnende Ansichten	77
IV. Zwischenergebnis.....	77
C. Normzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	78
I. Definition und Herleitung des Normzwecks nach BAG und herrschender Lehre	79
II. Kritik an Rechtsprechung und herrschender Lehre.....	87
1. Auffassung von Joost und Worzalla.....	88
2. Ansicht von Annuß	90
III. Zwischenergebnis.....	95
D. Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	95
I. Generalklauselartiger Charakter des Tatbestands des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.....	95
II. Abgrenzung der betrieblichen Lohngestaltung von der individuellen Lohnberechnung.....	96
III. Entlohnungsgrundsätze und -methoden als exemplifizierende Unterfälle der betrieblichen Lohngestaltung	96
1. Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen.....	96
2. Einführung, Anwendung und Änderung von neuen Entlohnungsmethoden	97

IV. Lohn	98
1. Lohn als Arbeitsentgelt im weitesten Sinne	98
2. Mitbestimmung bei der Lohnhöhe.....	99
a) BAG und herrschende Lehre: Keine Mitbestimmung bei der Lohnhöhe	99
b) Andere Ansicht: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der generellen Lohnhöhe.....	101
V. Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei sog. „freiwilligen Leistungen“	103
1. BAG und herrschende Lehre: Einschränkung des Mitbestimmungsrechts bei „freiwilligen Leistungen“	103
2. Ansicht von Annuß: Mitbestimmungsrecht ausschließlich bei „freiwilligen Leistungen“	108
3. Die Rechtsfigur der „freiwilligen Leistung“ ablehnende Auffassungen in der Lehre.....	110
a) Ablehnung der Figur der „freiwilligen Leistung“ bei Vorliegen von „Arbeitsentgelt im engeren Sinne“	110
b) Ablehnung der Figur der „freiwilligen Leistung“ für den Bereich der außertariflichen Lohngestaltung.....	111
VI. Umfang und Reichweite eines Initiativrechts des Betriebsrats	115
1. Definition und Herleitung eines Initiativrechts in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG	115
2. Die Debatte um „Schranken“ des Initiativrechts des Betriebsrats	117
a) Unternehmerische Entscheidungsfreiheit als Schranke des Initiativrechts?	117
aa) Ablehnung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit als Schranke des Initiativrechts.....	118
bb) Befürwortung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit als Schranke des Initiativrechts.....	119
cc) Vermittelnde Ansicht: Abwägung zwischen den „ungeregelten Prinzipien“ der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und des Initiativrechts	121
b) Sinn und Zweck des jeweiligen Mitbestimmungstatbestands als Schranke des Initiativrechts?	122
3. Meinungsstand zum Initiativrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Lohnhöhe und bei „freiwilligen Leistungen“.....	124
a) Ansicht von Schang	124
b) BAG und herrschende Ansicht	124
c) Ansicht von Klebe	125
d) Ansicht von Annuß	126

4. Meinungsstand zum Initiativrecht des Betriebsrats in allen weiteren Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.....	126
a) Befürwortung weiterer teleologischer Einschränkungen des Initiativrechts des Betriebsrats	127
b) Ablehnung weiterer teleologischer Einschränkungen des Initiativrechts des Betriebsrats	128
E. Normzweck und Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.....	129
I. Die Tatbestandsmerkmale der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze	130
II. Das Tatbestandsmerkmal der „vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelte“.....	131
III. Das Untertatbestandsmerkmal der Festsetzung der „Geldfaktoren“.....	132
1. Befürwortung einer Mitbestimmung bei der abstrakten Lohnhöhe nach herrschender Meinung.....	132
2. Eine Mitbestimmung bei der Lohnhöhe gem. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ablehnende Ansichten.....	135
F. Zwischenergebnis zum Streitstand	139
3. Kapitel: Entwicklung des Meinungsstands zur Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen.....	140
A. Anwendung der Rechtsprechung des BAG zum „kollektiven Tatbestand“ auf Zielvereinbarungen	140
B. Mitbestimmung bei der „generellen Höhe“ der für Zielvereinbarungen aufgewendeten Entgeltsumme?	142
I. Mitbestimmung bei der „generellen Höhe“ der für Zielvereinbarungen aufgewendeten Entgeltsumme gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	143
II. Mitbestimmung bei der „generellen Höhe“ der für Zielvereinbarungen aufgewendeten Entgeltsumme gem. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	144
1. Ablehnung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen.....	144
2. Eingeschränkte Befürwortung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen	147
3. Uneingeschränkte Befürwortung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen	149
C. Meinungsstand zur Einschränkung der Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen durch die Rechtsfigur der „freiwilligen Leistungen“	150

I.	Anwendung der Rechtsprechung des BAG zu „freiwilligen Leistungen“ auf Zielvereinbarungen	151
1.	Uneingeschränkte Übertragung der „Topftheorie“ auf Zielvereinbarungen (herrschende Ansicht)	151
2.	Differenzierung der „Topftheorie“ in Bezug auf das Initiativrecht des Betriebsrats (Ansichten von Linck/Koch und Friedrich).....	155
a)	Ansicht von <i>Friedrich</i>	156
b)	Ansicht von <i>Linck/Koch</i>	157
3.	Einschränkung des Anwendungsbereichs der „Topftheorie“ aufgrund der neueren Rechtsprechung des BAG (Ansicht von Grundmann).....	159
II.	Ansicht von Däubler: Unanwendbarkeit der Rechtsfigur der „freiwilligen Leistung“ auf Zielvereinbarungen.....	161
D.	Ein- und Durchführung von Zielvereinbarungen nur durch Verzicht des Betriebsrats auf Mitbestimmungsrechte möglich (Ansicht von Schang).....	164
I.	Keine Einschränkung des Mitbestimmungsrechts gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Zielvereinbarungen durch den Grundsatz der Vertragsfreiheit	164
II.	Lösungsansatz zur Ein- und Durchführung von Zielvereinbarungen: Verzicht auf Mitbestimmungsrechte zugunsten einer Rahmenregelung	167
III.	Zwingender Regelungsgehalt einer Rahmenregelung bei Zielvereinbarungen (unverzichtbare Mitbestimmungsrechte)	169
IV.	Kritische Würdigung.....	171
E.	(Fehlende) Diskussionstiefe zu Umfang und Reichweite eines Initiativrechts bei Zielvereinbarungen	173
F.	Zwischenergebnis	176
3. Teil: Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG als Frage von grundlegender struktureller Bedeutung im Arbeitsrecht.....		179
1. Kapitel: Feststellungen zur Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG nach grammatischer, systematischer und historischer Interpretation		179
A.	Auslegung nach dem Wortlaut	181
I.	Analyse der gesetzgeberischen Regelungstechnik: § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG als kasuistisch ergänzte Generalklausel.....	181

II.	Bedeutungsgehalt der Tatbestandselemente des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nach dem Sprachgebrauch der Rechtsgemeinschaft	182
1.	Bedeutungsgehalt des Grundtatbestands.....	183
a)	Bedeutungsgehalt der Tatbestandskomponente „Lohn“	184
b)	Bedeutungsgehalt der Tatbestandskomponente „Gestaltung“ des Lohns.....	185
c)	Bedeutungsgehalt der Tatbestandskomponente der „betrieblichen“ Lohngestaltung	186
2.	Feststellung des Bedeutungsgehalts der Beispieldfälle und zugleich Kontextuntersuchung des Grundtatbestands	188
III.	Bedeutungsgehalt der Tatbestandselemente des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG nach dem Sprachgebrauch der Rechtsgemeinschaft	190
B.	Systematische Auslegung.....	193
I.	Systematische Beziehung zwischen § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG.....	194
II.	Erste Feststellungen zur systematischen Beziehung von § 77 Abs. 3 BetrVG und § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG.....	196
III.	Systematische Bedeutung der Aufteilung der Regelungs- gegenstände im 2. und 3. Abschnitt des 4. Teils des BetrVG	197
IV.	Systematisch-teleologische Bedeutung der Regelung des § 50 BetrVG.....	199
V.	Einheit der Rechtsordnung und Verfassungskonformität.....	200
C.	Historische Auslegung	201
I.	Begründung der Bundesregierung zum Gesetzesentwurf.....	202
1.	Schaffung einer Generalklausel als gesetzgeberisches Ziel für § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.....	202
2.	Identität von tatbestandlicher Reichweite und Reichweite des Initiativrechts des Betriebsrats als gesetzgeberisches Ziel.....	203
3.	Schaffung eines allgemeinen („kollektiven“) Tatbestands als gesetzgeberisches Ziel.....	204
4.	Die Einbeziehung sämtlicher leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren als gesetzgeberisches Ziel des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	206
5.	Wahrung der „eigentlichen“ unternehmerischen Entscheidungsfreiheit als gesetzgeberisches Ziel.....	209
II.	Bericht der Mitbestimmungskommission.....	211
1.	Auftrag der Mitbestimmungskommission.....	212
2.	Der besondere Charakter des Arbeitsverhältnisses als Ausgangspunkt der Mitbestimmung	213

3. Auswirkungen auf die arbeitsvertragliche Situation.....	214
4. Die Wertordnung des Staates als Grundlage der Mitbestimmung.....	215
5. Die Zurückdrängung einseitiger Bestimmungsrechte des Arbeitgebers als wesentliches Ziel der Mitbestimmung im Betrieb.....	216
III. Konflikt der abstrakten Vorstellungen der Mitbestimmungskommission mit der konkreten gesetzgeberischen Intention bei Erlass des § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG	218
1. Anwendung der These der Mitbestimmungskommission auf die Tatbestände des § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG	219
2. (Fehlende) Vereinbarkeit der abstrakten Vorstellungen der Mitbestimmungskommission mit der konkreten gesetzgeberischen Intention.....	220
3. Exkurs zur vertragsrechtlichen Natur der Einführung „freiwilliger Leistungen“	223
D. Zusammenfassung der bisherigen Auslegungsergebnisse	226
2. Kapitel: Feststellungen zur Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG nach teleologischer Interpretation	234
A. Sachstrukturen der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	236
I. Machtgefälle zugunsten des Arbeitgebers als typische Gegebenheit des Arbeitsverhältnisses	236
II. Marktwirtschaftlich ausgerichtete Wirtschaftsordnung	238
B. Interessenlage bei der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	241
C. Rechtliche Strukturprinzipien der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	243
I. Die historische Entwicklung der Arbeitsverfassung der Bundesrepublik Deutschland und ihrer rechtlichen Strukturprinzipien	244
1. Die Auflösung ständisch-feudaler Herrschaftsstrukturen und ihre Ersetzung durch liberal geprägte Grundkonzepte im 19. Jahrhundert	244
2. Die Bedeutung der „sozialen Frage“ für die Arbeitsverfassung.....	245
3. Entstehung des Tarifvertragswesens und der betrieblichen Mitbestimmung	246
4. Entwicklung der Arbeitsverfassung vom Ersten Weltkrieg bis zur Gründung der Bundesrepublik Deutschland.....	248

II.	Privatautonomie und Arbeitsvertragsfreiheit als rechtliche Strukturprinzipien der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	252
1.	Die privatautonome Fundierung der Arbeitsverfassung der Bundesrepublik Deutschland.....	252
2.	Funktionsbedingungen einer privatautonom fundierten Arbeitsverfassung.....	254
3.	Die Arbeitsvertragsfreiheit als wesentlicher Baustein einer privatautonom fundierten Arbeitsverfassung	257
a)	Verfassungsrechtlicher Standort der Arbeitsvertragsfreiheit	258
b)	Gewährleistungsinhalt der Arbeitsvertragsfreiheit.....	259
aa)	Das verfassungsrechtliche Verhältnis von Arbeitsvertragsfreiheit und staatlicher Wettbewerbsordnung	260
bb)	Verfassungsrechtlich geschützter Inhalt der Arbeitsvertragsfreiheit	263
4.	Zusammenfassung und Zwischenergebnis	264
III.	Tarifautonomie als rechtliches Strukturprinzip der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	265
1.	Die normative Wirkung von Tarifverträgen als bis heute umstrittene Kernfrage der Tarifautonomie	265
2.	Die legitimatorische Basis der normativen Wirkung von Tarifverträgen	267
3.	Die Ursprungsidee des Tarifvertragswesens: Der Tarifvertrag als „wirklicher Vertrag“	268
4.	Die „Entprivatisierung“ der Tarifautonomie in der rechtsdogmatischen Diskussion der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts	269
5.	Die Lehre(n) von der „kollektiv ausgeübten Privatautonomie“ als Wiederbelebung und zugleich Schwächung privatautonom fundierter Erklärungsmodelle	272
6.	Die Lehre von der „privatrechtlich-mandatarischen Rekonstruktion des Tarifvertragswesens“	275
a)	Die Rückführbarkeit des Koalitionsbeitritts und seiner Rechtswirkungen auf eine rechtsgeschäftliche Willensäußerung	275
b)	Die Privatrechtskonformität der normativen Wirkung von Tarifverträgen.....	279
7.	Die privatrechtlich-mandatarische (Re-)Konstruktion des Tarifvertragswesens als vorzugswürdiger Lösungsansatz.....	281

8. Ergebnis der Untersuchung zur Rechtsnatur der Tarifautonomie.....	284
IV. Betriebsautonomie als rechtliches Strukturprinzip der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis?	285
1. Der Widerspruch zwischen dem privatrechtlichen Charakter der Betriebsverfassung und dem Fehlen eines privatautonomen Erklärungswerts des Belegschaftseintritts als Kernproblem der Debatte um Geltungsgrund und Reichweite der Betriebsautonomie.....	286
2. „Kollektivautonome Willensbildung privatrechtlicher Natur“ als Lösungsvorschlag der Verbandstheorie	288
3. Die legitimatorische Irrelevanz der Betriebsratswahl für die Debatte um Geltungsgrund und Reichweite der Betriebsautonomie.....	293
4. Die „Lehre von der Vertragsrechtsakzessorietät der Betriebsverfassung“ als lediglich partielle Auflösung des Widerspruchs zwischen dem privatrechtlichen Charakter der Betriebsverfassung und dem Fehlen eines privatautonomen Erklärungswerts des Belegschaftseintritts	295
5. Die Kollision der Lehre von der „umfassenden Regelungskompetenz der Betriebsparteien“ mit arbeits- und verfassungsrechtlichen Grundprinzipien.....	300
a) Die Begründung einer umfassenden Regelungskompetenz der Betriebsparteien nach Rechtsprechung und herrschender Lehre	301
b) Kritische Bewertung dieser Begründung anhand staatsorganisatorischer Grundprinzipien.....	304
aa) Die Bedeutung des „Facharzt-Beschlusses“ des Bundesverfassungsgerichts	304
bb) Die Übertragbarkeit der Grundsätze des „Facharzt-Beschlusses“ auf die Betriebsautonomie.....	306
cc) Das Erfordernis einer parlamentsgesetzlichen Ermächtigungsgrundlage für grundrechtsrelevante Betriebsvereinbarungen als Schlussfolgerung	309
dd) Das Fehlen einer hinreichend bestimmten Ermächtigungsgrundlage für eine „umfassende Regelungskompetenz“ der Betriebsparteien	310
c) Ergebnis der Untersuchung zu einer „umfassenden Regelungskompetenz“ der Betriebsparteien.....	311

6. Die Lehre von der Bestimmungsrechtsakzessorietät als Teil einer zivilrechtlichen (Neu-)Strukturierung der Betriebsverfassung.....	312
a) Gewährleistung der Koinzidenz von Rechts- und Interessenträgerschaft durch Bildung einer Typentrias betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungsrechte	312
aa) Typ 1: Verwirklichung des kollektiven Belegschaftsinteresses (Gestaltungsteilhabe) als funktional eigenes Recht des Betriebsrats	313
bb) Typ 2: „Mitbeurteilungsrecht“ des Betriebsrats zur Gewährleistung einer zuverlässigen Verwirklichung arbeitnehmerseitiger Individualansprüche (Vier-Augen-Prinzip)	315
cc) Typ 3: Durchsetzung von Verhaltenspflichten im betrieblichen Gesamtinteresse („Wahrung der betriebsöffentlichen Ordnung“).....	317
b) Die Typentrias der Beteiligungsrechte als Grundlage einer (neuen) betriebsverfassungsrechtlichen Schutzrechtskonzeption	317
c) Stellungnahme	319
7. Ergebnis der Untersuchung zu Geltunggrund und Reichweite der Betriebsautonomie	324
D. Fazit.....	326
3. Kapitel: Verfassungskonforme Auslegung des § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG	327
A. Eröffnung des Schutzbereichs des Art. 12 Abs. 1 GG	327
B. Eingriff in den Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG durch § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG	329
I. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG als Berufsausübungsregelungen.....	331
II. § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG als Ermächtigungstatbestände mit umstrittener Reichweite	333
1. Eingriff in die Lohngestaltung als Teil des arbeitsvertraglichen Synallagmas	334
2. Begrenzung der tatbestandlichen Reichweite durch den Gesetzes- und Tarifvorrang gem. § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG	336
3. Begrenzung der tatbestandlichen Reichweite durch die Lehre(n) vom kollektiven Tatbestand.....	336

4.	Einschränkung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Bezug auf die absolute Lohnhöhe?.....	337
5.	Uneingeschränkte Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG in Bezug auf die abstrakte Lohnhöhe?	338
6.	Einschränkung der Mitbestimmung bei „freiwilligen Leistungen“?	339
7.	Existenz und Reichweite eines Initiativrechts des Betriebsrats als bedeutsame Fragestellung für die Reichweite der Tatbestände nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG.....	340
C.	Verfassungsrechtliche Rechtfertigung des von § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG ausgehenden Eingriffs in Art. 12 Abs. 1 GG	343
I.	Bestimmtheitsgrundsatz und Wesentlichkeitstheorie	343
II.	Verhältnismäßigkeit des von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausgehenden Eingriffs in Art. 12 Abs. 1 GG.....	348
1.	Legitimer Zweck	349
a)	Der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor einseitiger Lohngestaltung durch den Arbeitgeber als legitimer Normzweck	351
b)	Die innerbetriebliche Lohnverteilungsgerechtigkeit als legitimer Normzweck	353
c)	Der Rückgriff auf den „gemeinsamen Zweck der Mitbestimmungstatbestände“ als unzureichende Zweckbeschreibung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Kritik an der Ansicht von Joost und Worzalla)	355
2.	Geeignetheit	356
a)	Geeignetheit des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zum Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor einseitiger Lohngestaltung durch den Arbeitgeber (sog. Schutzzweck)	358
b)	Geeignetheit des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zur Verwirklichung innerbetrieblicher Lohnverteilungsgerechtigkeit	361
c)	Zwischenergebnis: Geeignetheit beider Normzielsetzungsstränge	363
3.	Erforderlichkeit	363
a)	Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG	364
b)	Tatbestandliche Kollision von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG bei tarifüblichen Arbeitsbedingungen	365
c)	Fehlende „Schutzlosigkeit“ des einzelnen Arbeitnehmers im Anwendungsbereich von Wucherverbot und MiLoG	366

d) Fehlende „Schutzlosigkeit“ des einzelnen Arbeitnehmers im Anwendungsbereich der geltenden Antidiskriminierungsvorschriften.....	368
e) Wegfall der Erforderlichkeit aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes?	370
aa) Erforderlichkeit des „Schutzzwecks“ im Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	373
bb) Zusammenspiel des Normzwecks der „Verwirklichung innerbetrieblicher Lohnverteilungsgerechtigkeit“ mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	376
f) Zwischenergebnis: § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG als erforderliches Mittel zur Verwirklichung innerbetrieblicher Lohnverteilungsgerechtigkeit.....	377
4. Angemessenheit	378
a) Die Verwirklichung des „Schutzzwecks“ im Sinne der „Vorrangtheorie“ als unverhältnismäßiger Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG	380
aa) Die „Vorrangtheorie“ als vom subjektiv-historischen Willen des Gesetzgebers abweichende Interpretation.....	382
bb) Die „Vorrangtheorie“ als unverhältnismäßiger Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG	386
cc) „Fehlende Normeffektivität“ als für die Interpretation des Zusammenspiels zwischen § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG irrelevante Fragestellung	388
dd) Angemessene Verwirklichung des „Schutzzwecks“ ausschließlich im Wege der Regelungsabrede	390
b) Das Zusammenspiel zwischen § 87 Abs. 1 Nr. 10 und § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG bei der Verwirklichung innerbetrieblicher Lohnverteilungsgerechtigkeit.....	391
c) Fehlende Angemessenheit der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der „generellen“ Lohnhöhe.....	393
d) Angemessenheit der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nur bei zusätzlichen Entgeltleistungen.....	394
aa) Fehlende Angemessenheit der in ständiger Rechtsprechung des BAG und herrschender Lehre vertretenen Auffassung.....	394

bb)	Fehlende Angemessenheit der Annahme eines „umfassenden“ Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	398
cc)	Fehlende Überzeugungskraft des Kriteriums der „Gestaltungsmachtsakzessorietät“ nach Annuß.....	399
dd)	Angemessenheit einer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nur bei zusätzlichen Entgeltleistungen.....	402
e)	Das Vorliegen eines kollektiven Tatbestands als Voraussetzung für eine angemessene Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	406
aa)	Überdehnung des kollektiven Tatbestands zugunsten einer „umfassenden Mitbestimmung“ in Teilen der Rechtslehre.....	407
bb)	Die fehlende Differenzierungsschärfe der ständigen Rechtsprechung des BAG und der herrschenden Lehre ...	409
cc)	Der kollektive Tatbestand als abstrakt-generelle Regelung	410
f)	Angemessene Reichweite der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	414
aa)	Bedeutung und Gewicht der innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit als Gemeinwohlbelang	415
bb)	Die aus dem Gemeinwohlbelang der innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit resultierende Reichweite der Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 Nr. 10 BetrVG	419
g)	Die Reichweite eines Initiativrechts des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	421
aa)	Fehlende Angemessenheit eines Initiativrechts zur Einführung oder Abschaffung zusätzlicher Lohnelemente	423
bb)	Initiativrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Kriterien sowie der äußeren Abläufe zur Ein- und Durchführung eines kollektiven Zusatzentgelts	425
5.	Ergebnis der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	426
III.	Verhältnismäßigkeit des von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ausgehenden Eingriffs in Art. 12 Abs. 1 GG.....	428
1.	Legitimer Zweck	429
a)	Gesundheitsschutz und „Angemessenheit des Leistungsaustauschverhältnisses“ als legitime Normzwecksetzungen	429

b)	Die objektive und subjektive „Richtigkeitsgewähr“ bei der Verwendung leistungsbezogener Entgelte als legitimer Normzweck	431
2.	Geeignetheit.....	434
a)	Geeignetheit des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zur Verwirklichung der „subjektiven Richtigkeitsgewähr“ sowie des „betrieblichen Gesundheitsschutzes“ als originär betriebsverfassungsrechtlicher Normzwecksetzungen	437
b)	Geeignetheit des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zur Verwirklichung des Normzwecks der „objektiven Richtigkeitsgewähr“	438
c)	Geeignetheit des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zur Verwirklichung des Normzwecks der „Angemessenheit des Leistungsaustauschverhältnisses“	439
d)	Zwischenergebnis	439
3.	Erforderlichkeit	440
a)	Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG	440
b)	Tatbestandliche Kollision von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG und § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG bei tarifüblichen Arbeitsbedingungen	441
aa)	Erforderlichkeit des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zur Verwirklichung der Normzwecksetzungen der „Angemessenheit des Austauschverhältnisses“ und der „objektiven Richtigkeitsgewähr“ bei tarifüblichen Arbeitsbedingungen.....	442
bb)	Erforderlichkeit des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zur Verwirklichung der Normzwecksetzungen des „betrieblichen Gesundheitsschutzes“ sowie der „subjektiven Richtigkeitsgewähr“ bei tarifüblichen Arbeitsbedingungen.....	443
c)	Erforderlichkeit des Normzwecks der „Angemessenheit des Austauschverhältnisses“ oberhalb der durch Wucherverbot und MiLoG gesetzten Lohngrenze	444
d)	Erforderlichkeit des Normzwecks des „betrieblichen Gesundheitsschutzes“ trotz Existenz weiterer gesundheitsschützender Normen im BetrVG	444
e)	Zwischenergebnis	445
4.	Angemessenheit	446
a)	Fehlende Angemessenheit des Normzwecks der Herstellung leistungsentgeltbezogener Austauschgerechtigkeit	446

b)	Angemessene Reichweite der Mitbestimmung nach dem Normzweck der „objektiven Richtigkeitsgewähr“	450
c)	Angemessene Reichweite der Mitbestimmung nach dem Normzweck der „subjektiven Richtigkeitsgewähr“.....	453
d)	Identität der Normzweckelemente des „betrieblichen Gesundheitsschutzes“ und der „subjektiven Richtigkeitsgewähr“ hinsichtlich ihrer praktischen Reichweite.....	459
5.	Ergebnis der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	460
4.	Kapitel: Exkurs zur Diskussion um die „unternehmerische Entscheidungsfreiheit“ als Schranke des Mitbestimmungsrechts	464
A.	Die methodische Unzulänglichkeit der zur Ablehnung der „unternehmerischen Entscheidungsfreiheit“ als Schranke des Mitbestimmungsrechts vorgetragenen Argumente	464
B.	Die fehlende Notwendigkeit der Einführung einer eigenständigen Rechtsfigur der „unternehmerischen Entscheidungsfreiheit“.....	467
C.	Zusammenfassung und Ergebnis.....	469
5.	Kapitel: Exkurs zur Diskussion um die Rechtsfigur der „freiwilligen Leistung“.....	470
4.	Teil: Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung der rechtlichen Strukturprinzipien bei der Entgeltbestimmung im Arbeitsverhältnis	475
1.	Kapitel: Zur Anwendbarkeit von § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG auf Zielvereinbarungen	476
A.	Geltung des Gesetzes- und Tarifvorrangs.....	476
B.	Vorliegen eines „kollektiven Tatbestands“ bei Zielvereinbarungen	476
C.	Zielvereinbarungen als „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	477
I.	Einschlägigkeit des Tatbestands gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Zielvereinbarungen	477
II.	Tatbestandliche Reichweite des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Zielvereinbarungen	478

1. Überblick über die zur Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Zielvereinbarungen vertretenen Sichtweisen.....	478
2. Schwächen der zur Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Zielvereinbarungen vertretenen Sichtweisen.....	480
3. Teleologische Reduktion der tatbestandlichen Reichweite des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (auch) bei Zielvereinbarungen	484
D. Zielvereinbarungen als „vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.....	488
I. Einschlägigkeit des Tatbestands gem. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen.....	488
1. Der einseitige Charakter der zielvereinbarungsspezifischen Interpretation von Schang und Deich.....	489
2. Die teleologische Widersprüchlichkeit der herrschenden Lehre	490
3. Eröffnung des Tatbestands für sämtliche Zielvereinbarungen idealtypischer Ausprägung.....	492
II. Tatbestandliche Reichweite des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei Zielvereinbarungen.....	494
2. Kapitel: Beantwortung der zentralen Fragestellungen in Bezug auf die Reichweite der Mitbestimmung bei Zielvereinbarungen gem. § 87 Abs. 1 Nrn. 10, 11 BetrVG	496
A. Beantwortung von Fragestellung 1: Festlegung des äußeren Ablaufs des Zielvereinbarungsprozesses, insb. der Art und Weise der Feststellung der Zielerreichung sowie eines diesbezüglichen Konfliktlösungsmechanismus.....	496
B. Beantwortung von Fragestellung 2: Festlegung der in Zielvereinbarungen verwendeten abstrakten Leistungskriterien, sog. Zielkatalog	499
I. Der Umfang der Mitbestimmung nach dem Normzweck der „subjektiven Richtigkeitsgewähr“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei der Festlegung des Zielkatalogs	499
II. Der Umfang der Mitbestimmung nach dem Normzweck der „innerbetrieblichen Lohnverteilungsgerechtigkeit“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Festlegung des Zielkatalogs	501
III. Verhältnis und praktische Bedeutung der Tatbestände nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG in Bezug auf die Festlegung des Zielkatalogs.....	503

C. Beantwortung von Fragestellung 3: Bestimmung des durch Zielvereinbarungen begünstigten Personenkreises.....	504
D. Beantwortung von Fragestellung 4: Bestimmung der Höhe des für Zielvereinbarungen vorgesehenen Gesamtbetrags	506
E. Beantwortung von Fragestellung 5: Einführung und Abschaffung von Zielvereinbarungen	508
F. Beantwortung von Fragestellung 6: Festlegung der individuellen Ziele und des mit der individuellen Zielerreichung verknüpften Entgeltbetrags	510
<i>Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse</i>	513
A. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des 1. Teils	515
B. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des 2. Teils.....	520
C. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des 3. Teils	526
D.Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse des 4. Teils	549
<i>Schlussbemerkung</i>	563