

# **Inhaltsübersicht**

<b>Einleitung</b>	<b>27</b>
<i>Erster Teil</i>	
<b>Die Problemstellung</b>	<b>29</b>
§ 1 Die Indienstnahme als tarifliches Regelungsmodell .....	29
§ 2 Die Problemdiskussion in Rechtsprechung und Schrifttum .....	35
<i>Zweiter Teil</i>	
<b>Die Indienstnahme aufgrund betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen</b>	<b>49</b>
§ 3 Die tarifliche Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen nach dem TVG .....	49
§ 4 Verfassungsrechtliche Garantie der tariflichen Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen .....	61
§ 5 Beschränkung der verfassungsrechtlichen Garantie durch das BetrVG .....	102
§ 6 Rechtsstaatliche Voraussetzungen der Normerstreckung auf nichtorganisierte Arbeitnehmer .....	122
§ 7 Schlußfolgerungen für die Indienstnahme des Betriebsrates .....	174
§ 8 Die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten .....	194
§ 9 Die Zuordnung von Tarif- und Betriebsautonomie und ihre Bedeutung für die Indienstnahme .....	198
§ 10 Die Kontrolle des Betriebsrates durch die Tarifvertragsparteien .....	234

<i>Dritter Teil</i>	
<b>Die Indienstnahme aufgrund tariflicher Inhaltsnormen</b>	251
§ 11 Die individuelle Wahrnehmungszuständigkeit des Betriebsrates .....	253
§ 12 Grenzen der zulässigen Delegation tariflicher Regelungsmacht .....	286
§ 13 Indienstnahme im Wege der tariflichen „Ermächtigung“ der Betriebsautonomie .....	313
§ 14 Die gewerkschaftliche Neutralität des Betriebsrates .....	317
§ 15 Die Pflicht des Betriebsrates zur Umsetzung tariflicher Regelungen .....	328
§ 16 Die Rechtsstellung des Betriebsrates und des einzelnen Arbeitnehmers ....	336
<i>Vierter Teil</i>	
<b>Die Abgrenzung zwischen Inhaltsnormen und betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen</b>	344
<i>Fünfter Teil</i>	
<b>Lösung der ausgewählten Beispiele Fälle</b>	348
<b>Thesen</b>	354
<b>Literaturverzeichnis</b>	358
<b>Sachverzeichnis</b>	370

# **Inhaltsverzeichnis**

<b>Einleitung</b>	<b>27</b>
<i>Erster Teil</i>	
<b>Die Problemstellung</b>	<b>29</b>
§ 1 Die Indienstnahme als tarifliches Regelungsmodell .....	29
I. Zum Begriff der Indienstnahme .....	29
II. Tarifpolitischer Zweck der Indienstnahme .....	30
III. Praktische Bedeutung des Regelungsmodells .....	30
IV. Die rechtliche Problematik .....	31
V. Ansätze für die Untersuchung .....	32
VI. Gang der Untersuchung .....	33
§ 2 Die Problemdiskussion in Rechtsprechung und Schrifttum .....	35
I. Rechtsprechungsanalyse anhand ausgewählter Beispiele .....	35
1. Fall: „Erschwerenzulage“ .....	35
2. Fall: „Flexible Arbeitszeitkürzung“ .....	36
3. Fall: „Minderleistungsfähigkeits-Klausel“ .....	38
4. Fall: „Übertariflicher Lohn“ .....	39
5. Fall: „Akkordänderung“ .....	39
6. Fall: „Rosenmontagsfall“ .....	41
7. Fall: „Zustimmung zur Kündigung“ .....	42
II. Schrifttumsanalyse .....	43
<i>Zweiter Teil</i>	
<b>Die Indienstnahme aufgrund betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen</b>	<b>49</b>
§ 3 Die tarifliche Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen nach dem TVG .....	49
I. Der Regelungsgegenstand der betriebsverfassungsrechtlichen Fragen .....	49
1. Der Wortlaut des § 1 Abs. 1 TVG .....	49
a) Die Betriebsverfassung .....	49
b) Die sog. unternehmerische Mitbestimmung .....	51
c) Die Indienstnahme .....	52
2. Zur Entstehungsgeschichte .....	54

3. Die Bedeutung gesetzlicher Regelungen der Betriebsverfassung	57
II. Personelle Reichweite .....	58
1. Wortlaut des § 3 Abs. 2 TVG .....	58
2. Zur Entstehungsgeschichte .....	59
3. Kontext und Teleologie .....	60
Ergebnis .....	60
<b>§ 4 Verfassungsrechtliche Garantie der tariflichen Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen .....</b>	<b>61</b>
A. Garantiebereiche des Art. 9 Abs. 3 GG .....	62
I. Individuelle und kollektive Garantie .....	62
II. Funktions- und Betätigungsgarantie .....	65
B. Die tarifliche Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen in der Sicht der Interpretationsansätze zu Art. 9 Abs. 3 GG .....	66
I. Die Kernbereichslehre des BVerfG .....	66
II. Die Kernbereichslehre im Schrifttum .....	68
III. Tarifautonomie als Freiheitsgarantie .....	68
IV. Die Lehre von der sozialen Autonomie .....	69
V. Kritische Würdigung .....	70
1. Kernbereichslehre und vorbehaltlose Freiheitsgarantie .....	70
2. Irrelevanz liberaler Kritik .....	71
3. Berechtigte Kritik der Kernbereichslehre .....	72
4. Kritik der Gegenauffassung .....	72
5. Fazit .....	73
C. Die tarifliche Normsetzungsbefugnis als Verfahrensgarantie .....	73
I. Die Bedeutung der Grundrechtstheorie für die Grundrechtsinterpretation .....	73
II. Die Frage des „richtigen“ Grundrechtsverständnisses .....	74
III. Der Freiheitsgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG .....	75
IV. Die tarifliche Normsetzungsbefugnis als Bestandteil der Freiheitsgarantie .....	76
1. Der usprüngliche Inhalt der Freiheitsgarantie .....	76
2. Freiheitsrecht und Verfahrensgarantie .....	76
3. Verfahrensgarantie als Gebot der Freiheitsgarantie .....	77
4. Die tarifliche Normsetzungsbefugnis als Verfahrensgarantie .....	78
a) Effektivität der tariflichen Normsetzungsbefugnis .....	79
b) Entgegenstehende Grundsätze .....	81
c) Austauschbarkeit der Verfahrensformen? .....	82
5. Verfahrensgarantie und institutionelle Garantie .....	83
a) Zum Begriff des Institutionellen .....	83
b) Voraussetzungen der Institutsgarantie .....	84
6. Inhaltliche Reichweite der garantierten Normsetzungsbefugnis .....	86
a) Verfahrensgarantie und Freiheitsgewährleistung .....	86
b) Vergleich zur Kernbereichslehre des BVerfG .....	87
Ergebnis .....	88

D. Garantie der Normsetzungsbefugnis in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen .....	88
I. Das Betriebsverfassungsrecht als „Arbeits- und Wirtschaftsbedingung“ .....	88
1. Rechtsprechung des BVerfG .....	88
2. Literatur .....	90
3. Das Betriebsverfassungsrecht i. e. S. als Arbeitsbedingung .....	90
4. Unternehmerische Mitbestimmung als Wirtschaftsbedingung .....	92
II. Gewährleistung der Normsetzung .....	94
1. Notwendigkeit der Befugnis .....	94
2. Zuständigkeit nur im Rahmen vorgängiger gesetzlicher Regelung? .....	95
3. Einschränkung der Verfahrensgarantie durch entgegenstehende Verfassungsprinzipien? .....	96
a) Allgemeinwohl .....	96
b) Ordnungsauftrag der Koalitionen .....	98
c) Das Außenseiterproblem .....	99
4. Institutionelle Garantie .....	99
a) Komplementärfunktion der institutionellen Garantie .....	99
b) Beschränkung auf funktionellen Kernbereich .....	100
Ergebnis .....	101
III. Bedeutung für die Indienstnahme .....	102
§ 5 Beschränkung der verfassungsrechtlichen Garantie durch das BetrVG .....	102
I. Verfassungsrechtliche Schranken der Koalitionsfreiheit .....	102
II. Mögliche Eingriffswirkungen des BetrVG .....	103
III. Aushöhlung der Koalitionsgarantie? .....	103
IV. Einschränkende Wirkungen des BetrVG und deren Bedeutung für Indienstnahmeregelungen .....	105
1. Verfassungsrechtliche Garantie einer ausschließlichen gewerkschaftlich unabhängigen Betriebsvertretung? .....	105
a) Institutionelle Garantie .....	105
b) Verfassungsrechtliche Gleichrangigkeit von Tarif- und Betriebsautonomie .....	107
2. Unzulässigkeit einer tariflichen Betriebsvertretung .....	108
a) Grundrechtsbetroffenheit durch Tarifnorm .....	109
b) Grundrechte des Arbeitgebers .....	110
3. Indienstnahme der gesetzlichen Betriebsverfassung .....	113
a) Gestaltungsbefugnis im allgemeinen .....	113
b) Verfassungsrechtliche Garantie der Normsetzung gegenüber Außenseitern .....	114
c) Zulässigkeit der Indienstnahme .....	114
(1) Einrichtung tariflicher Regelungsstellen .....	114
(2) Indienstnahme und Erweiterung der Mitbestimmung .....	116
aa) Grundrechte des Arbeitgebers .....	116
aaa) „Betriebliche“ Entscheidungen .....	116
bbb) „Unternehmerische“ Entscheidungen .....	118
bb) Grundrechte der Arbeitnehmer .....	120
d) Umfang der gesetzlichen Regelungsbefugnis .....	120
Vorläufiges Ergebnis .....	121

<b>§ 6 Rechtsstaatliche Voraussetzungen der Normerstreckung auf nichtorganisierte Arbeitnehmer .....</b>	<b>122</b>
<b>A. Verfassungsrechtliche Problemlage .....</b>	<b>122</b>
I. Die Grundlage koalitiver Normsetzung .....	123
II. Notwendigkeit staatlicher Ermächtigung .....	124
III. Grenzen staatlicher Ermächtigung .....	124
1. Demokratieprinzip .....	125
2. Grenzen aus dem Prinzip der Rechtsstaatlichkeit .....	126
a) Verfassungsrechtliche Grundlage .....	126
b) Schutzgut rechtsstaatlicher Garantien .....	127
c) Legitimitätsgarantie aus dem Prinzip der Gesetzmäßigkeit	128
d) Grenzen der Normsetzungsermächtigung .....	129
(1) Delegation auf staatliche Organe .....	130
(2) Ermächtigung außerstaatlicher Verbände .....	130
IV. Gewährleistung der Legitimität bei organisierten Arbeitnehmern .....	131
V. Zur Frage der Legitimität tariflicher Normsetzung bei nichtorganisierten Arbeitnehmern .....	133
<b>B. Die Normwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen .....</b>	<b>133</b>
I. Beeinträchtigung der individuellen Freiheit .....	133
II. Die „Unfreiheit“ des Arbeitnehmers .....	133
III. Die fragliche Beschränkung der Gestaltungswirkung auf die betrieblichen Rechtsbeziehungen .....	135
1. Betriebliches und individuelles Rechtsverhältnis .....	135
a) Ansatzpunkt der Unterscheidung .....	135
b) Bedenken .....	137
c) Tragfähigkeit der Unterscheidung .....	138
2. Auswirkungen der Gestaltung auf individuelle Beteiligungsmöglichkeiten .....	138
3. Fremdbestimmung des individuellen Arbeitsverhältnisses durch betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen .....	139
a) Fremdbestimmung durch Erweiterung der Betriebsautonomie	139
(1) Betriebsautonomie als System der Fremdbestimmung ...	140
aa) Betriebsautonomie und Selbstbestimmung des einzelnen .....	140
bb) Betriebsautonomie als Beschränkung der Selbstbestimmung .....	143
(2) Tarifvertragliche Erweiterung der gesetzlichen Betriebsautonomie .....	144
aa) Normsetzungsbefugnis der Betriebsparteien nach dem BetrVG .....	144
bb) Normsetzungsbefugnis der Einigungsstelle nach dem BetrVG .....	145
b) Fremdbestimmung durch inhaltliche Bindung der Betriebsverfassungsorgane .....	148
Ergebnis .....	149
<b>C. Umfassende Ermächtigung der Koalitionen durch die Verfassung .....</b>	<b>149</b>
I. Die Gewerkschaften als Repräsentanten der Arbeitnehmer? .....	149
II. Kritik .....	151

	Inhaltsverzeichnis	15
<b>D. Relativierung rechtsstaatlicher Grundsätze .....</b>	<b>153</b>	
I. Sozialstaatsprinzip .....	153	
II. Gleichheitssatz .....	154	
III. Einheitliche Betriebsverfassung und negative Koalitionsfreiheit .....	155	
IV. Zur Frage der sachlichen Notwendigkeit einheitlicher Regelung .....	155	
1. Gründe für notwendige Einheitlichkeit .....	157	
a) Ermöglichung tariflicher Interessenwahrnehmung .....	157	
b) Übermäßige Belastung des Arbeitgebers .....	158	
c) Indifferente Regelungen .....	159	
2. Bedeutung einheitlicher Regelung für Rechtsstaatlichkeit der Normsetzung .....	160	
<b>E. Ansatzpunkte für die Legitimität tariflicher Normsetzung gegenüber Nichtorganisierten .....</b>	<b>162</b>	
I. Staatliche Aufsicht und gerichtliche Kontrolle .....	162	
II. Das vertragliche Verfahren der Normsetzung .....	163	
III. Das Günstigkeitsprinzip .....	164	
IV. Die Möglichkeit des Koalitionsbeitritts .....	165	
<b>F. Die Legitimität betrieblicher Normsetzung als Grundlage für die Legitimität tariflicher Normsetzung .....</b>	<b>166</b>	
I. Die Bedeutung der Zwischenschaltung der betrieblichen Ebene für die Legitimität tariflicher Normsetzung .....	167	
II. Gesetzliche Umschreibung der Normsetzungsbefugnis .....	168	
III. Die Bedeutung der Legitimität betrieblicher Normsetzung für die tarifliche Normsetzung .....	169	
1. Regelungsbefugnis der Betriebsparteien .....	169	
a) Legitimität der Entscheidungen des Betriebsrates .....	169	
b) Bedeutung für tarifliche Normsetzung .....	169	
2. Regelungsbefugnis der Einigungsstelle .....	170	
a) Legitimität der Entscheidungen der Einigungsstelle .....	170	
(1) Legitimation der Einigungsstelle .....	170	
(2) Verfahren und Funktion der Einigungsstelle .....	171	
b) Bedeutung für die betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen .....	173	
Zwischenergebnis .....	173	
<b>§ 7 Schlußfolgerungen für die Indienstnahme des Betriebsrates .....</b>	<b>174</b>	
I. Regelungen über organisatorische Fragen der Betriebsverfassung ..	174	
1. Zusammensetzung des Betriebsrates .....	174	
2. Beschußfassung des Betriebsrates .....	174	
a) Keine koalitive Weisungsbefugnis .....	174	
b) Keine Verpflichtung gegenüber Tarifvertragsparteien zur Umsetzung tariflicher Regelungen .....	175	
3. Entscheidungsmaßstäbe des Betriebsrates .....	175	
4. Zusammensetzung und Entscheidungsmaßstab der Einigungsstelle .....	176	
Ergebnis .....	176	

<b>II. Regelungen über Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte</b>	<b>176</b>
<b>III. Regelungen über Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen</b>	<b>177</b>
1. Entscheidungsfreiheit und Einigungzwang .....	177
2. Alleinige Antragsbefugnis des Betriebsrates .....	178
3. Mögliche Garantien für die inhaltliche Entscheidungsfreiheit der Betriebsverfassungsorgane .....	179
a) Orientierung an gesetzlichen Mitbestimmungstatbeständen .....	179
b) „Rahmenkompetenz“ der Tarifparteien .....	180
c) Entscheidungsfreiheit nur für „wesentliche“ Entscheidungen .....	181
4. Lösung: Freie Entscheidung über die Umsetzung .....	181
<b>IV. Regelungen über die Beteiligung an (einseitigen) Gestaltungsrechten des Arbeitgebers</b>	<b>185</b>
<b>V. Kein Entscheidungsvorbehalt hinsichtlich der organisierten Arbeitnehmer?</b>	<b>187</b>
<b>VI. Kein Entscheidungsvorbehalt bei einzelvertraglicher Inbezugnahme des Tarifvertrages?</b>	<b>188</b>
<b>VII. Kein Entscheidungsvorbehalt bei Allgemeinverbindlicherklärung</b>	<b>189</b>
1. Die Wahrung der Legitimität bei der Allgemeinverbindlichkeits-erklärung .....	190
a) Bestimmtheit der gesetzlichen Ermächtigung? .....	190
b) Interessen der Nichtorganisierten als Entscheidungsmaßstab .....	191
2. Bedeutung für die Indienstnahme aufgrund betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen .....	193
Ergebnisse aus §§ 6 und 7 .....	193
<b>§ 8 Die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten</b> .....	<b>194</b>
I. Bedeutung der negativen Koalitionsfreiheit für tarifliche Normsetzung im allgemeinen .....	194
II. Verfassungsrechtliche Grundlage .....	195
III. Einschränkung und Bedeutung für Indienstnahme .....	196
Ergebnis .....	198
<b>§ 9 Die Zuordnung von Tarif- und Betriebsautonomie und ihre Bedeutung für die Indienstnahme</b> .....	<b>198</b>
A. Das Ordnungsmodell der §§ 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 BetrVG .....	199
I. Tarifvorrang .....	200
II. Koalitionsvorrang .....	200
1. Betriebliche Mitbestimmung als koalitives Verfahren? .....	201
a) Die Auffassung Jahnkes .....	201
b) Kritik .....	202
2. Koalitionsvorrang gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG nur für materielle Arbeitsbedingungen .....	202
Ergebnis .....	203
B. Verfügbarkeit des Tarifvorranges für die Tarifvertragsparteien .....	203
I. Regelungspflicht der Tarifvertragsparteien? .....	203

II. Beschränkung der Betriebsautonomie auf ergänzende Betriebsvereinbarungen? .....	206
III. Verfügbarkeit nach dem Zweck des Tarifvorranges .....	207
1. Verfassungsrechtliche Wertentscheidung .....	208
2. Funktionsfähigkeit der Gewerkschaften .....	209
3. Die fragliche Ordnungsaufgabe der Tarifautonomie .....	210
4. Tarifautonomie und Privatautonomie des einzelnen Arbeitnehmers im Kollektiv .....	211
5. Tarifautonomie und Arbeitnehmerschutz .....	214
a) Zweifelhafte Gründe für die „Schwäche“ des Betriebsrates ..	215
(1) Die Abhängigkeit der Betriebsratsmitglieder .....	215
(2) Die Abhängigkeit des Betriebsrates .....	216
(3) Betriebswohlbindung und Kooperationspflicht .....	216
b) Freiheitlichkeit des tariflichen Verfahrens .....	217
(1) Arbeitskampfverbot und Zwangseinigungsverfahren ..	217
(2) Inhalt des Arbeitnehmerschutzprinzips .....	218
(3) Vergleich zwischen tariflichem und betrieblichem Verfahren .....	219
aa) Prinzipielle Vorzugswürdigkeit der Tarifautonomie ..	219
bb) Vorrang der Betriebsautonomie für immaterielle Arbeitsbedingungen? .....	220
cc) Defizite des tariflichen Verfahrens .....	221
c) Schlußfolgerungen .....	222
(1) § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG als denkbare Ordnungsvorschrift ..	222
(2) Die Bedeutung des Fehlens einer Regelungspflicht ..	224
(3) Grenze: Rechtsmißbrauch .....	225
Ergebnis .....	226
C. Erweiterbarkeit des betrieblichen Zwangseinigungsverfahrens .....	226
I. Betriebliche Zwangseinigung und das „Verbot der Zwangsschlichtung“ .....	226
II. Zum Begriff der Zwangsschlichtung .....	226
III. Verfassungsmäßigkeit der Zwangsschlichtung nach dem BetrVG .....	227
IV. Zulässigkeit der tariflichen Erweiterung .....	230
1. Bedenken .....	230
2. Schutz der Tarifautonomie .....	231
3. Grundrechte der Beteiligten .....	231
a) Grundrechte des Arbeitgebers .....	232
b) Selbstbestimmung der Arbeitnehmer .....	233
c) Die Bedeutung des Fehlens einer Regelungspflicht .....	233
Ergebnis .....	234
§ 10 Die Kontrolle des Betriebsrates durch die Tarifvertragsparteien .....	234
I. Reichweite einer möglichen Kontrolle .....	235
II. Das arbeitsgerichtliche Beschußverfahren als Grundlage koalitiver Kontrolle .....	236
1. Die Funktion des arbeitsgerichtlichen Beschußverfahrens ..	236
2. Der Tarifvorrang als „betriebsverfassungsrechtliche“ Rechtsposition .....	237

<b>III. Das Problem der Antragsbefugnis .....</b>	<b>237</b>
1. Die Rechtsprechung des BAG zur Antragsbefugnis der Koalitionen .....	238
a) Die Rechtsprechung zum ArbGG '53 .....	238
b) Die Rechtsprechung zum ArbGG '79 .....	238
c) Kritische Würdigung .....	239
2. Die Begründung der Antragsbefugnis .....	240
a) Antragsbefugnis zur Feststellung der Rechtswidrigkeit .....	241
(1) Die Vorschriften des BetrVG als Ausgangspunkt .....	241
(2) Antragsbefugnis aus § 77 Abs. 3, 87 Abs. 1 BetrVG .....	241
b) Antragsbefugnis aus Rechtsanspruch gegen die Betriebsparteien .....	243
<b>IV. Inhaltliche Voraussetzung der Tarifsperrre .....</b>	<b>245</b>
1. Ansatzpunkt .....	245
2. Das Problem der „Insoweit-Sperre“ .....	245
a) Sperrwirkung für tarifvertragliches Mitbestimmungsrecht .....	245
b) Sperrwirkung für zwingende gesetzliche und freiwillige Mitbestimmung .....	246
(1) „Insoweit-Sperre“ unvollständiger tariflicher Regelungen? .....	246
(2) Notwendigkeit vollziehbarer Regelungen .....	247
(3) Betriebsbedingte Regelungslücken .....	248
aa) § 77 Abs. 3 BetrVG .....	248
bb) § 87 Abs. 1 Einl. BetrVG .....	249
<b>Ergebnis .....</b>	<b>250</b>
 <i>Dritter Teil</i>	
<b>Die Indienstnahme aufgrund tariflicher Inhaltsnormen .....</b>	<b>251</b>
1. Fragestellungen .....	251
2. Rechtsprechung und Literatur .....	252
3. Zur Vorgehensweise .....	252
<b>§ 11 Die individuelle Wahrnehmungszuständigkeit des Betriebsrates .....</b>	<b>253</b>
A. Die Stellung des Betriebsrates bei Indienstnahme aufgrund tariflicher Inhaltsnormen und einzelvertraglicher Indienstnahme .....	253
I. Tarifliche Regelung der individuellen Rechtsbeziehungen .....	253
1. Regelungsgegenstand tariflicher Inhaltsnormen .....	253
2. Einzelvertragliche Indienstnahme des Betriebsrates .....	254
3. Kollektive und individuelle Betätigungsform des Betriebsrats ...	254
II. Die Funktion des Betriebsrates bei einzelvertraglicher Indienstnahme .....	256
B. Der Betriebsrat als Kollektivorgan .....	257
I. Die Ebene kollektiver Rechtsbeziehungen .....	257
II. Die Stellung des Betriebsrates .....	257
C. Das Einzelarbeitsverhältnis und der Aufgabenbereich des Betriebsrates ...	259
I. Der Aufgabenkatalog des § 80 BetrVG .....	260

<b>II. § 2 Abs. 1 BetrVG als Vorschrift über die allgemeine Wahrnehmungszuständigkeit des Betriebsrates .....</b>	<b>260</b>
1. Die anerkannte Bedeutung der Vorschrift .....	260
2. Die Vorschrift als Aufgaben norm .....	262
a) Wortsinn .....	262
b) Entstehungsgeschichte .....	263
c) Kontext .....	263
d) Teleologie .....	265
<b>III. Die individuelle Wahrnehmungszuständigkeit .....</b>	<b>265</b>
1. Wortsinn und Entstehungsgeschichte .....	265
2. Kontext .....	266
a) Übereinstimmung mit Kollektivität .....	267
(1) Kollektivität des Arbeitnehmerschutzes im BetrVG .....	267
(2) Ausübung kollektiver Beteiligungsrechte im Einzelfall .....	268
(3) Individuelle Wahrnehmungszuständigkeit gemäß §§ 82 Abs. 1, 83 Abs. 1 BetrVG .....	268
aa) Begründung .....	268
bb) Bedeutung für die Auslegung .....	270
(4) Die Maßgeblichkeit des Kollektivinteresses .....	271
b) Das Gleichbehandlungsgebot .....	272
c) Übereinstimmung mit sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen .....	272
Zwischenergebnis .....	273
3. Teleologie .....	273
Ergebnis .....	273
<b>IV. Pflicht zur Wahrnehmung individueller Interessen .....</b>	<b>274</b>
1. Verpflichtung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer .....	274
2. Amtspflicht .....	274
a) Inhalt im allgemeinen .....	274
b) Inhalt im Rahmen individueller Wahrnehmungszuständigkeit .....	275
3. Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers .....	277
<b>V. Beteiligung recht des Betriebsrates .....</b>	<b>279</b>
1. Begründung .....	279
2. Gerichtliche Durchsetzung .....	279
<b>VI. Streitschlichtung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat .....</b>	<b>281</b>
1. Einigungsstelle .....	281
a) Zuständigkeit .....	281
b) Vereinbarung der Zuständigkeit .....	281
2. Gerichtliche Entscheidung .....	282
a) Antragsbefugnis des Betriebsrates .....	282
b) Reichweite der gerichtlichen Kontrolle und gerichtliche Gestaltung .....	282
c) Grenzen der Antragsbefugnis des Betriebsrates .....	283
d) Zur Frage der Rechtskrafterstreckung .....	284
3. Individualprozeß .....	285
Ergebnis .....	286

§ 12 Grenzen der zulässigen Delegation tariflicher Regelungsmacht .....	286
A. Zum Begriff der Delegation .....	287
B. Die Indienstnahme als Delegation tariflicher Normsetzungsmacht .....	288
I. Der Umfang betrieblicher Entscheidungsbefugnis .....	289
II. Endgültigkeit der Übertragung .....	290
Ergebnis .....	291
C. Die Zulässigkeit der Delegation im allgemeinen .....	291
I. Die Delegation als Frage der Regelungsmacht .....	291
1. Die „Nichtregelung“ als Regelung .....	291
2. Die Bedeutung der §§ 315ff BGB .....	292
3. Parallele zu den tariflichen Verweisungsklauseln .....	292
II. Regelungsmacht und Delegation .....	294
1. Wortlaut des § 1 Abs. 1 TVG .....	294
2. Entstehungsgeschichte .....	295
a) Arbeitnehmerschutz .....	295
b) Koalitionsprinzip .....	295
3. Kontext und objektive Teleologie .....	297
4. Verfassungsmäßigkeit .....	297
a) Art. 9 Abs. 3 GG .....	298
b) Rechtsstaatliche Legitimitätsgarantie .....	298
(1) Notwendigkeit legitimierter Normsetzung .....	298
(2) Bestimmtheit des Delegationsumfangs .....	299
5. Vereinsrechtliche Schranken .....	300
6. Exkurs: Tarifliche Verweisungsklauseln .....	300
D. Die Delegation tariflicher Regelungsbefugnis auf die Betriebsparteien .....	301
I. Regelungsversagen infolge überbetrieblicher Organisation .....	301
II. Die Betriebsbezogenheit arbeitsrechtlicher Regelungskonflikte .....	302
1. Zum Begriff der Betriebsbezogenheit .....	302
2. Die Notwendigkeit betriebsbezogener Differenzierung .....	304
3. Tarifvertrag und betriebsbezogene Differenzierung .....	305
Zwischenergebnis .....	306
III. Tarifrechtliche Anerkennung der Differenzierungsbedürfnisse ...	306
IV. Die Bedeutung des Verhältnisses von Tarif- und Betriebsautonomie .....	309
Ergebnis .....	310
V. Legitimitätsgarantie für die organisierten Arbeitnehmer .....	310
1. Legitimation des Betriebsrates .....	310
2. Gerichtliche Kontrolle .....	311
3. Bestimmtheit des Delegationsumfangs .....	312
Ergebnis .....	312
§ 13 Indienstnahme im Wege der tariflichen „Ermächtigung“ der Betriebsautonomie .....	313
I. Öffnung für betriebliche Normsetzung .....	313

	Inhaltsverzeichnis	21
I.	1. Gestaltungsgrenzen für tarifliche Inhaltsnormen .....	313
	2. Beschränkung der Betriebsvereinbarung auf organisierte Arbeitnehmer .....	314
II.	Die Grenzen der Öffnung .....	315
	1. Die Öffnung als „Ermächtigung“ .....	315
	2. Grenzen der Tarifsperrre .....	316
§ 14 Die gewerkschaftliche Neutralität des Betriebsrates .....	317	
I.	Die Problemstellung .....	317
II.	Zum Inhalt des Neutralitätsgebotes .....	318
	1. Das Verbot der Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit .....	319
	2. Verbot der Betätigung des Betriebsrates für die Gewerkschaft .....	320
	3. Die Verbindung beider Fragen .....	321
III.	Das Neutralitätsgebot als Rechtsprinzip .....	321
	1. Die gewerkschaftliche Neutralität als striktes Gebot .....	321
	2. Ausnahmen zum Neutralitätsgebot .....	322
	3. Das Neutralitätsgebot als Rechtsprinzip .....	322
IV.	Die Reichweite des Neutralitätsgebots .....	324
	1. Die betroffenen Rechtsprinzipien bzw. Grundrechte .....	324
	a) Negative Koalitionsfreiheit .....	324
	b) Arbeitnehmerschutz .....	325
	c) Positive Koalitionsfreiheit .....	325
	2. Abwägung zwischen den betroffenen Rechtsprinzipien bzw. Grundrechten .....	326
	Ergebnis .....	327
§ 15 Die Pflicht des Betriebsrates zur Umsetzung tariflicher Regelungen .....	328	
I.	Tarifvertragliche Verpflichtung? .....	328
II.	Amtspflicht .....	328
	1. Inhalt der Amtspflicht im allgemeinen .....	329
	2. Konkretisierung der Amtspflicht durch § 2 Abs. 1 BetrVG ? .....	329
	3. Bindung des Betriebsrates an die Interessen des „Kollektivs“ der Organisierten? .....	330
	4. Bindung wegen des Tarifvorrangs .....	331
	a) Bindungswirkung .....	331
	b) Koalitive Verfahrensgarantie aus Art. 9 Abs. 3 GG .....	332
	Ergebnis .....	333
III.	Die Durchsetzbarkeit der Verpflichtung .....	334
	1. Amtsenthebungsverfahren .....	334
	2. Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren .....	334
	a) Feststellungsantrag .....	334
	b) Unterlassungsantrag .....	335
	c) Anspruch der Koalitionen auf Wahrnehmung der Beteiligungsrechte? .....	335
	Ergebnis .....	336

<b>§ 16 Die Rechtsstellung des Betriebsrates und des einzelnen Arbeitnehmers</b>	336
I. Beteiligungsrecht des Betriebsrates	336
1. Tarifvertragliche Begründung	336
2. Gerichtliche Durchsetzung	337
II. Streitschlichtung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	337
1. Einigungsstelle	337
2. Gerichtliche Entscheidung	338
a) Kontrolle des Einigungsstellenbeschlusses	338
(1) Zulässigkeit	338
(2) Umfang	339
aa) Unbestimmte Rechtsbegriffe	339
bb) Zweckmäßigkeitstabelle	340
b) Regelungentscheidung des Gerichts	341
III. Die Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers	342
1. Befugnis zur abweichenden Regelung	342
2. Gerichtlicher Rechtsschutz	343
Ergebnis	343
 <i>Vierter Teil</i>	
<b>Die Abgrenzung zwischen Inhaltsnormen und betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen</b>	344
I. Die Auslegung des Tarifvertrages	344
II. Unwirksame Inhaltsnorm als wirksame Betriebsverfassungsnorm	344
III. Die Umdeutung unwirksamer betriebsverfassungsrechtlicher Normen	345
IV. Tarifregelungen als „Doppelnorm“	345
1. Problemstellung	345
2. Eingrenzung der möglichen Doppelwirkung	346
3. Der Wille der Tarifvertragsparteien	347
 <i>Fünfter Teil</i>	
<b>Lösung der ausgewählten Beispieldfälle</b>	348
1. Fall: „Erschwerniszulage“	348
2. Fall: „Flexible Arbeitszeitverkürzung“	349
3. Fall: „Minderleistungsfähigkeits-Klausel“	350
4. Fall: „Übertariflicher Lohn“	350
5. Fall: „Akkordänderung“	351
6. Fall: „Rosenmontagsfall“	351
7. Fall: „Zustimmung zur Kündigung“	352
8. Fall: „Ladenschlußzeit — Dienstleistungsabend“	352
<b>Thesen</b>	354
<b>Literaturverzeichnis</b>	358
<b>Sachverzeichnis</b>	370