

# Inhaltsübersicht

<b>Einleitung</b>	27
-------------------	----

## *Erster Teil*

<b>Die Problemstellung</b>	29
----------------------------	----

§ 1 Die Indienstnahme als tarifliches Regelungsmodell .....	29
---	----

§ 2 Die Problem Diskussion in Rechtsprechung und Schrifttum .....	35
---	----

## *Zweiter Teil*

<b>Die Indienstnahme aufgrund betriebsverfassungs- rechtlicher Tarifnormen</b>	49
--	----

§ 3 Die tarifliche Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen nach dem TVG .....	49
---	----

§ 4 Verfassungsrechtliche Garantie der tariflichen Normsetzung in betriebs- verfassungsrechtlichen 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
--	-----

*Dritter Teil*

<b>Die Indienstnahme aufgrund tariflicher Inhaltsnormen</b>	<b>251</b>
§ 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

*Vierter Teil*

<b>Die Abgrenzung zwischen Inhaltsnormen und betriebsverfassungsrechtlichen Tarifnormen</b>	<b>344</b>
---	------------

*Fünfter Teil*

<b>Lösung der ausgewählten Beispielfälle</b>	<b>348</b>
--	------------

<b>Thesen</b>	<b>354</b>
---------------	------------

<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>358</b>
-----------------------------	------------

<b>Sachverzeichnis</b>	<b>370</b>
------------------------	------------

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	27
<i>Erster Teil</i>	
<b>Die Problemstellung</b>	29
§ 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 Problem Diskussion in Rechtsprechung und Schrifttum .....	35
I. Rechtsprechungsanalyse anhand ausgewählter Beispielfälle .....	35
1. Fall: „Erschwereniszulage“ .....	35
2. Fall: „Flexible Arbeitszeitverkürzung“ .....	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 betriebsverfassungs- rechtlicher Tarifnormen</b>	49
§ 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
§ 4 Verfassungsrechtliche Garantie der tariflichen Normsetzung in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen	61
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. Tarifaufonomie 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 ursprüngliche 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. Einschränkung der 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

§ 6 Rechtsstaatliche Voraussetzungen der Normerstreckung auf nichtorganisierte Arbeitnehmer .....	122
A. Verfassungsrechtliche Problemlage .....	122
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. Die Normwirkung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen .....	133
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
C. Umfassende Ermächtigung der Koalitionen durch die Verfassung .....	149
I. Die Gewerkschaften als Repräsentanten der Arbeitnehmer? .....	149
II. Kritik .....	151

D. Relativierung rechtsstaatlicher Grundsätze .....	153
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
E. Ansatzpunkte für die Legitimität tariflicher Normsetzung gegenüber Nichtorganisierten .....	162
I. Staatliche Aufsicht und gerichtliche Kontrolle .....	162
II. Das vertragliche Verfahren der Normsetzung .....	163
III. Das Günstigkeitsprinzip .....	164
IV. Die Möglichkeit des Koalitionsbeitritts .....	165
F. Die Legitimität betrieblicher Normsetzung als Grundlage für die Legiti- mität tariflicher Normsetzung .....	166
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 Tarif- normen .....	173
Zwischenergebnis .....	173
§ 7 Schlußfolgerungen für die Indienstnahme des Betriebsrates .....	174
I. Regelungen über organisatorische Fragen der Betriebsverfassung ..	174
1. Zusammensetzung des Betriebsrates .....	174
2. Beschlußfassung 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 Einigungs- stelle .....	176
Ergebnis .....	176

II. Regelungen über Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte	176
III. Regelungen über Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen	177
1. Entscheidungsfreiheit und Einigungszwang	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
IV. Regelungen über die Beteiligung an (einseitigen) Gestaltungsrechten des Arbeitgebers	185
V. Kein Entscheidungsvorbehalt hinsichtlich der organisierten Arbeitnehmer?	187
VI. Kein Entscheidungsvorbehalt bei einzelvertraglicher Inbezugnahme des Tarifvertrages?	188
VII. Kein Entscheidungsvorbehalt bei Allgemeinverbindlicherklärung	189
1. Die Wahrung der Legitimität bei der Allgemeinverbindlicherklärung	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
§ 8 Die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten	194
I. Bedeutung der negativen Koalitionsfreiheit für tarifliche Normsetzung im allgemeinen	194
II. Verfassungsrechtliche Grundlage	195
III. Einschränkung und Bedeutung für Indienstnahme	196
Ergebnis	198
§ 9 Die Zuordnung von Tarif- und Betriebsautonomie und ihre Bedeutung für die Indienstnahme	198
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 Beschlußverfahren als Grundlage koalitiver Kontrolle .....	236
1. Die Funktion des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens ....	236
2. Der Tarifvorrang als „betriebsverfassungsrechtliche“ Rechtsposition .....	237

III. Das Problem der Antragsbefugnis .....	237
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
IV. Inhaltliche Voraussetzung der Tarifsperre .....	245
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 Einls. BetrVG .....	249
Ergebnis .....	250

### *Dritter Teil*

<b>Die Indienstnahme aufgrund tariflicher Inhaltsnormen</b> .....	<b>251</b>
1. Fragestellungen .....	251
2. Rechtsprechung und Literatur .....	252
3. Zur Vorgehensweise .....	252
§ 11 Die individuelle Wahrnehmungszuständigkeit des Betriebsrates .....	253
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

II. § 2 Abs. 1 BetrVG als Vorschrift über die allgemeine Wahrnehmungszuständigkeit des Betriebsrates .....	260
1. Die anerkannte Bedeutung der Vorschrift .....	260
2. Die Vorschrift als Aufgabenorm .....	262
a) Wortsinn .....	262
b) Entstehungsgeschichte .....	263
c) Kontext .....	263
d) Teleologie .....	265
III. Die individuelle Wahrnehmungszuständigkeit .....	265
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
IV. Pflicht zur Wahrnehmung individueller Interessen .....	274
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
V. Beteiligungsrecht des Betriebsrates .....	279
1. Begründung .....	279
2. Gerichtliche Durchsetzung .....	279
VI. Streitschlichtung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat .....	281
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) Koalitionsprimat .....	295
3. Kontext und objektive Teleologie .....	297
4. Verfassungsmäßigkeit .....	297
a) Art. 9 Abs. 3 GG .....	298
b) Rechtsstaatliche Legitimitätsgarantie .....	298
(1) Notwendigkeit legitimer 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. Tarifrrechtliche 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 Betriebs-	
autonomie .....	313
I. Öffnung für betriebliche Normsetzung .....	313

Inhaltsverzeichnis	21
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 Tarifsperre	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 Tarifvorzugs	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

§ 16 Die Rechtsstellung des Betriebsrates und des einzelnen Arbeitnehmers	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) Zweckmäßigkeitskontrolle	340
b) Regelungsentscheidung des Gerichts	341
III. Die Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers	342
1. Befugnis zur abweichenden Regelung	342
2. Gerichtlicher Rechtsschutz	343
Ergebnis	343

#### *Vierter Teil*

<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

#### *Fünfter Teil*

<b>Lösung der ausgewählten Beispielfälle</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
------------------------	-----