

JUS PRIVATUM

14

Raimund Waltermann

Rechtsetzung
durch Betriebsvereinbarung
zwischen Privatautonomie
und Tarifautonomie



J. C. B. MOHR (PAUL SIEBECK) TÜBINGEN

JUS PRIVATUM

Beiträge zum Privatrecht

Band 14

Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie

von

Raimund Waltermann



J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Waltermann, Raimund:

Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und
Tarifautonomie / von Raimund Waltermann. – Tübingen : Mohr, 1996

(Jus privatum ; Bd. 14)

ISBN 3-16-146494-X

NE: Jus privatum

978-3-16-157898-4 Unveränderte eBook-Ausgabe 2019

© 1996 J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde-Druck in Tübingen aus der Times Antiqua belichtet, auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier der Papierfabrik Weissenstein in Pforzheim gedruckt und von der Großbuchbinderei Heinr. Koch in Tübingen gebunden.

ISSN 0940-9610

Iris
Moritz und Felix
gewidmet

Vorwort

Eine hervortretende Eigenart des deutschen kollektiven Arbeitsrechts ist die Befähigung der Kollektivvertragsparteien, Vereinbarungen zu treffen, die normativ wirken. Daß Tarifparteien und Betriebsparteien als Private Recht setzen können, wirft eine Anzahl rechtlicher Probleme auf. Für die Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung wird dem im folgenden nachgegangen. In manchen Hinsichten sind Rückschlüsse auf die Rechtsetzung durch Tarifvertrag möglich.

Die Untersuchung ist im Wintersemester 1993/94 von der Juristischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als Habilitationsschrift angenommen worden. Das im Oktober 1993 abgeschlossene Manuskript habe ich Anfang 1995 für die Veröffentlichung nochmals durchgesehen und wo nötig aktualisiert oder präzisiert.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Professor Dr. Meinhard Heinze, der die Habilitation betreut hat. Er hat mir alle wissenschaftliche Freiheit gelassen, mich stets gut beraten, vieles angeregt und mir an seinem Lehrstuhl in großzügiger Weise Zeit für meine rechtswissenschaftlichen Vorhaben gegeben. Herzlich danke ich auch Herrn Professor Dr. Dr. h.c. Wilfried Schlüter, der mich mit Herrn Heinze zusammengeführt und der im Habilitationsverfahren das Zweitgutachten erstellt hat, für seine vielfältige Unterstützung. Herrn Professor Dr. Bodo Pieroth schulde ich Dank für das aus öffentlich-rechtlicher Sicht erstellte Drittgutachten. Wertvolle Anregungen erhielt ich von meinen Kolleginnen und Kollegen am Münsteraner Lehrstuhl Heinze, namentlich Dr. Jürgen Wrobel und Dr. Oliver Ricken, die mir über manches Hindernis hinweggeholfen haben. Frau Astrid Beitelhoff hat das Manuskript von Anfang bis Ende perfekt betreut. Bei den Arbeiten an Druckvorlagen und Sachverzeichnis haben mich folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht der Universität Gießen mit großem Einsatz unterstützt: Dr. Ralph Krause, Petra Wilden, Brunhilde Glock, Sabine Zimmer, Jürgen Dietermann, Mark Grohmann, Martin Hellfeier, Simone Kreiling, Carmen Müller, Christoph Wörner. Ihnen allen danke ich an dieser Stelle herzlich.

Gießen, im September 1995

Raimund Waltermann

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	VII
<i>Abkürzungen</i>	XIX

Erster Teil

Einführung in die Problematik und Bestandsaufnahme

§1 Die Betriebsvereinbarung als Untersuchungsgegenstand	3
I. Zwei Fragen	3
II. Betriebsvereinbarung und Privatautonomie	4
III. Betriebsvereinbarung und Tarifautonomie	6
§2 Die gesetzliche Regelung	7
I. Die wichtigsten Kennzeichen der Betriebsvereinbarung	7
II. Die Gegenstände nach dem Gesetz	8
1. Ausdrücklich vorgesehene Betriebsvereinbarungen	8
2. Sonstige Gegenstände der Betriebsvereinbarung	10
3. Grenze zur Tarifautonomie	11
III. Die Betriebsvereinbarung zwischen Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag	11
§3 Die Reichweite der Regelungsmöglichkeiten im Verhältnis zur Privatautonomie nach dem arbeitsrechtlichen Schrifttum	13
I. Bestimmung nach der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrates	14
1. Die herrschende Ansicht	14
2. Erste Bewertung	17
II. Umkehrschluß aus §77 Abs.3 BetrVG	18
III. Einschränkung zum Schutz der Individualrechte der Arbeitnehmer?	20
1. Der Ausgangspunkt	20

2. Begriffsverwirrung im kollektiven Arbeitsrecht	21
3. Die Auffassungen von Canaris, Kreutz und Löwisch	23
4. Die Auffassung Richardis	26
5. Die Lehre vom kollektivfreien Individualbereich	28
6. Die Kritik von Joost	30
7. Vorbehalt des Gesetzes	30
IV. Kurze Zusammenfassung	31
§ 4 Die Reichweite der Regelungsmöglichkeiten im Verhältnis zur Privatautonomie nach der Rechtsprechung	32
I. Die gegenwärtige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	32
1. Die Entscheidung des Großen Senats vom 7.11. 1989	32
2. Andere Senate	34
3. Kurze Zusammenfassung	36
II. Schutz des Individualbereichs?	36
III. Rückblick	38
1. Die Entscheidung des Großen Senats vom 16.3. 1956	38
2. Die Entscheidung des Ersten Senats vom 20.12. 1957	39
3. Die Entscheidung des Zweiten Senats vom 5.3. 1959	40
4. Die Entscheidung des Zweiten Senats vom 25.3. 1971	41
5. Fazit des Rückblicks	42
IV. Kurze Zusammenfassung	43
§ 5 Der Streit um die Reichweite der Regelungszuständigkeit gegen- über der Tarifautonomie	44
I. Problemstellung	44
II. Auslegungsfragen des § 77 Abs.3 BetrVG	45
1. Beschränkung auf sog. materielle Arbeitsbedingungen?	45
2. Werden Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten des § 87 Abs.1 BetrVG von § 77 Abs.3 BetrVG nicht erfaßt?	46
a) Die »Vorrangtheorie« und die »Zwei-Schranken- Theorie«	47
b) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	48
III. Einzelfragen und Gesamtkonzeptionen	48

Zweiter Teil

Betriebsvereinbarung und Privatautonomie

§6 Begriffsklärung	53
I. Autonomie	54
II. Normensetzungsbefugnis	60
III. Folgerungen	60
IV. Kurze Zusammenfassung	61
§7 Betriebsvereinbarung und privatautonome Selbstbestimmung	62
I. Privatautonomie	62
1. Privatautonomie und Rechtsordnung	62
2. Privatautonomie und Arbeitsrecht	64
II. Die geschichtliche Entwicklung der Betriebsvereinbarung	69
1. Die Anfänge der Arbeitnehmervertretung in den Betrieben .	70
2. Weimarer Republik	77
3. Die Neugestaltung der Betriebsverfassung nach dem Zwei-	
ten Weltkrieg	81
III. Betriebsvereinbarung und Selbstbestimmung	84
1. Arbeitgeber	85
2. Arbeitnehmer	86
a) Vorbemerkungen	86
b) Unterwerfung	88
aa) Unterwerfung durch Eintritt in den Betrieb?	89
bb) Unterwerfung durch Wahl?	91
c) Fremdbestimmung durch Sätze objektiven Rechts	92
d) Erzeugung objektiven Rechts durch Rechtsgeschäft	96
IV. Ergebnisse	98
§8 Die Grundlagen der Betriebsautonomie und der Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung	99
I. Vorbemerkungen	99
II. Betriebliche Rechtsetzung im Rahmen zugestandener Autono-	
mie	100
A. Meinungsstand	100
B. Rückblick auf die Geschichte	101
1. Die Arbeitsordnung	102
2. Die Betriebsvereinbarung nach dem BRG 1920	105
3. Die Betriebsvereinbarung nach 1945	110
a) Nachkriegsjahre	110

b) Betriebsverfassungsgesetze	110
C. Keine originäre Rechtsetzungsmacht	112
D. Keine Delegation staatlicher Regelungszuständigkeit	113
1. Blick auf den Tarifvertrag	114
a) Schwächen der Delegationstheorie beim Tarifvertrag .	115
b) Autonomie und Normensetzungsbefugnis der Tarifver-	
tragsparteien	119
c) Keine Staatsaufsicht	121
2. Kein staatliches Rechtsnormensetzungsmonopol	122
3. Die Rechtslage bei der Betriebsvereinbarung	125
a) »Echte« Delegation	126
b) »Delegierte Autonomie«	128
E. Zur Kategorie der »privatheteronomen Rechtsgeschäfte« ..	130
1. Hintergrund und Inhalt der Lehre	130
2. Kritik	131
F. Folgerungen und eigener Standpunkt	135
1. Betriebsautonomie	135
a) Selbstregelung eigener Angelegenheiten	135
b) Pluralismus als Gestaltungsprinzip	136
c) Betriebsautonomie, Tarifautonomie und Privatautono-	
mie	136
d) Betriebsautonomie als belassener und geschaffener	
Autonomiebereich	138
e) Veränderung von Zuständigkeiten im Privatrecht	138
f) Ausgestaltung durch das BetrVG	139
2. Private Rechtsetzung	140
III. Kurze Zusammenfassung und wichtigste Ergebnisse	141
§ 9 Bedeutung und Konsequenzen des staatlichen Geltungsbefehls	142
I. Die Bedeutung des staatlichen Geltungsbefehls	142
1. Zweigleisige Entstehung der Betriebsvereinbarung	142
2. Staatliches Anerkennungsmonopol	144
3. Legitimation des Staates	145
4. Formale Anforderungen an die autonome private Regel	146
II. Konsequenzen des staatlichen Geltungsbefehls	147
A. Grundlage der Fremdbestimmung	147
B. Kollektive Fremdbestimmung als Grundproblem des kollekti-	
ven Arbeitsrechts	147
C. Die Grenzen der möglichen Fremdbestimmung	148
1. Problemstellung	148
2. Vorbehalt des Gesetzes	148

a) Ausgangspunkt	148
b) Bedeutung für die private Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung	150
c) Eigener Standpunkt	151
aa) Private Rechtsetzung und Vorbehalt des Gesetzes ...	151
bb) Betriebsvereinbarung und Vorbehalt des Gesetzes ...	154
cc) Folgerungen	155
dd) Blick auf den Tarifvertrag	156
III. Erprobung an Beispielen	157
1. Altersgrenzenfestsetzungen – zugleich Auseinandersetzung mit den Ansätzen von Canaris, Richardi und Kreuz	157
a) Bundesarbeitsgericht und herrschende Lehre	157
b) Ablehnende Stimmen	159
c) Eigener Standpunkt	160
aa) Prüfungsmaßstab und Lösung	160
bb) Auseinandersetzung mit den Gegenansichten	163
2. Lohnabtretungsverbot – zugleich Auseinandersetzung mit der Lehre Sieberts	167
a) Meinungsstand	167
b) Kritik und eigene Lösung	169
3. Anordnung von Kurzarbeit	175
a) Die Begründung der herrschenden Auffassung	175
b) Ablehnende Stimmen	176
c) Eigene Auffassung	177
4. Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit	179
a) Problemstellung	179
b) Der Leber-Rüthers-Kompromiß als Hintergrund	180
c) Meinungsstand	180
d) Eigene Lösung	182
IV. Kurze Zusammenfassung und wichtigste Ergebnisse	185
§ 10 Die Reichweite der Betriebsautonomie	186
I. Vorbemerkungen	187
II. Die sachliche Reichweite der Betriebsautonomie	187
1. Zuständigkeiten des Betriebsrats	188
a) Mitbestimmung	188
b) Mitwirkung	189
c) Insbesondere: Soziale Angelegenheiten	189
d) Allgemeine Aufgabenzuweisung durch § 80 BetrVG	189
2. Betriebliche Angelegenheiten	190

3. Organisatorische Angelegenheiten	190
III. Die personelle Reichweite der Betriebsautonomie	191
A. Gesicherter Erkenntnisstand	192
1. Betrieb, Unternehmen, Konzern	192
2. Aktivbelegschaft	192
3. Leitende Angestellte	193
B. Ausgeschiedene Arbeitnehmer, Pensionäre, Hinterbliebene .	193
1. Betriebliche Altersversorgung	193
a) Herrschende Auffassung	194
b) Gegenansichten	195
c) Eigener Standpunkt	196
aa) Vorbemerkung	196
bb) Schutz erworbener Besitzstände?	196
cc) Kritik der herrschenden Auffassung und eigene Lösung	201
(1) Die gesetzliche Regelung	201
(2) Legitimation der Betriebsräte durch Wahl?	203
(a) Legitimation durch das BetrVG	203
(b) Zusätzliche Legitimation durch Wahl	205
(c) Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers	207
(d) Zwischenergebnis	208
(3) Sachkomplex und Bezug zum Betrieb	208
(4) Betriebsautonomie und Ausgeschiedene, insbe- sondere Pensionäre	211
(5) Betriebsautonomie und Hinterbliebene	213
2. Miete von Werkswohnungen	214
a) Grundsatz	214
b) Pensionäre und Hinterbliebene	214
c) Inkonsequenz der herrschenden Ansicht	215
d) Insbesondere: Festlegung der Nutzungsbedingungen ..	216
3. Regelungen in Sozialplänen	218
a) Problemstellung	218
b) Eigene Lösung	218
C. »Gespaltene Arbeitgeberstellung«	219
1. Problemstellung	220
2. Herrschende Auffassung	221
3. Eigene Lösung	225
a) Reichweite der betrieblichen Interessenvertretung	225
b) Reichweite der Betriebsvereinbarung	226
c) Insbesondere: Mitbestimmung und Normensetzung im Bereich der sozialen Angelegenheiten	228

aa) Ordnung des Betriebs	228
bb) Lage der Arbeitszeit	229
cc) Überstunden und Kurzarbeit	230
dd) Urlaubsgrundsätze, technische Einrichtungen, Arbeitssicherheit	232
ee) Sozialeinrichtungen	232
ff) Werkswohnungen	232
gg) Vorschlagswesen	233
hh) Freiwillige Betriebsvereinbarungen	233
IV. Die funktionelle Reichweite der Betriebsautonomie	233
1. Betriebsautonomie und Gesetzgebung	234
2. Betriebsautonomie und Tarifautonomie	234
3. Betriebsautonomie und Privatautonomie	235
a) Kollisionsregelung durch das Günstigkeitsprinzip	235
b) Keine betriebsautonomen Individualregelungen?	237
aa) Meinungsstand	238
bb) Eigene Auffassung	239
V. Kurze Zusammenfassung und wichtigste Ergebnisse	241
§ 11 Grenzen der Normensetzungsbefugnis der Betriebsparteien	242
I. Verfassungsrechtliche Grenzen	242
1. Vorbehalt des Gesetzes	242
2. Grundrechtsbindung	244
II. Gesetzliche Grenzen	246
III. Tarifverträge als Grenzen	247
§ 12 Der Spruch der Einigungsstelle	249
I. Spruch der Einigungsstelle als Betriebsvereinbarung	250
II. Freiwilliges Einigungsstellenverfahren	251
III. Erzwingbares Einigungsstellenverfahren	252
1. Arbeitnehmer	252
2. Arbeitgeber	252
IV. Folgerungen	253

*Dritter Teil***Betriebsvereinbarung und Tarifautonomie**

§ 13 Betriebsautonomie und Tarifautonomie	259
I. Betriebsautonomie und Tarifautonomie nach dem Grundgesetz	259
II. Die gesetzliche Ausgestaltung des Verhältnisses	262
1. Konkurrenz der Aufgabenbereiche und Rechtsetzungsbefugnisse	262
2. Ausgestaltung des Konkurrenzverhältnisses durch das Gesetz	263
a) Errichtung funktioneller Grenzen der Betriebsautonomie durch das BetrVG	263
b) Regelungen des Tarifvertragsgesetzes	264
c) Fazit	266
§ 14 Die gesetzliche Regelung	267
I. Normzweck des § 77 Abs. 3 BetrVG	267
II. Das Mittel: Ausschluß der Betriebsvereinbarung	268
1. Sperrwirkung	268
2. Sperre nur für Betriebsvereinbarungen	269
a) Mitbestimmung	269
b) Regelungsabrede	269
III. Die Tatbestandsmerkmale des § 77 Abs. 3 BetrVG	270
1. Beschränkung auf sog. materielle Arbeitsbedingungen?	270
a) Die Ansichten	270
b) Eigener Standpunkt	272
aa) Problemzusammenhang	272
(1) »Zwei-Schranken-Theorie« und »Vorrangtheorie«	273
(2) »Ausbalancierung« von Tarifautonomie und Betriebsautonomie?	274
bb) Auslegung	276
(1) Wortlaut	276
(2) Entstehungsgeschichte	277
(3) Systematischer Zusammenhang	277
(4) Sinn und Zweck	279
2. Beschränkung auf Arbeitsbedingungen, die Gegenstand von Inhaltsnormen i. S. von § 1 Abs. 1 TVG sein können?	280
a) Der Lösungsansatz	280

b) Stellungnahme	281
c) Fazit	282
3. Bestehen oder Üblichkeit einer Tarifvertragsregelung	283
a) Bestehende tarifliche Regelung	283
b) Übliche tarifliche Regelung	284
IV. Werden Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG von § 77 Abs. 3 BetrVG nicht erfaßt?	285
1. Die »Vorrangtheorie« und die Entscheidung des Bundes- arbeitsgerichts vom 24.2. 1987	285
2. Kritische Würdigung der Entscheidung vom 24.2. 1987	286
a) Die Begründung des Bundesarbeitsgerichts	287
b) Unstimmigkeiten der Gedankenführung	289
c) Methodenwidrigkeit der Rechtsanwendung	292
d) Arbeitnehmerschutz contra legem	296
e) Gründe für die gesetzliche Regelung	299
3. Folgerungen	300
a) Unterschiedliche Regelungsbereiche	300
b) Keine rechtspolitisch motivierte Korrektur	301
V. Kurze Zusammenfassung	301
<i>Literaturverzeichnis</i>	303
<i>Sachverzeichnis</i>	323

Abkürzungen

Die verwendeten Abkürzungen sind entweder aus sich heraus verständlich oder sie können bei Hildebert Kirchner, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 4. Auflage, Berlin, New York, 1993, nachgesehen werden.

Erster Teil

**Einführung in die Problematik
und Bestandsaufnahme**

§ 1 Die Betriebsvereinbarung als Untersuchungsgegenstand

I. Zwei Fragen

Die Betriebsvereinbarung hat als Rechtsquelle große praktische Bedeutung. Sie ist wichtigstes Ausdrucksmittel der kollektiven Arbeitnehmerbeteiligung auf der Ebene der Betriebe. Die Betriebsvereinbarung ist das Instrument, welches der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung die angestrebte Maßgeblichkeit verleiht.

Die kollektivvertraglichen Regelungen der Betriebsvereinbarung bestimmen vielfach Fragen der Ordnung im Betrieb, sie enthalten aber auch Vorschriften, die über dies hinausgehen und in fühlbarem Maß den Individualbereich der ihr Unterworfenen berühren. Berührt sind oft auch privatautonome Gestaltungen und Gestaltungsmöglichkeiten.

1. Die Arbeitnehmerbeteiligung im Sinne des deutschen kollektiven Arbeitsrechts lebt vom Vorrang des Gruppenwillens, der notwendig mit dem im Privatrecht herrschenden Grundsatz der Selbstbestimmung in Konflikt gerät¹. Das Spannungsfeld zwischen kollektivautonomer Selbstverwaltung im Arbeitsrecht und privatautonomer Selbstbestimmung des einzelnen zeigt sich am deutlichsten im Hinblick auf die Kollektivverträge. Denn beide, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, wirken unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG, § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG 1972²). Kollektivverträge beinhalten nach allgemeiner Überzeugung objektives Recht, das von den Regelungsunterworfenen zu beachten ist³. Es stellt sich deshalb die Frage, wie sich das Regeln durch Kollektivvertrag – hier in Gestalt der Betriebsvereinbarung – auf der einen Seite und die privatautonome Selbstbestimmung auf der anderen Seite zueinander verhalten.

2. Die Betriebsvereinbarung als Ausdrucksmittel der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung steht zudem in unmittelbarer Nachbarschaft zum Tarifvertrag. Das deutsche kollektive Arbeitsrecht ist zweigleisig. Betriebliches und ta-

¹ Siehe *Sinzheimer*, Arbeitsnormenvertrag, Zweiter Teil, S. 66, 282ff.; *dens.*, Arbeitstarifgesetz, S. 189ff.

² Vorschriften des BetrVG 1972 werden fortan ohne Gesetzesangabe zitiert.

³ Siehe dazu näher § 7 III 2 c.

tarifautonomes Regeln existiert nebeneinander. Dies hat von jeher zu Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung und der Tarifautonomie, insbesondere zwischen betrieblicher und tarifautonomer Rechtsetzung geführt. Im Grundsatz hat dabei von jeher die Überzeugung vorgeherrscht, daß dem autonomen Handeln der Koalitionen, zumal in Lohnfragen, das entscheidende Wort zukomme.

II. Betriebsvereinbarung und Privatautonomie

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich mit dem Arbeitsvertrag zur Übernahme einer bestimmten Aufgabe innerhalb eines fremden Arbeits- und Lebensbereichs. Die vom Arbeitnehmer vertraglich übernommene Aufgabe wird nach Inhalt und Modalitäten der Ausführung durch den Arbeitgeber konkretisiert. Man spricht von *abhängiger Arbeit*.

In dem Arbeits- und Lebensbereich des Betriebs zählten ursprünglich allein die Dispositionen des Arbeitgebers. Das hat sich grundlegend geändert. Heute unterliegt der Betrieb in wesentlichen Hinsichten einer unter Mitwirkung der Arbeitnehmer kollektiv gestalteten Ordnung. Die kollektive Gestaltung der abhängigen Arbeit im Betrieb erfolgt zum einen durch die Tarifautonomie, zum anderen auf der betrieblichen Ebene. Darin liegt eine Besonderheit des deutschen kollektiven Arbeitsrechts. Durch die Beteiligung auf betrieblicher Ebene, die das Betriebsverfassungsgesetz regelt, sollen die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, dort mitzuwirken, wo nach den Arbeitsverträgen der Arbeitgeber die alleinige Entscheidungsgewalt hat oder wo der Arbeitgeber in sonstiger Weise disponieren kann⁴.

2. Die Veränderungen des Arbeitsrechts in den letzten 100 Jahren haben zu einer erheblichen Verbesserung der Situation der abhängig Beschäftigten und zugleich zu einer *Verschiebung der Abhängigkeit* der Arbeitnehmer geführt. Konnte der Arbeitnehmer in den Anfängen der Industrialisierung angesichts der beherrschenden Stellung des Arbeitgebers keinerlei Spielräume entfalten, bestehen heute rechtliche und soziale Abhängigkeiten – weit geringeren Ausmaßes – vom Arbeitgeber und von den kollektiven Mächten des Arbeitslebens. Das kennzeichnet auch die Betriebsverfassung, hier besteht eine Abhängigkeit vom Arbeitgeber und den Betriebsräten, die bei der kollektiven Gestaltung der betrieblichen Ordnung zusammenwirken.

3. Die Gestaltung der Beziehungen im Arbeitsrecht durch kollektivvertragliche Vereinbarungen führt zu der Frage, wo die Grenzen zwischen kollektiver Gestaltung und Individualbereich verlaufen. Es geht um das Verhältnis zwischen der betrieblichen Rechtsetzung und der privatautonomen individuellen

⁴ Siehe den Bericht der Mitbestimmungskommission, BT-Drucks. VI/334, S. 59.

Rechtsstellung des einzelnen. Letztere wird im folgenden vielfach mit dem Begriff der Privatautonomie schlagwortartig gekennzeichnet.

Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß die Interessen des Betriebsrats von denen der Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern oder einzelner Arbeitnehmer abweichen können, wenn die Betriebsräte auch noch so sehr auf der Seite der Arbeitnehmer stehen und es ihre Aufgabe ist, den Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber zum Durchbruch zu verhelfen. Erst recht kann das auf dem Kompromißweg gefundene »gemeinsame Interesse« von Betriebsrat und Arbeitgeber, das in der Betriebsvereinbarung Ausdruck findet, mit Interessen auf Seiten der Arbeitnehmer kollidieren. *Rüthers* hat es als eine für die moderne Industriegesellschaft zentrale Frage bezeichnet, in welchem Maß der Schutz des Individuums den gesellschaftlichen Kollektivmächten anvertraut werden kann⁵. Diese Frage beschäftigt das Arbeitsrecht heute in kaum geringerem Maß als vor fünfundzwanzig Jahren. Den Hintergrund bildet die Verfassung, nach der die freie menschliche Persönlichkeit und die Würde des Menschen den höchsten Rechtswert darstellen⁶.

4. Hervortretendes Instrument der kollektiven Gestaltung auf der betrieblichen Ebene ist die Betriebsvereinbarung. Sie wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt und abgeschlossen. Ihr Inhalt ist oft Ergebnis eines Kompromisses. Nicht selten treten kollektivvertragliche Regelungen in einer Betriebsvereinbarung an die Stelle arbeitsvertraglicher Gestaltungen⁷.

Das Gesetz gibt der Betriebsvereinbarung in § 77 Abs. 4 Satz 1 unmittelbare und zwingende Wirkung. Angesichts ihrer Wirkung wirft die Betriebsvereinbarung mehr als alle anderen Ausdrucksformen der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung die Frage auf, in welchem Verhältnis sie zum *Individualwillen des einzelnen* und zur *Privatautonomie* steht. Der einzelne kann durch die Betriebsvereinbarung angesichts ihrer Wirkungen in eine Abhängigkeit geraten. Das hat immer wieder zu der Frage geführt, ob oder inwieweit die Betriebsvereinbarung die Arbeitnehmer belastende Regelungen treffen darf. Die Untersuchung des Spannungsfeldes von Betriebsvereinbarung und »Privatautonomie« wird den größten Teil der folgenden Untersuchungen ausmachen. Die Diskussion um die Frage, wie weit die Möglichkeiten der Betriebsvereinbarung als Gestaltungsmittel reichen, ist, wie zu zeigen sein wird, von einer Vielzahl dogmatischer Unstimmigkeiten begleitet⁸.

⁵ *Rüthers*, in: *Rüthers/Boldt*, Zwei arbeitsrechtliche Vorträge (1970), S. 7 (40).

⁶ Vgl. BVerfGE 12, 45 (53); 30, 1 (39); 45, 187 (227).

⁷ Eingehend zum Tatsachenbefund *Preis*, Vertragsgestaltung, S. 51 ff., insbes. 73 ff.

⁸ So auch die Diagnose von *Richardi*, ZfA 1992, 307 (315).

III. Betriebsvereinbarung und Tarifautonomie

Die Gegenstandsbereiche der betrieblichen und der tarifautonomen Arbeitnehmerbeteiligung überschneiden sich. Das Nebeneinander von Tarifautonomie und betrieblicher Mitbestimmung im deutschen kollektiven Arbeitsrecht birgt die Gefahr, daß beide Formen der Arbeitnehmerbeteiligung einander in die Quere kommen. Das gilt für die Regelung durch Kollektivverträge in besonderem Maße.

Die Rechtsordnung hat die nebeneinander bestehende tarifautonome und betriebliche Selbstverwaltung und Selbstregelung gegeneinander abzugrenzen. Darüber, wie die gesetzliche Abgrenzung durch Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz aufzufassen sei, wird seit eh und je gestritten. Die Untersuchung wird sich mit den unterschiedlichen Positionen zum Spannungsfeld von Betriebsautonomie und Tarifautonomie auseinanderzusetzen haben.

§2 Die gesetzliche Regelung

I. Die wichtigsten Kennzeichen der Betriebsvereinbarung

1. Die Betriebsvereinbarung ist das hervortretende Instrument zur Umsetzung der betrieblichen Mitbestimmung¹. Sie kann als das klassische Mittel der innerbetrieblichen Gestaltung unter Beteiligung der Arbeitnehmer gelten. Das in § 77 geregelte Rechtsinstitut ermöglicht es, von Betriebsrat und Arbeitgeber getroffene kollektivvertragliche Regelungen *mit unmittelbarer und zwingender Wirkung* zur Geltung zu bringen (§ 77 Abs. 4).

2. Der *Begriff* der Betriebsvereinbarung wird im Betriebsverfassungsgesetz nicht definiert. Das Gesetz begnügt sich neben der Regelung ihrer Rechtswirkung mit der Regelung der Modalitäten des Abschlusses der Betriebsvereinbarung: Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber, wie es in § 77 Abs. 2 heißt, »gemeinsam zu beschließen«. Sie bedürfen der besonderen Form, Betriebsvereinbarungen müssen schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten unterzeichnet werden. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarung sodann an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

3. Betriebsvereinbarungen können auch auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen; das Erfordernis der Unterzeichnung durch beide Seiten gilt dann nicht. Statt dessen muß der mit Stimmenmehrheit gefaßte Beschluß der Einigungsstelle schriftlich niedergelegt und vom Vorsitzenden der Einigungsstelle unterschrieben werden. Er ist den Betriebsparteien zuzuleiten (§ 76 Abs. 3).

4. Die Betriebsvereinbarung kann gekündigt werden. Soweit nichts anderes vereinbart ist, gilt hierfür eine Kündigungsfrist von drei Monaten (§ 77 Abs. 5). Allerdings gelten nach Ablauf der Betriebsvereinbarung Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, so lange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 77 Abs. 6).

¹ Vgl. BAG (GS), Beschl. v. 3. 12. 1991 – GS 2/90 –, BAGE 69, 134 (147) = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung = NZA 1992, 749 (752); BAG, Beschl. v. 24. 2. 1987 – 1 ABR 18/85 –, BAGE 54, 191 (202) = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972 = NZA 1987, 639; *Richardi*, ZfA 1990, 211 (238).

II. Die Gegenstände nach dem Gesetz

Über die möglichen Gegenstände der Betriebsvereinbarung trifft § 77 keine allgemeine Aussage. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält, anders als das Tarifvertragsgesetz (mit § 1 Abs. 1 TVG) und das Sprecherausschußgesetz (mit § 28 Abs. 1 SprAuG), an keiner Stelle eine allgemeine Regel². Andererseits beschränkt das BetrVG, im Unterschied zu § 73 BPersVG, die Betriebsvereinbarung nicht auf Angelegenheiten, in denen das Gesetz sie ausdrücklich vorsieht.

Wohl stellt § 77 Abs. 3 einschränkende Voraussetzungen für die Regelungsbefugnis von Arbeitgeber und Betriebsrat insofern auf, als dort bestimmt ist, daß Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch *Tarifvertrag* geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können, wenn nicht durch Tarifvertrag der Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zugelassen wird. Hier geht es (auf den ersten Blick) jedoch lediglich um die Abgrenzung der Regelungszuständigkeit der Betriebsparteien gegenüber der Tarifautonomie.

Eine markante Regel findet sich im Vierten Teil des Betriebsverfassungsgesetzes, der die eigentliche Mitwirkung und Mitbestimmung normiert. § 88 läßt in sozialen Angelegenheiten freiwillige Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu, indem er als Regelbeispiele drei – auf den ersten Blick durchaus willkürlich ausgewählt erscheinende – Fälle nennt, die durch Betriebsvereinbarung »insbesondere geregelt werden können«.

Das Fehlen einer genauen gesetzlichen Beschreibung der Regelungsmöglichkeiten der Betriebsvereinbarung führte schon unter Geltung des BetrVG 1952 zu Unklarheiten darüber, wie weit die Regelungsbefugnisse der Betriebsparteien gegenüber dem *Individualwillen* der regelungsunterworfenen einzelnen und im Verhältnis zur *Privatautonomie* reichten. Daran hat sich bis heute nichts geändert³. In Rechtsprechung und Schrifttum hat noch immer kein Einvernehmen erzielt werden können, welche Kriterien darüber entscheiden, ob eine Frage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden darf oder nicht.

1. Ausdrücklich vorgesehene Betriebsvereinbarungen

Das BetrVG 1972 nennt allerdings an verschiedenen Stellen mögliche Gegenstände der Betriebsvereinbarung *ausdrücklich*. Dieser Bereich ist von den Schwierigkeiten ausgenommen.

² Anders hingegen liegt es gem. § 115 Abs. 7 Nr. 3 bei *Bordvereinbarungen*: Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeit Bordvereinbarungen abschließen.

³ Siehe zur Rechtslage unter Geltung des BetrVG 1952 nur *Dietz*, BetrVG, 1. Aufl., § 59 RdNr. 1ff.; *Richardi*, Kollektivgewalt, insbes. S. 277ff. Zur heutigen Rechtslage siehe *Berg*, in: *Däubler u.a.*, BetrVG, § 77 RdNr. 37ff.; *Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither*, BetrVG, § 77 RdNr. 27ff.; *Hess/Schlochauer/Glaubitz*, BetrVG, § 77 RdNr. 15ff.; *GK/Kreutz*, BetrVG, § 77 RdNr. 62ff.; *Galperin/Löwisch*, BetrVG, § 77 RdNr. 46ff.; *Dietz/Richardi*, BetrVG, § 77 RdNr. 39ff., 49ff.

a) Betriebsvereinbarungen sind ausdrücklich möglich über eine Anzahl *organisatorischer Angelegenheiten* der Betriebsvertretungen. So bestimmt § 38 Abs. 1 Satz 3, daß durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit geregelt werden kann; § 47 Abs. 4 besagt, daß durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abweichend von den gesetzlichen Vorschriften festgelegt werden kann; unter bestimmten Voraussetzungen ist nach § 47 Abs. 5 zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abzuschließen; durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann gem. § 55 Abs. 4 die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats geregelt werden; ebenfalls durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmt werden (siehe § 72 Abs. 4), unter den Voraussetzungen des § 72 Abs. 5 muß eine solche Betriebsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen werden; durch Betriebsvereinbarung können eine ständige Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat errichtet (§ 76 Abs. 1) und Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden (§ 76 Abs. 4); unter bestimmten Voraussetzungen kann nach § 76a Abs. 5 durch Betriebsvereinbarung die Vergütung für die Tätigkeit des Vorsitzenden und der Beisitzer der Einigungsstelle festgelegt werden; im Zusammenhang mit dem Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers (§§ 81 ff.) sieht § 86 eine Regelung der Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vor.

b) Im Bereich der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die *Mitwirkung und Mitbestimmung* in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und in Angelegenheiten der Arbeitsgestaltung (§§ 74 ff., insbes. 87–113), der für die Untersuchung der Regelungsmöglichkeiten der Betriebsvereinbarung in bezug auf das Arbeitsverhältnis und die Individualrechte der Arbeitnehmer von besonderem Interesse ist, findet sich eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung der Betriebsparteien in § 88. Es heißt dort, daß durch Betriebsvereinbarung »insbesondere« folgende Gegenstände geregelt werden können: zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen; die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung. Aus dem Wort »insbesondere« folgt, daß die möglichen Gegenstände freiwilliger Betriebsvereinbarungen in sozialen Angelegenheiten nicht auf die genannten Tatbestände beschränkt sind.

2. Sonstige Gegenstände der Betriebsvereinbarung

Damit ist der Bereich der ausdrücklich vom Gesetz der Regelung durch Betriebsvereinbarung zugewiesenen Gegenstände auch schon verlassen. Zweifellos sind dennoch in anderen betrieblichen Angelegenheiten, zumal im Bereich der eigentlichen Mitbestimmung, Regelungen in der Form der Betriebsvereinbarung möglich, und die betriebliche Praxis macht von der Betriebsvereinbarung in weitem Umfang Gebrauch. Mit der Intention des Betriebsverfassungsgesetzes steht dies offenbar in Einklang, wie ein erster Blick auf die Vorschriften der §§ 87, 99 und 102 zeigt:

a) Einige der in § 87 Abs. 1 aufgezählten Gegenstände der Mitbestimmung des Betriebsrats in *sozialen Angelegenheiten* rufen geradezu nach einer Regelung durch Betriebsvereinbarung. Es geht hier darum, daß die Mitbestimmung des Betriebsrats verwirklicht, die betreffende Angelegenheit also nicht ohne Einverständnis des Betriebsrats vom Arbeitgeber geregelt wird. Das Gesetz strebt an, daß im Hinblick z.B. auf Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1), auf die Lage der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2), auf Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4) oder auf Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12) eine *Einigung* zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande kommt, soll eine Entscheidung über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht durch Spruch der Einigungsstelle erfolgen müssen (siehe § 87 Abs. 2). Das naheliegende Instrument, eine in den gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 – 12 mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten erzielte Einigung umzusetzen, ist die Betriebsvereinbarung. In Rechtsprechung und Schrifttum gilt dies als Selbstverständlichkeit, man hat sogar angenommen, die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 könne nur in den Abschluß einer Betriebsvereinbarung münden⁴. Auch in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten kann die Betriebsvereinbarung geeignetes und zulässiges Mittel zur Regelung sein. Nach § 102 Abs. 6 können Arbeitgeber und Betriebsrat »vereinbaren«, daß Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen; hier kann nicht zweifelhaft sein, daß dies in der Form der Betriebsvereinbarung geschehen kann⁵.

b) Es zeigt sich: Für die Beantwortung der Frage nach den durch Betriebsvereinbarung regelbaren Gegenständen ist, was die soeben als besonders problematisch erkannten Gestaltungen mit Auswirkungen auf den Individualwillen und die Privatautonomie angeht, nach diesem ersten Durchgang durch das

⁴ Dietz, BetrVG, 4. Aufl., § 56 RdNr. 7ff., 53ff.; Richardi, Kollektivgewalt, S. 290; ders., in: Festgabe für von Lübtow (1970), 755 (778). Vgl. auch Dietz/Richardi, BetrVG, § 87 RdNr. 53ff.

⁵ Siehe nur Fitting/Auffarth/Kaiser/Heiher, BetrVG, § 102 RdNr. 69f.; GK/Kraft, BetrVG, § 102 RdNr. 144; Galperin/Löwisch, BetrVG, § 102 RdNr. 126; Dietz/Richardi, BetrVG, § 102 RdNr. 287.

Sachverzeichnis

Abhängige Arbeit

- Grundrechtssicherung 67 f., 145
- kollektive Gestaltung 4, 66 f., 68 f., 136 f.
- Privatautonomie 64 ff., 126 ff., 138 f., 235 ff.
- privatrechtliche Struktur 4, 64 ff., 126 ff., 140 f.

Abtretungsverbot s. Betriebsvereinbarung

Änderungskündigung 146, 179

Altersgrenze 157 ff.

Altersversorgung s. betriebliche Altersversorgung

Anerkennung

- autonomen Rechts durch den Staat 123 f., 144 f.

Arbeiterräte 70 ff.

Arbeiterräte (Art. 165 WRV) 77 f.

sog. Arbeiterschutzgesetz 73 ff., 83, 101 ff.

Arbeitnehmerüberlassung

- Betriebsvereinbarung 219 ff., 226 ff.
- personelle Reichweite der Betriebsautonomie 219 ff.

Arbeitsbedingungen

- sog. formelle A. 24, 26 ff., 45 ff., 159 f., 163 ff.
- sog. materielle A. 24, 26 ff., 45 ff., 159 f., 163 ff., 270 ff., 276 ff.

Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

- Aufgabenbereich der Tarifautonomie 119 ff., 259 ff.
- und Grundgesetz 259 ff.
- Lebensbereich 97 f., 120 f., 260 f.

Arbeitskleidung s. Betriebsvereinbarung

Arbeitsordnung (Fabrikordnung, Dienstordnung) 69 ff., 79, 83, 102 ff., 105 f.

Arbeitsrecht

- und Grundgesetz 67 f., 112 f., 122 ff., 148 ff., 244 ff., 259 ff.
- und Privatautonomie 64 ff.
- und Sozialstaatsgedanke 66 ff.

Arbeitsverhältnis

- und Betriebsautonomie 138 f., 235 ff.

- und Betriebsvereinbarung 235 ff.

- und Weisungsrecht s. Direktionsrecht

Arbeitszeit

- Dauer 179 ff.
- Kurzarbeit s. dort
- Lage 229
- Verkürzung 179 ff., 230 f.

Aufgabe

- Begriff 115⁶⁹
- Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen 116 ff., 119 ff.
- Regelung der betrieblichen Angelegenheiten 126 ff.

Aufgaben des Betriebsrats s. Betriebsrat autonomes Recht

- s. Autonomie, s. Normensetzungsbefugnis

Autonomie

- Begriff 54 ff.
- der Betriebsparteien s. Betriebsautonomie
- und Delegation 114 ff., 125 ff.
- Funktionsteilung 60
- gesetzliche Anerkennung und Ausgestaltung 59 f., 138
- im öffentlichen Recht 138
- und Rechtsetzung 57 f.
- Selbstverwaltung s. dort
- und Staat 54 ff., 112 f., 114 ff., 138
- der Tarifvertragsparteien s. Tarifautonomie
- Verfassungsrechtliche Gewährleistung 58 ff.

Befugnis

- Begriff 115⁶⁹
- zur Rechtsetzung 57 f., 60
- s. auch Normensetzungsbefugnis

Beleihung 116, 132

Bergesetznovelle v. 1905 75 f.

Berufsfreiheit 154, 157 ff.

- Schutzbereich 161
- Selbstbestimmung 164 f.

- Stufentheorie 154, 161 ff.
- Betrieb**
 - Anknüpfungspunkt der Betriebsautonomie 186 ff.
 - Begriff 210 f.
- Betriebliche Altersversorgung**
 - Betriebsvereinbarung 193 ff., 211 ff.
 - personelle Reichweite der Betriebsautonomie 193 ff.
 - Schutz von Besitzständen 196 ff.
- Betriebsabsprache** s. Regelungsabrede
- Betriebsausschüsse** s. Arbeiterausschüsse
- Betriebsautonomie** 99 ff., 186 ff.
 - Anerkennung durch den Staat 135 f., 138
 - Aufgabe 126 f., 135 ff., 187 ff.
 - Ausbalancierung von B. und Tarifautonomie 259 ff., 272 ff.
 - sog. Außenschranken 19 f., 25
 - Begriff 54 ff., 135 ff.
 - betriebliche Angelegenheiten 126 ff., 135 f., 187 ff., 190, 201 f.
 - Betriebsbezogenheit 190, 201 ff., 208 ff.
 - und Betriebsvereinbarung 135 f., 186 f.
 - und Delegation 126 ff.
 - funktionelle Reichweite 233 ff., 263 f.
 - Gegenstände 187 ff.
 - geschichtliche Entwicklung 69 ff., 127
 - und Gesetzgebung 234
 - und Grundgesetz 259 ff.
 - Grundlagen 99 ff., 135 ff., 186 f.
 - sog. Innenschranken 19 f., 25, 37, 167
 - organisatorische Angelegenheiten 190 f.
 - Originaritätstheorie 112 f.
 - personelle Reichweite 191 ff.
 - und Privatautonomie 183 f., 235 ff.
 - und Rechtsetzung 92 ff., 100 f., 155 f.
 - sachliche Reichweite 187 ff.
 - und Staat 135 ff., 234
 - und Tarifautonomie 3, 6, 44 ff., 183 f., 234 f., 259 ff.
 - s. auch Autonomie
- Betriebsordnung** s. Arbeitsordnung
- Betriebsrätegesetze (BRG) 1920** 78 ff., 105 ff.
 - Arbeitsordnung 79 f., 105 ff.
 - Betriebsvereinbarung 69 f., 79 f., 105 ff.
- Betriebsrätegesetz des Alliierten Kontrollrates** s. Kontrollratsgesetz Nr. 22
- Betriebsrat**
 - Legitimationsgrundlagen 203 ff.
 - Rechtsnatur 111 f., 139 ff.
- Betriebsratswahl**
 - als Legitimationsquelle 194 f., 203 ff.
 - als Unterwerfungsakt 91 f.
- Betriebsverband** 90
 - s. auch Verbandstheorie
- Betriebsvereinbarung**
 - ablösende B. 197, 237¹⁷⁷
 - Abtretungsverbot 167 ff.
 - über Altersgrenzen 157 ff.
 - über Altersversorgung 193 ff.
 - über Arbeitskleidung 35
 - Arbeitsordnung s. dort
 - Arbeitssicherheit 232
 - und Arbeitsvertrag 235 ff.
 - und Aufgaben des Betriebsrats 188 ff.
 - und ausgeschiedene Arbeitnehmer 193 ff., 211 ff., 218 f.
 - Begriff 7, 110
 - belastende Regelungen 20 ff., 147 ff., 155, 157, 168, 177 ff., 182
 - und Betriebsautonomie 187 ff.
 - nach dem Betriebsrätegesetz 69 f., 79 f., 105 ff.
 - nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 110 f.
 - Billigkeitskontrolle 198 ff.
 - über die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit 179 ff.
 - und Delegationstheorien 113 ff.
 - und Direktionsrecht 90 f., 177 ff.
 - und dispositives Gesetzesrecht 236 f.
 - Einigungsstellenspruch 249 ff.
 - Einzelfallregelung 237 ff.
 - und Einzelvertrag 235 ff.
 - Entstehung 96 f., 142 f.
 - formale Anforderungen 146 f.
 - freiwillige B. 49, 233, 297
 - Fremdbestimmungsordnung 24 f., 88 f., 92 ff., 252
 - ausdrücklich geregelte Gegenstände 8 f.
 - über Gehaltsabtretungsverbot 167 ff.
 - Geltungsbefehl s. dort
 - geschichtliche Entwicklung 69 ff., 105 ff.
 - gespaltene Arbeitgeberstellung 219 ff., 228 ff.
 - globale Regelungsbefugnis 43, 155
 - und Grundrechte 242 ff.
 - Günstigkeitsprinzip 235 ff., 265
 - über Haftungsausschluß 40 f.
 - Individualregelung 237 ff.
 - inhaltliche Rechtmäßigkeit 242 ff.
 - Kleidungsordnung 229

- und kollektivfreier Individualbereich 28 ff., 168 ff., 239 f.
- Kontrollratsgesetz Nr. 22 110
- Konzernleihe 219 ff., 228 ff.
- als »korporative Zwangsordnung« 26
- über Kurzarbeit 175 ff., 230 f.
- Lage der Arbeitszeit 229 f.
- Leiharbeiter 219 ff., 228 ff.
- über Lohnabtretungsverbot 167 ff.
- materiell-rechtliche Rechtmäßigkeit s. inhaltliche Rechtmäßigkeit
- und Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten 177 ff., 188 ff.
- normative Wirkung 92 ff., 96 ff.
- Normenvertrag 96
- objektives Recht 92 ff., 96 ff.
- und öffentliches Recht 98, 142 ff.
- Ordnung des Betriebs 228 ff.
- über organisatorische Angelegenheiten 9, 190 f.
- Parkplatz 229
- personeller Geltungsbereich 191 ff.
- und Privatautonomie 4 f., 35, 62 ff., 84 ff., 138 f., 235 ff.
- private Rechtsetzung 140 f.
- als »privatheteronomes Rechtsgeschäft« 130 ff.
- privatrechtlicher Charakter 98, 141
- über Rauchverbot 209, 229
- rechtsgeschäftliche Entstehung 96 ff., 142 f.
- Rechtskontrolle 199 f.
- Rechtsnatur 96 f.
- Rechtsnorm 92 ff.
- und Rechtsordnung 143
- Rechtswirkung s. Wirkungsweise
- Rechtswissenschaftliche Behandlung (Rückblick) 105 ff.
- Regelungssperre des § 77 Abs. 3 267 ff., 270 ff., 280 ff.
- über betriebliches Ruhegeld 193 ff.
- und Ruhestandsverhältnis 211 ff., 214 f.
- Schriftform s. formale Anforderungen
- Schutzzweck 159, 160, 163 f.
- und Selbstbestimmung 84 ff.
- Sozialeinrichtungen 232
- Sozialplanregelung 218 f.
- Spruch der Einigungsstelle 249 ff.
- und Tarifautonomie 6, 234 f., 267 ff.
- und Tarifvertrag 267 ff.
- über technische Einrichtungen 232
- über Torkontrolle 209, 229
- Überstunden 230 f.
- Unabdingbarkeit 108, 112
- Urlaubsgrundsätze 232
- als Vertrag 96¹⁴⁷, 98
- über Vertragsstrafen 37
- Vorbehalt des Gesetzes 30 f., 154 ff.
- Vorrangtheorie s. dort
- über Werkswohnung 216 f., 232
- Wirkungsweise 7, 92 ff., 146, 147 f.
- Zwei-Schranken-Theorie s. dort
- Betriebsverfassung
 - im Arbeitsrechtssystem 259 ff.
 - geschichtliche Entwicklung 69 ff.
 - und Grundgesetz 59 f., 259 ff.
 - und öffentliches Recht 83 f., 98, 142 ff.
 - und Privatrecht 101 ff.
 - und staatlicher Gesetzgeber 135 ff., 234
 - in der Weimarer Republik 77 ff., 105 ff.
- Betriebsverfassungsgesetz
 - Geschichte 81 ff., 110 ff.
- Billigkeitskontrolle s. Betriebsvereinbarung
- Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit s. Betriebsvereinbarung
- Delegation
 - Begriff 115 f.
 - »delegierte Autonomie« 128 ff.
- Delegationstheorien
 - und Betriebsvereinbarung 125 ff.
 - sog. echte Delegationstheorie 116 ff., 126 ff.
 - sog. privatrechtliche Delegationstheorie (Theorie der delegierten Autonomie) 118 f., 128 ff.
 - und Tarifvertrag 114 ff.
- Dienstnehmer s. personelle Reichweite der Betriebsautonomie
- Dienstordnung s. Arbeitsordnung
- Direktionsrecht 90 f., 177 ff., 220
- Drittwirkung von Grundrechten s. Grundrechte
- Einigungsstelle 249 ff.
 - Betriebsvereinbarung 250 f.
 - Ermessenskontrolle 253 f.
 - erzwingbares Einigungsstellenverfahren 252 ff.
 - freiwilliges Einigungsstellenverfahren 251
 - Spruch 250 f.
- Erlaßtheorie (Gesetzestheorie) 75, 104 f.

- Fabrikausschüsse s. Arbeiterausschüsse
 Fabrikordnung s. Arbeitsordnung
 Facharzt-Entscheidung 150, 152 f.
 sog. formelle Arbeitsbedingungen s. Arbeitsbedingungen
 Frankfurter Nationalversammlung 1848/49 72, 76
 Fremdbestimmungsordnung 27, 85, 86 ff., 147 f., 178 ff.
 – als Grundproblem des kollektiven Arbeitsrechts 147 f.
 – rechtliche Grenzen 148 ff., 242 ff.
 – rechtsgeschäftliche Fremdbestimmungsregeln 96 ff.
 – durch Sätze objektiven Rechts 92 ff.
 – Vorbehalt des Gesetzes 148 ff.
 Funktionelle Reichweite der Betriebsautonomie s. Betriebsautonomie
 Gehaltsabtretungsverbot s. Betriebsvereinbarung
 Geltungsbefehl (gesetzlicher, staatlicher)
 – Bedeutung 97, 142 f.
 – Begriff 144
 – Konsequenzen 147 ff.
 Genossenschaftslehre 28, 112 f.
 Gesamtvereinbarung 70, 109, 117, 132 f.
 Gesetzesvorbehalt s. Vorbehalt des Gesetzes
 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) 81
 Gespaltene Arbeitgeberstellung s. personale Reichweite der Betriebsautonomie
 Gestaltungsauftrag des Gesetzgebers
 – und Arbeitsrecht 64 ff.
 – und Betriebsverfassung 97, 145, 207 f.
 Gewerbeordnung
 – Entwurf 1848/49 72
 – Novelle von 1891 (sog. Arbeiterschutzgesetz) 73
 Gewohnheitsrecht 145
 Grundrechte
 – und abhängige Arbeit 66 ff.
 – Drittwirkung 244 f.
 – Grundrechtsbindung s. Betriebsvereinbarung
 – grundrechtsrelevante private Rechtsetzung 153, 154 f.
 – als subjektive Abwehrrechte 245
 – als Wertentscheidungen objektiven Rechts 244 ff.
 Grundrechtsbindung s. Betriebsvereinbarung
 Güntigkeitsprinzip
 – als Kollisionsregel 235 ff.
 Haftungsausschluß s. Betriebsvereinbarung
 Hilfsdienstgesetz 1916 76 f.
 Individualbereich
 – Genossenschaftslehre s. dort
 – Lehre vom kollektivfreien Individualbereich 28 ff., 168 ff., 239 f.
 s. auch Individualrechte
 Individualrechte
 – und Betriebsvereinbarung 3, 4 f., 11, 13 ff., 20 ff., 32 ff., 36 ff., 148 ff., 196 ff., 235 ff., 242 ff.
 – und Rechtsetzung durch Kollektivvertrag 148 ff.
 – und Tarifvertrag 156 ff.
 s. auch Individualbereich
 Individualwille s. Individualrechte
 Kammern (berufsständische) 57 f., 138
 Koalitionen
 – autonome Ordnung des Arbeitslebens 58 f.
 – Staatsunabhängigkeit 58 f., 116 ff.
 Kollektives Arbeitsrecht
 – Entwicklung 76
 – und öffentliches Recht 101 ff.
 – und Privatrecht 101 ff.
 Kollektivmacht
 – als Problem 3, 4 f., 20 f. 85 f., 147 f.
 Konstitutionelle Fabrik 70⁴⁶
 Kontrollratsgesetz Nr. 22 81 f., 110
 Konzernleihe 219 ff.
 Korporative Zwangsordnung 26
 Kurzarbeit
 – Anordnung durch Betriebsvereinbarung 175 ff.
 – Direktionsrecht 177 ff.
 sog. Leber-Rüthers-Kompromiß 35, 179 ff.
 Lehre vom kollektivfreien Individualbereich 28 ff., 168 ff., 239 f.
 Leiharbeit s. Arbeitnehmerüberlassung
 Leitungsmacht des Arbeitgebers s. Direktionsrecht
 Lohnabtretungsverbot s. Betriebsvereinbarung
 sog. materielle Arbeitsbedingungen s. Arbeitsbedingungen

- Mitbestimmung im Betrieb
 - geschichtliche Entwicklung 69 ff.
 - als Leitidee 68 f., 76, 86 f., 97 f.
 - als Teilhabe 76, 84, 97 f.
- mittelbare Staatsverwaltung
 - und Delegation 129 f.
- Normensetzbefugnis (der Betriebsparteien)
 - Begriff 53 f., 60, 119 ff.
 - Grenzen 99 f., 148 ff., 229, 231, 232, 242 ff., 246 f., 247 f.
 - Grundrechtsbindung 244 ff.
 - der Tarifvertragsparteien 119 ff.
 - höherrangiges Recht 242 ff.
 - Verleihung 126, 129
- Normensetzungsprärogative s. Tarifparteien
- Normenvertrag 96 f.
- Normlogische Theorie 94 ff.
- Objektives Recht
 - Anerkennung durch den Staat 123 f., 144
 - Begriff 92 ff.
 - Betriebsvereinbarung s. dort
 - Fremdbestimmungsordnung 92 ff.
 - und Rechtsgeschäft 96 f.
- Öffnungsklausel s. Tarifvertrag
- Ordnung des Betriebs s. Betriebsvereinbarung
- Originaritätstheorie s. Betriebsautonomie
- Parlamentsgesetz 148 ff.
- Pensionär
 - und Betriebsautonomie 193 ff., 214 ff., 219
 - und Betriebsvereinbarung 196 ff., 211 ff., 215, 217
 - und Sozialplan 219
- Personelle Reichweite der Betriebsautonomie 191 ff.
 - Aktivbelegschaft 192 f., 209
 - Arbeitnehmerüberlassung 219 ff.
 - Ausgeschiedene Arbeitnehmer 193 ff., 211 ff., 218 f.
 - Betriebsbezug 208 ff.
 - und Betriebsvereinbarung 186, 211, 223, 226 ff.
 - Dienstnehmer 219 f.
 - Dritte 210 f.
 - gesetzliche Regelung 192 f., 201 ff.
 - gespaltene Arbeitgeberstellung 219 ff., 228 ff.
 - Hinterbliebene 193 ff., 213 f., 214 f.
 - Konzernleihe 219 ff.
 - Leiharbeitnehmer 219 ff.
 - Legitimationsgrundlagen 203 ff.
 - Leitende Angestellte 193
 - Miete von Werkwohnungen 214 ff.
 - Pensionäre 193 ff., 211 ff., 214 f.
 - Sachbezogenheit der Betriebsverfassung 208 ff., 226
 - Sozialplan 218 f.
 - überbetriebliche Ausbildung 219 ff., 223 f.
 - und Wahlberechtigung 203 ff., 207 f.
 - Werknehmer 219 ff.
- Pluralistische Gesellschaftsordnung 136
- Privatautonomie
 - und Arbeitsrecht 64 ff.
 - Begriff 62
 - und Betriebsautonomie 183 f., 235 ff.
 - und Betriebsvereinbarung s. dort
 - und Fremdbestimmung 84 ff.
 - Günstigkeitsprinzip 235 ff.
 - und Grundrechte 62 ff.
 - individualistisches Prinzip 84
 - sog. kollektive Privatautonomie 87 f.
 - Machtungleichgewicht 64 ff.
 - und Rechtsetzung 148 ff., 235 ff.
 - und Rechtsordnung 62 ff.
 - Selbstbestimmung 62, 64
 - und Staat 62 ff., 136 f.
 - und Verfassung 63 f.
 - Vertragsfreiheit 63
- Private Rechtsetzung
 - Anerkennung durch den Staat 96 ff., 123 f.
 - Begriff 140 f.
 - Betriebsvereinbarung 140 f.
 - Bindungen des Staates 154
 - Entstehung 140 f., 142 f.
 - formale Anforderungen 146 f.
 - Fremdbestimmungsordnung 153
 - inhaltliche Bindung 242 ff.
 - staatlicher Geltungsbefehl 142 ff.
 - staatliches Rechtsnormensetzungsmonopol 122 ff.
 - durch Tarifvertrag 119 ff.
 - und Vorbehalt des Gesetzes 151 ff.
- Privatheteronomes Rechtsgeschäft
 - Inhalt der Lehre 130 f.
 - Kritik 131 f.
 - und Rechtsnorm 130 f.
- Rätegedanke 77 ff., 106 f.
- Rauchverbot s. Betriebsvereinbarung

- Rechtsanerkennungsmonopol des Staates 123 f., 144
 Rechtssetzung
 – und Autonomie 56 ff., 122 ff.
 – durch Betriebsvereinbarung 99, 129, 140 f.
 – durch Tarifvertrag 119 ff.
 Rechtsetzungsbefugnis s. Befugnis, s. Normensetzungsbefugnis
 Rechtsgeschäft 92, 94 ff., 96 ff., 235 ff.
 Rechtsnorm
 – Begriff 93 ff.
 – und Rechtsgeschäft 92 ff.
 s. auch objektives Recht
 Rechtsnormensetzungsmonopol des Staates 122 ff.
 Rechtsquellensystem 246 ff.
 Regelung
 – Begriff 56
 – Regeln durch Sätze objektiven Rechts 56 f.
 – Verwaltungsakt 56¹³
 Regelungsabrede 146 f., 269 f., 278, 291, 298 f.
 Ruhegeldregelung s. betriebliche Altersversorgung

 Selbstbestimmung
 – Arbeitgeber 85 f.
 – Arbeitnehmer 86 ff.
 – und Betriebsvereinbarung 84 ff., 92 ff.
 – Rechtsgeschäft 92 ff.
 – Unterwerfung 88 ff.
 Selbstverwaltung
 – im Arbeitsrecht 57, 260 f.
 – im Betrieb 135 f.
 – öffentlich-rechtliche 59, 138, 149 f.
 s. auch Autonomie
 Sozialplan
 – und Ausgeschiedene 218 f.
 – und Pensionäre 219
 Sozialpolitik des Staates 69 ff.
 Sozialstaatsprinzip 66 ff., 128, 136, 204
 Staatlicher Geltungsbefehl s. Geltungsbefehl
 Staatsaufsicht 121 f.
 Stellvertretung 119 f., 206
 Stufenbau der Rechtsordnung s. Normologische Theorie
 Stufentheorie s. Berufsfreiheit

 Tarifautonomie 119 ff., 234 f., 259 ff.
 – Aufgabe 116 ff., 234 f., 260 f.
 – »Ausbalancierung« von Tarifautonomie und Betriebsautonomie 44 f., 48 f., 259 ff.
 – und Betriebsautonomie 234 f., 259 ff.
 – und Betriebsvereinbarung 44 ff., 267 ff.
 – und Delegation 114 ff.
 – und Grundgesetz 259 ff.
 – mitgliedschaftliche Legitimation 156
 – Normensetzungsprärogative 260
 Tarifbindung 265
 Tarifüblichkeit
 – Begriff 284
 – und Betriebsvereinbarung 263, 273 f., 284 f.
 – und Mitbestimmung 298 f.
 Tarifvertrag
 – und Betriebsvereinbarung 259 ff., 267 ff.
 – Delegationstheorie 114 ff.
 – und Mitbestimmungsrechte 269
 – objektives Recht 118
 – Öffnungsklausel 263 f., 267
 – und Regelungsabrede 269
 – Regelungswirkung 118
 – Sperrwirkung für Betriebsvereinbarungen 267 ff.
 Tarifvertragsordnung v. 1918 77, 120
 Tatbestandstheorie 143⁶
 Torkontrolle s. Betriebsvereinbarung

 Überbetriebliche Ausbildung s. personelle Reichweite der Betriebsautonomie
 Umkehrschluß aus § 77 Abs. 3 18 ff.
 Unterwerfung 88 ff.
 – durch Eintritt in den Betrieb 89 f.
 – als Geltungsgrund einer heteronomen Regel 88 ff.
 – und Legitimation der Betriebsräte 206
 – durch Wahl der Betriebsräte 91 f.

 Verband 90
 Verbandstheorie 112 f., 119 f., 206⁶⁹
 Verein 90
 Vertragsfreiheit 62 ff.
 Vertragsstrafe s. Betriebsvereinbarung
 Vertragstheorie 103 f.
 Verwaltungsakt s. Regelung
 Verweisung 143
 Vorbehalt des Gesetzes
 – Begriff 148 f.
 – und Betriebsvereinbarung 150 ff., 155 f., 242 ff.
 – Eingriff in Grundrechtspositionen 149
 – und private Rechtsetzung 151 ff., 242 ff.
 – und Tarifvertrag 156

- Wesentlichkeitstheorie 149²³, 151
- Vorrangtheorie 272 ff., 285 ff.

- Wahl des Betriebsrats s. Betriebsratswahl
- Weimarer Reichsverfassung
 - Lohn- und Arbeitsbedingungen 77 ff.
 - Rätewesen 78 f.
- Weisungsabhängigkeit s. Abhängige Arbeit
- Wesentlichkeitstheorie s. Vorbehalt des Gesetzes

- Wiener Schule 94 ff.

- Zuständigkeit
 - Begriff 115⁶⁹
 - zu normativen Regelungen im Arbeitsrecht 233 ff.
 - Verschiebung durch Delegation 115 f.
- Zwei-Schranken-Theorie 45, 47 f., 272 ff., 285 ff.

