

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
1. Kapitel: Die Betriebsvereinbarung	21
A. Einleitung	21
B. Die Entwicklung der Betriebsvereinbarung	22
I. Die Arbeitsordnung als Ausgangspunkt	22
II. Der Versuch einer verbandsrechtlichen Einordnung der Betriebsvereinbarung	26
1. Die Voraussetzung des freiwilligen Zusammenschlusses aufgrund eines gemeinsam verfolgten Zwecks	29
2. Die Voraussetzung der eigenständigen Satzungsbefugnis	32
3. Die Notwendigkeit von Organen	33
III. Heutiges Verständnis: Die Betriebsvereinbarung als privatrechtlicher Normenvertrag	34
C. Charakteristika der Betriebsvereinbarung	35
I. Die Normativität der Betriebsvereinbarung	35
1. Normativität als Typusbegriff	36
a) Abstrakt-generelle Regelung	37
aa) Die Problematik bei der Bestimmung eines abstrakten Falles	37
bb) Das abstrakt-generelle Kriterium als normtheoretische Begrenzung	40
cc) Funktionales Verständnis des abstrakt-generellen Kriteriums	41
(1) Die Gleichheitsfunktion	41
(2) Die Trennungsfunktion	45
b) Zwischenergebnis	49
c) Die Heteronomität der Regelung	49
aa) Betriebsverfassungsrechtliche Inhaltsnormen	50

bb) Betriebsverfassungsnormen	51
(1) Das normlogische Verständnis als nur theoretisches Lösungsmodell	52
(2) Charakteristika der Betriebsverfassungsnorm	55
(a) Die Notwendigkeit der Bestimmung des Regelungsadressaten	55
(b) Die Adressateneigenschaft der Arbeitnehmer	57
d) Die unmittelbare Geltung als Notwendigkeit der unmittelbaren Gestaltung des Einzelarbeitsverhältnisses?	58
aa) Die Unterscheidung zwischen normativer und nicht normativer Betriebsvereinbarung in der Weimarer Zeit	58
bb) Die Fehlvorstellung von der ausschließlich schuldrechtlich wirkenden Betriebsvereinbarung im Kontext des heute geltenden § 77 Abs. 4 BetrVG	60
(1) Die Argumentation <i>Heinzes</i>	61
(2) Das allgemeine Normativitätsverständnis als mögliche Lösung	64
(3) Das Normativitätsverständnis des Normenvertrages am Beispiel des Tarifvertrages	65
(a) Die Unterscheidung des TVG zwischen Inhaltsnormen, Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen	66
(b) Die Inhaltswirkung als Ausgangspunkt	66
(c) <i>Lotmars</i> kollektive Dimension des Arbeitsverhältnisses	67
(d) <i>Sinzheimers</i> Solidarverhältnis als Regelungsgegenstand von Solidarnormen des Tarifvertrages	69
(e) Das Problem der mangelnden Durchsetzungskraft der Solidarnormen	70
(f) Die rechtspolitischen Lösungsansätze der Weimarer Zeit	71

(g) Die Lehre von der Doppelwirkung der Solidarnormen	72
cc) Der Vergleich der Betriebsvereinbarung mit der Entwicklung im Tarifrecht	74
(1) Das Bedürfnis nach Regelung der kollektiven Dimension des Arbeitsverhältnisses durch Betriebsvereinbarung	75
(2) Die These vom betrieblichen Rechtsverhältnis als Regelungsgegenstand von Betriebsnormen	76
(a) Wortlaut und historische Betrachtung	78
(b) Die Idee eines rechtsfähigen Verbandes (Belegschaftsverband)	79
(3) Besonderheiten des Betriebsverfassungsrechts	81
dd) Zwischenergebnis	82
2. Zusammenfassung der Ergebnisse zur Normativität: Die Heteronomität als Grundbedingung der Betriebsvereinbarung	82
II. Die Schriftform der Betriebsvereinbarung	83
1. Sinn und Zweck	83
2. Folgerungen für den Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung	84
III. Das schuldrechtliche Element der Betriebsvereinbarung	85
1. Schuldrechtliches Element als natürliche Eigenschaft des Normenvertrages	86
2. Der Vergleich mit dem TVG	88
a) Die Ableitung des schuldrechtlichen Teils aus dem Bedürfnis nach der Verankerung einer Friedenspflicht	89
b) Der Zusammenhang mit einer Durchführungspflicht	91
aa) Der „pacta sunt servanda“-Grundsatz als Ausgangspunkt	91
bb) Durchführungspflicht als gesetzliche Verpflichtung	92
cc) Das Schriftformerfordernis der Betriebsvereinbarung	96

3. Zwischenergebnis	97
IV. Die zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung	97
1. Der Inhalt der zwingenden Wirkung	98
2. Die Entwicklung der zwingenden Wirkung der Betriebsvereinbarung	100
3. Die Rechtsprechung	102
4. Der Meinungsstand in der Literatur	104
5. Der Gedanke des Anwendungsvorrangs im deutschen Recht	105
6. Folgerungen für das Wirkungsverständnis bei der Betriebsvereinbarung	107
7. Zwischenergebnis	110
V. Beendigung und Bestandskraft der Betriebsvereinbarung	110
1. Die Kündigung und weitere anerkannte Beendigungsarten	111
2. Die Beendigung durch Aufhebungsvertrag im Kontext der formlosen Absprache	111
VI. Nachwirkung der Betriebsvereinbarung	115
1. Zum Sinn und Zweck der Nachwirkung	115
a) Die Funktion der Nachwirkung	116
b) Kritik und Lösung der h.M.	117
2. Zwischenergebnis	120
VII. Folgerungen aus der Charakterisierung der Betriebsvereinbarung auf ihre Stellung im System der betrieblichen Mitbestimmung	120
1. Inhaltsnormen: Schutzwirkung und Ordnungswirkung	121
2. Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen: Strukturwirkung	122
3. Partizipationswirkung	122
D. Ergebnisse des 1. Teils	122
2. Kapitel: Die Regelungsabrede	125
A. Einleitung	125
B. Die Entwicklung der Regelungsabrede	126
C. Die Rechtsnatur der Regelungsabrede	130

D. Charakteristika der Regelungsabrede	131
I. Die Wirkung der Regelungsabrede	131
1. Das Einverständnis in Gestalt der Vertragsform	132
2. Schuldrechtliche Wirkung	134
II. Formlosigkeit der Regelungsabrede	134
III. Abdingbarkeit der Regelungsabrede	135
IV. Beendigung der Regelungsabrede	136
1. Die Kündigung als anerkanntes Mittel der Beendigung	136
2. Die Kündigungsfrist	137
V. Die Nachwirkung der Regelungsabrede	139
1. Ansatzpunkte für eine mögliche Nachwirkung	139
a) Der Zusammenhang mit der notwendigen Mitbestimmung	139
b) Der Zusammenhang mit dem Verständnis der Mitbestimmung als Wirksamkeitsvoraussetzung	141
2. Zwischenergebnis	143
VI. Ausprägungsformen und Folgerungen für den Anwendungsbereich	143
1. Die Regelungsabrede als Umsetzung des Partizipationserfordernisses des BetrVG	144
2. Verpflichtungswirkung	144
E. Ergebnisse des 2. Teils	145
3. Kapitel: Die Bestimmung der Einigungsform im jeweiligen Einzelfall	147
A. Auslegungskriterien	147
I. Bedeutung des Wortlauts	147
II. Vermeintliche Kriterien bei der Bestimmung der Einigungsform	148
1. Einzelfall/ generelle und dauerhafte Regelung	149
2. Das Kriterium der Rechtssicherheit und der Form	149
III. Wirkung der Einigung/ Sinn und Zweck des Mitbestimmungsfalles	150
1. Unterschiedliche Wirkung der Einigung	151
2. Analyse des jeweiligen Mitbestimmungsfalles	152
IV. Folgerungen für die weitere Untersuchung	152

B. Die ausdrücklichen Einigungsfälle des BetrVG im Einzelnen	153
I. Der Einigungsfall der Betriebsverfassungsnorm	153
1. Abweichende Regelung (§ 3 Abs. 2, 4 BetrVG)	154
2. Anderweitige Regelungen über die Freistellung (§ 38 Abs. 1 Satz 5 BetrVG)	155
II. Die anderen gesetzlich unregelmten Einigungsfälle des BetrVG	156
1. Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen (§ 28 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG)	156
a) Der Rückschluss aus dem Schriftformerfordernis beim Übertragungsbeschluss	157
b) Sinn und Zweck der Rahmenvereinbarung	158
c) Folgerungen für die Einigungsform	158
2. Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis (§ 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG)	160
3. Freistellungen (§ 38 Abs. 2 BetrVG)	161
4. Sprechstunden (§ 39 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)	162
5. Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 69 Satz 1 BetrVG)	164
6. Zeitpunkt und Verdienstaussall (§ 44 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)	165
7. Einigungsstelle (§ 76 Abs. 2 BetrVG)	166
8. Allgemeine Aufgaben (§ 80 Abs. 3 BetrVG)	167
9. Berechtigung einer Beschwerde des Arbeitnehmers (§ 85 Abs. 2 BetrVG)	168
10. Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG)	169
a) Die Partizipationsfunktion des § 87 BetrVG	170
b) Die These des Bundesarbeitsgerichts von der Untrennbarkeit von § 87 BetrVG und der Betriebsvereinbarung	172
c) Die Partizipationsfunktion und Ermächtigungsgrundlage des § 87 BetrVG	173
aa) Der entwicklungsgeschichtliche Zusammenhang	174
bb) Verfassungsrechtliche Aspekte	174
cc) Systematik	176
d) Zusammenfassung	177
11. Mitbestimmungsrecht (§ 91 BetrVG)	177

12. Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze (§ 94 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG)	179
a) Einigung über Personalfragebogen gem. § 94 Abs. 1, 2 Satz 1 1. Var. BetrVG	179
b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen gem. § 94 Abs. 2 Satz 1 2. Var. BetrVG	180
13. Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG)	181
a) Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 95 BetrVG	182
b) Folgerungen für die Einigungsform	182
c) Zwischenergebnis	184
14. Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung (97 Abs. 2 BetrVG)	185
15. Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG)	186
a) Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 Abs. 1 BetrVG	186
b) Das Mitbestimmungsrecht gem. 98 Abs. 2 BetrVG	188
c) Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 Abs. 3 BetrVG	189
16. Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG) und vorläufige personelle Maßnahmen (§ 100 BetrVG).	190
a) Personelle Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG	190
b) Vorläufige personelle Maßnahmen	191
17. Kündigungen (§ 102 BetrVG)	191
a) Mitbestimmungsrecht gem. § 102 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG	191
b) Das Mitbestimmungsrecht gem. § 102 Abs. 6 BetrVG	193
18. Außerordentliche Kündigung und Versetzung (§ 103 Abs. 1 BetrVG)	194
19. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten (§ 109 BetrVG)	195
20. Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan (§ 112 BetrVG)	196
a) Interessenausgleich gem. 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG	196
aa) Der Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes	197

bb) Bestandsaufnahme zum Meinungsspektrum hinsichtlich der Rechtsnatur	197
(1) Interessenausgleich als „kollektive Vereinbarung besonderer Art“	197
(2) Interessenausgleich als Naturalobligation	198
cc) Der Regelungskontext des Mitbestimmungstatbestandes	200
dd) Folgerungen für die Einigungsform	201
b) Sozialplan gem. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG	201
aa) Eigenständige Einordnungsversuche	202
bb) Sozialplan als Betriebsvereinbarung	203
C. Zusammenfassende Typisierung und die Frage nach der Exklusivität der Einigungsform	204
I. Die drei Typen der Einigungssituation im BetrVG	205
1. Die Einigungssituation mit ausdrücklichem Gestaltungsauftrag	205
2. Die Einigungssituation mit konkludentem Gestaltungsauftrag	205
3. Die Einigungssituation mit Partizipationsauftrag	206
a) Partizipation zum Zwecke der Legitimation	207
b) Partizipation mit quasinormativer Wirkung	208
4. Zusammenfassendes Ergebnis	209
II. Die Frage nach der Auswechselbarkeit zwischen Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede im Einzelfall	210
D. Die sonstigen nicht ausdrücklich geregelten Einigungsfälle in der Betriebsverfassung	212
I. Erweiterung der Mitbestimmung	213
II. Regelungen zur Ausübung des Mitbestimmungsverfahrens	214
III. Konkretisierung des Rechtsverhältnisses von Betriebsrat und Arbeitgeber	216
4. Kapitel: Folgefragen im Rahmen eines bestehenden Wahlrechts	219
A. Die Einschränkung des Wahlrechts aus § 77 Abs. 3 BetrVG	219

B. Die Problematik der betriebsverfassungswidrigen Betriebsvereinbarung im Rahmen des Wahlrechts	221
I. Rechtsfolgen einer betriebsverfassungswidrigen Betriebsvereinbarung	222
1. Der Vorrang der Auslegung	222
2. Umdeutung auf der individualvertraglichen Ebene	222
a) Schutzzweckumgehung des § 77 Abs. 3 BetrVG	223
b) Die Voraussetzungen einer Umdeutung	223
c) Individualrechtliche Wirkung	226
d) Andere individualrechtliche Konstruktionen	228
e) Kollektivrechtliche Wirkung der gegen den Tarifvorbehalt verstoßenden Betriebsvereinbarung	229
II. Rechtsfolgen einer formwidrigen Betriebsvereinbarung	230
III. Ergebnis	230
C. Entscheidungsaspekte im Rahmen der Wahlfreiheit der Betriebsparteien	231
I. Die Phase des Zustandekommens	232
1. Der zeitliche Aspekt bei der Entstehung	232
2. Die Bedeutung der Form bei der Entstehung	233
II. Wirkung der Einigung	233
1. Partizipation	233
2. Betriebsvereinbarung als flexibles Ordnungs- und Schutzinstrument	233
3. Verbindliche Gestaltung der betrieblichen Rahmenordnung	234
III. Beendigung	235
1. Anforderungen an die Beendigung	235
2. Auswirkungen der Kündigung	235
5. Kapitel: Zusammenfassung der Ergebnisse	237
Literaturverzeichnis	241