

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 110

**Zuständigkeitsverteilung
zwischen tarifvertraglicher
und innerbetrieblicher
Normsetzung**

Von

Konstantinos Bakopoulos



Duncker & Humblot · Berlin

KONSTANTINOS BAKOPOULOS

**Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher
und innerbetrieblicher Normsetzung**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 110

Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung

Von

Konstantinos Bakopoulos



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Bakopoulos, Konstantinos:

Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher und

innerbetrieblicher Normsetzung / von Konstantinos

Bakopoulos. — Berlin: Duncker und Humblot, 1991

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht; Bd. 110)

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 1989

ISBN 3-428-07170-0

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1991 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41

Fremddatenübernahme und Druck:

Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin 61

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-07170-0

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand in den Jahren 1986 bis 1989 im Rahmen meines Aufenthalts als Doktorand an der Freien Universität Berlin. Eigentlicher Anstoß zur Wahl dieses Themas war die Verlockung, die ein angehender Arbeitsrechtler spürt, wenn er zum ersten Mal der zweifellos sehr interessanten rechtstechnischen Struktur begegnet, die das gegenseitige Verhältnis von Tarif- und Betriebsautonomie charakterisiert. Eine inzwischen über 20 Jahre währende wissenschaftliche Diskussion über das rechtstechnische Verhältnis der beiden Schlüsselnormen (§§ 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 Halbs. 1 BetrVG) sowie die Tatsache, daß sich darüber zwei gegensätzliche, mit beachtlichen Argumenten ausgestattete Theorien gebildet haben (Zwei-Schranken- und Vorrangtheorie), zeugen von der Brisanz dieser rechtlichen Problematik, deren historische Ansätze schon im Betriebsrätegesetz von 1920 zu finden sind. Wohl zu Recht bekam das Problem das Prädikat eines „Dauerbrenners“ der arbeitsrechtlichen Diskussion, ganz zu schweigen von der Prophezeiung *Säckers* aus dem Jahre 1972 (ZfA-Sonderheft 1972, S. 41 ff.), daß mindestens noch 20 Jahre juristische Arbeit nötig sein werden, um Licht in das Dunkel der einschlägigen Probleme zu bringen.

Kennzeichnend ist ferner, daß schon den „Einsteiger“ in diese Problematik eine Reihe von Begriffen und Definitionen treffen, wie etwa „Normsetzungsprärogative“ oder „Regelungsprimat der Tarifvertragsparteien“, „Sperrwirkung des Tarifvertrags gegenüber Betriebsvereinbarungen“, die wegen ihrer langjährigen Benutzung in Schrifttum und Rechtsprechung gleichsam *eo ipso* als Aussagequellen fungieren, ohne daß ihr konkreter Sinngehalt oder ihre Funktion in einer Gesamtsystematik näher untersucht worden waren. Dazu kommt, daß das Thema sich nicht nur als rechtlich, sondern auch als politisch brisant entpuppt. Jegliche rechtliche Beurteilung der Frage der Zuständigkeits- und somit auch Gewichtsverteilung zwischen Tarif- und Betriebsautonomie impliziert eine deutliche rechtspolitische Wertung, nämlich ob man den grundsätzlichen Vorrang der Tarifautonomie für wünschens- und darum auch erhaltenswert hält oder aber der betriebsnäheren Gestaltung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber und Betriebsrat den Vorzug gibt. Wagt man, solche Wertungen in die eine oder die andere Richtung vorzunehmen, dann werden nicht wenige unvermeidlich dabei denken, daß dies keine, nur von der juristischen Rationalität gebotene, objektive Beurteilung sei. Betriebliche Friedenspflicht der innerbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen auf der einen Seite und tarifliches Arbeitskammerrecht der überbetrieblichen auf der anderen, „verräterische Kompromißbereitschaft“, aber auch „systemgefährdende

Kampflust“ sind Elemente und letztlich auch Denkweisen, die sich aus diesem Zusammenhang nicht so einfach eliminieren lassen.

Die Gewerkschaften waren es, die m. E. dabei die schwierigere Rolle übernommen haben. Das besonders in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre diskutierte Postulat der Flexibilisierung und betriebsnäheren Gestaltung des Arbeitsverhältnisses hatte die Gewerkschaften als seine Hauptadressaten. Wenn es darum geht, einen — bewährten? — Kurs zu behalten oder zu ändern, sind sie diejenigen, die das Steuer in der Hand halten. Man darf also die Bemerkung wagen, daß für sie diese Kursfrage auch eine Herausforderung, für die Arbeitgeberseite dagegen eher eine Frage betriebswirtschaftlicher Kalkulation war.

Grundgedanke der vorliegenden Arbeit ist, daß es nicht zwingend notwendig ist, in absoluter Weise für den Vorrang oder für den „Abschied“ von der Tarifautonomie zu plädieren. Vielmehr bietet sich die Möglichkeit an, das Spannungsverhältnis zwischen Tarif- und Betriebsautonomie aufgrund der Erkenntnis seines komplementären Charakters *funktional* auszulegen. Das muß auch für das Rangverhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung gelten, damit jedes Regelungsinstrument in seinem spezifischen Aufgabenbereich effizient zum Tragen kommen kann. Als fundamentale Lösungsansätze sind dabei die Teleologie der Doppelgleisigkeit der kollektiven Interessenwahrnehmung sowie die Natur der zu vertretenden Interessen (materielle und immaterielle) der Arbeitnehmer zu betrachten. Die Unterschiedlichkeit des Schutzzwecks rechtfertigt somit die unterschiedliche Konzeption beider Interessenvertretungsformen. Im Lichte dieser Erkenntnis läßt sich weiterhin der unlösbare, Kollisionen verheißende Gegensatz zwischen Arbeitnehmer- und Institutionenschutz erklären und austarieren. Die daraus zu ziehenden Ergebnisse werden gleichzeitig das Verhältnis von § 77 Abs. 3 BetrVG zu § 87 Abs. 1 Halbs. 1 BetrVG bestimmen.

Die vorliegende Arbeit wurde dem Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin im Sommersemester 1989 als Dissertation vorgelegt. Sie wurde, hauptsächlich in sprachlicher Hinsicht, bis Ende 1989 korrigiert und verbessert. Später erschienene Literatur konnte nur in den Fußnoten berücksichtigt werden. Mein großer Dank gilt an erster Stelle meinem verehrten Doktorvater Prof. Dr. Klaus Adomeit. Er stand mir immer mit Rat und Tat nicht nur als Wissenschaftler, sondern auch als Mensch zur Seite. Es soll mir an dieser Stelle erlaubt sein, ihn einen wahren Lehrer zu nennen. Für die engagierte Erstattung des Zweitgutachtens möchte ich Herrn Prof. Dr. Dieter Heckelmann meinen Dank aussprechen. Bei der sprachlichen Überarbeitung der Arbeit haben mir meine Freunde und Kollegen Anke Albrecht und Axel Schack geholfen. Dafür bin ich ihnen dankbar. Dasselbe gilt für Frau Annette Bak, die die Druckfahnen sorgfältig durchgesehen hat. Ferner möchte ich der Alexandros-Onassis-Stiftung in Griechenland für die finanzielle Unterstützung eines großen Teils meines Studiums in Deutschland sowie Herrn Prof. Norbert Simon vom Verlag Duncker &

Humboldt für die Aufnahme der Arbeit in die Reihe „Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht“ meinen sehr herzlichen Dank aussprechen.

Dieses Vorwort wurde im März 1991 geschrieben. Zwangsläufig mußte es sich bei seinen Aussagen — wie jedes Vorwort — auf die inzwischen fast zwei Jahre alte Arbeit beziehen. So könnte es sein, daß in einer heute deutlich veränderten Welt, in der wichtige Wertungen erneut überprüft und überdacht werden, manches überholt erscheinen mag. Wäre dies der Fall, dann bittet Verf., die fragwürdigen Textstellen als Teile einer Abhandlung zu betrachten, die er als eine — seine — Momentaufnahme eines arbeitsrechtlichen Problems im Deutschland der späten achtziger Jahre versteht. Immerwährend bleibt dagegen seine Dankbarkeit gegenüber den oben angeführten Personen.

Dieses Buch widme ich meiner Mutter.

Athen, im März 1991

Konstantinos Bakopoulos

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

Einleitung

A. Bestandsaufnahme	13
I. Die Doppelgleisigkeit tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung	13
II. Darstellung der Kollisionsbereiche	16
III. Maßgebliche Normen und Rechtsfolgen	19
B. Gang der Untersuchung	22

Kapitel 2

Verfassungsrechtliche Grundlagen der Zuständigkeitsverteilung

A. Gegenstand und Ziel der Untersuchung	25
B. Die Herkunft der kollektivrechtlichen Regelungsmacht	28
I. Der Autonomiebegriff	28
II. Theoretische Grundlagen der kollektiven Regelungsmacht	32
1. Die Originärtheorie	33
2. Die Delegationstheorie	33
III. Denkbare Gefahren des staatlichen Rechtsetzungsmonopols	35
C. Das Verhältnis zwischen Tarifautonomie und Mitbestimmung aus der Sicht des Grundgesetzes	36
I. Das Problem	36
1. Der Vorrang der Tarifautonomie als Ausgangsthese	38
2. Abweichende Ordnungsgrundsätze	40
a) Subsidiaritätsprinzip	40
b) Funktionale Vorrangigkeit der Betriebsautonomie ?	42
c) Der praeter legem Ansatz Fabricius'	44
3. Die spezielle Problematik des Art. 9 Abs. 3 GG	45
4. Andere Verfassungsgrundsätze	50
a) Grundsatz der freien Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG)	50
b) Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 GG)	51
5. Zwischenergebnis	52
II. Die Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG im Mitbestimmungsurteil (BVerfGE 50, 290)	53
III. Stellungnahme	55

Kapitel 3
**Die institutionelle Trennung von gewerkschaftlicher
 und betrieblicher Interessenvertretung**

A. Allgemeines	58
B. Funktion und tragende Grundsätze der Tarifautonomie	62
I. Einleitung	62
II. Annäherung des zivilrechtlichen Aspektes	64
1. Selbstbestimmung	64
2. Vertragsgerechtigkeit	64
III. Annäherung des kollektiven Arbeitnehmerschutzaspektes	65
1. Vorbemerkung: Teilbereiche des Arbeitnehmerschutzes	65
2. Präzisierung: Materieller Schutzzweck der Tarifautonomie	67
C. Funktion und tragende Grundsätze der Betriebsverfassung	70
I. Allgemeines	70
II. Schutzzweck der Betriebsverfassung	74
III. Kritische Betrachtung der tragenden Grundsätze der Betriebsautonomie ..	79
D. Richtigkeitsgewähr kollektivvertraglicher Regelungen	83
I. Begriffsbestimmung	83
II. Das Erfordernis einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle: Indiz einer mangelnden Richtigkeitsgewähr der Betriebsvereinbarung?	85
III. Stellungnahme	87
E. Zwischenergebnis	91

Kapitel 4

**Das Verhältnis zwischen tarifvertraglicher und
 innerbetrieblicher Normsetzung aus teleologischer Sicht**

A. Rückblick - Bestandsaufnahme	92
B. Die Notwendigkeit tariflicher Vorrangvorschriften im Betriebsverfassungsgesetz	95
C. Die Regelung durch § 77 Abs. 3 BetrVG und § 87 Abs. 1 Halbs. 1 BetrVG	99
I. Erste Annäherung	99
II. Sinn und Zweck der Regelung	104
1. Die vertretenen Auffassungen	104
a) Schutz der Tarifautonomie	106
b) Wahrung des Betriebsfriedens	111
c) Vermeidung der Zwangsschlichtung	111
2. Die Unterscheidung der Zweckbestimmung als Lösungsvoraussetzung	112
III. Klarstellungen zum Begriffspaar der materiellen und formellen Arbeitsbedingungen	116
IV. Stellungnahme — Zwischenergebnis	121

Kapitel 5

**Das Verhältnis des § 77 Abs. 3 BetrVG
zu § 87 Abs. 1 Halbs. 1 BetrVG**

A. Problemaufriß	125
B. Die Auffassung vom doppelten Schrankenvorbehalt zugunsten der Tarifvertragsparteien (Zwei-Schranken-Theorie)	129
C. Die Vorrangtheorie	132
D. Rechtsprechung	136
E. Stellungnahme	139
a) Wortlaut	140
b) Bedeutungszusammenhang	141
c) Teleologischer Zusammenhang	142

Kapitel 6

Die einfachgesetzliche Gestaltung der Sperrwirkung

A. Voraussetzungen der Sperrwirkung	146
I. Bedeutung der Unterscheidung zwischen Zuständigkeits- und Kollisionsnorm	146
II. Prämissengerechte Auslegung	149
1. Der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG	149
a) Probleme der geltenden tariflichen Regelung	149
aa) Geltungsbereich	149
bb) Regelungsreichweite	150
cc) Tarifgebundenheit	152
dd) Firmentarifverträge	154
b) Die Problematik der Tarifüblichkeit	154
2. Der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 Halbs. 1 BetrVG	158
a) Das „Bestehen“ einer tariflichen Regelung	158
b) Merkmale der tariflichen Regelung	162
aa) Charakter	162
bb) Inhalt	163
c) Freiwillige betriebliche Abmachungen und Sperrwirkung	167
aa) Darstellung der Problematik	167
bb) Stellungnahme	171
3. Gesetzesvorrang	173

B. Inhalt der Sperrwirkung und Sanktionierung des Verstoßes dagegen	175
I. Inhalt	175
II. Sanktionen	177
C. Tarifliche Öffnungsklausel	178
D. Schlußbetrachtungen	179

Zusammenfassung in Thesen	183
----------------------------------	-----

Literaturverzeichnis	191
-----------------------------	-----

Für die in dieser Arbeit verwendeten Abkürzungen wird auf das Abkürzungsverzeichnis der Rechtsprache, bearb. von H. Kirchner und F. Karstner, 3. Auflage 1983, verwiesen.

Kapitel 1

Einleitung

A. Bestandsaufnahme

I. Die Doppelgleisigkeit tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung

Es ist eine Besonderheit der Arbeitsrechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland, daß die kollektive Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer doppelgleisig angelegt ist¹. Die parallele Betätigung beider Formen der Interessenvertretung — der Koalitionen einerseits und der betrieblichen Vertretungen andererseits —, deren Hauptanliegen die Verhandlung und Normierung arbeitsrechtlicher Vertragsinhalte auf kollektiver Ebene ist, weist zahlreiche Ordnungsprobleme auf. Das dadurch entstandene Spannungsfeld zwischen der tarifvertraglichen und der innerbetrieblichen Normsetzung bereitet durch seine Vielschichtigkeit und z. T. auch Unübersichtlichkeit jedem Versuch einer wissenschaftlichen Annäherung erhebliche Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten sind sowohl rechtstechnischer als auch rechtspolitischer Natur.

Ein unbeteiligter Beobachter würde sich womöglich fragen, worin eigentlich der Sinn dieser Zweispurigkeit besteht und wie sich Tarifautonomie und betriebliche Mitbestimmung zueinander verhalten. Der Sinn dieser Vielfalt erschließt sich aus der Zweckbestimmung der einzelnen kollektivrechtlichen Institute. Ungeachtet etwaiger weiterer Zwecke dienen Tarifautonomie und Betriebsverfassung zuallererst dem Schutz und der Förderung des einzelnen Arbeitnehmers². Ausgehend von dieser Zweckverfolgung erscheint die Existenz der jeweiligen Form der kollektiven Interessenwahrnehmung gerechtfertigt. Die daraus resultierende Kompetenzverteilung erscheint auf den ersten Blick ebenso eindeutig zu verlaufen.

¹ Mit Ausnahme Österreichs und neuerdings in den Ansätzen Griechenlands gibt es in den westlichen Industriestaaten keine gleichzuachtenden Rechtseinrichtungen. Vgl. die Übersicht bei *Schregle*, in Hueck / Nipperdey, *Arbeitsrecht* II/2, S. 1548 ff. (Stand 1967); ferner *Däubler*, Grundrecht auf Mitbestimmung, S. 476 ff.; *Gast*, *Arbeitsvertrag und Direktion*, S. 86 ff.; *Rüthers*, *Arbeitsrecht und politisches System*, S. 27 ff., mit Hinweisen zu den gegenwärtig praktizierten Modellen in den sozialistischen Staaten.

² Vgl. für die Tarifautonomie *Wiedemann / Stumpf*, *TVG*, Einleitung Anm. 2 f.; für die Betriebsverfassung § 2 Abs. 1 *BetrVG* sowie *Jahnke*, *Tarifautonomie und Mitbestimmung*, S. 1 f.

Die Gewerkschaften sind die herkömmlichen, traditionellen — man könnte wohl sagen, ureigenen — Vertreter der Interessen der Arbeitnehmer. Sie sind befugt, mit dem Arbeitgeber Arbeitsbedingungen frei auszuhandeln und verbindlich festzusetzen, diese notfalls im Wege des Arbeitskampfes durchzusetzen. Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub, alles was zum harten inhaltlichen Kern des Arbeitsverhältnisses gehört, umschreibt ihr Hauptbetätigungsfeld. Der materielle Wesensgehalt dieses Aufgabenbereichs rechtfertigt zudem den freiwilligen Charakter des Gewerkschaftsbeitritts. Betrachtet man diesen Aufgabenbereich aus einem anderen Blickwinkel, schlägt er zum *Kampffeld* um; die Tarifabschlüsse sind dann Errungenschaften, die einen gewissen Preis vom Arbeitnehmer verlangen — seinen Beitritt zur Organisation.

Dennoch erschöpfen sich die Belange des Arbeitnehmers nicht nur in der Steigerung seiner Kaufkraft oder in der Maximalisierung seiner Freizeit. Der Prozeß der Humanisierung der Arbeitswelt verlangt nach der Berücksichtigung seiner ideellen Interessen³. Gefordert wird eine Arbeitswelt, in der mündige Individuen nicht lediglich Produktionsfaktoren sind. Seit jeher galt die Gewährung von Mitspracherechten für Arbeitnehmer im Betrieb als der Weg zur Erreichung dieses Ziels. Somit kommt man auf den tieferen Rechtfertigungsgrund der institutionellen Mitbestimmung⁴. Diese ebengenannten Gründe verlangen zudem nach einer universellen Erfassung der Arbeitsverhältnisse im Betrieb⁵. Lange Zeit begnügte man sich mit der Vorstellung, daß dadurch die erwünschte Komplementarität beider Institutionen erreicht worden war, die Kompetenzüberschneidungen zumindest weitgehend vermied, wenn nicht gänzlich ausschloß. Diese optimistische Haltung wurde durch zwei weitere Faktoren weiterhin bestärkt. Bei den Betriebsratswahlen des Jahres 1981 waren mehr als 80% der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte vorwiegend aus einer Gewerkschaft des DGB gewählt worden. Weniger als 18% der Betriebsräte waren nicht organisiert⁶. Diese Zahlen zeigen die enge Verbindung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften. Betriebsratsmitglieder, die einer Gewerkschaft angehören, nehmen i. d. R. wichtige Funktionen in ihren Organisationen wahr. Oft organisieren sie die Mitgliederwerbung und überwachen die Beitragszahlungen. Andererseits sind die Betriebsräte bei ihrer Arbeit auf die Gewerkschaften angewiesen, etwa

³ Dazu s. Näheres bei *Zöllner*, RdA 1973, S. 212; ferner *Vilmar / Sattler*, Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit, S. 51, 119 ff.

⁴ Vgl. *Matthöfer*, in: „Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft“, S. 177 f.; ferner die These *Vitts*, Humanisierung der Arbeit durch Mitbestimmung, in: „Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung“, Bd. 32, S. 32, daß Humanisierung der Arbeitswelt ein integrierter Bestandteil dessen sei, was man Mitbestimmung letztlich nenne. Wegen der fehlenden Relevanz für das hier behandelte Thema wird die Mitbestimmung auf Unternehmensebene insoweit ausgeklammert bleiben.

⁵ Dazu s. ausführlich unten Kap. 3, C.

⁶ Vgl. GewMH 1981, S. 650 ff. mit den Ergebnissen der Einzelgewerkschaften. Zu den Wahlergebnissen aus gewerkschaftlicher Sicht, s. *Schneider*, GewMH 1981, S. 645.

in Form von gewerkschaftlich organisierten Schulungsveranstaltungen oder Rechtsberatung. Man könnte fast sagen, Betriebsräte seien Gewerkschaftsabteilungen, die mit speziellen Aufgaben betraut sind. Als zweiter Faktor kommt dazu, daß in früheren Zeiten mit hoher wirtschaftlicher Konjunktur und relativer Arbeitsplatzsicherheit die Betätigung der Betriebsräte die Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen stets vergrößert hatte⁷.

Diese Situation könnte womöglich zu der Annahme führen, daß eine bloße Addition von Befugnissen der Arbeitnehmerseite die optimale Befriedigung ihrer Interessen herbeiführen könnte. Dadurch bliebe jedoch offen, ob und gegebenenfalls in welcher Weise die Tarifautonomie und die betriebliche Mitbestimmung sinnvoll ineinandergreifen oder ob sie im Grunde überflüssigerweise miteinander konkurrieren. Zu einer solchen Fragestellung gab die spätere Entwicklung genug Anlaß. Die arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen der letzten Jahre sowie die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 haben das zuvor erwähnte intakte Bild der gegenseitigen Abgrenzung gestört. Nicht so sehr der oft behauptete, jedoch keineswegs unumstrittene, negative Verlauf der wirtschaftlichen Konjunktur⁸, sondern die andauernde hohe Arbeitslosigkeit trugen zu einer Umorientierung hinsichtlich der Funktion der betrieblichen Vertretungen bei. Verlangt wird eine zunehmende Verlagerung materieller Kompetenzen auf die Betriebspartner⁹, die bis jetzt zum klassischen tarifpolitischen Bereich gehört haben. Angespielt wird dabei auf die Betriebsnähe, die die Betriebsvertretungen haben und auf ihre gesetzlich auferlegte Friedenspflicht, die angeblich eine Schlüsselrolle für den Aufbau partnerschaftsorientierter Unternehmen spielt¹⁰. Diese Forderung korrespondiert mit der Erweiterung des obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats im sozialen Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes auf sog. materielle Arbeitsbedingungen. Die einschlägige Diskussion dauert jedoch weiterhin an, wobei ganz deutlich wird, daß das Gesetz weder einen Schlußpunkt unter die rechtspolitische Diskussion gesetzt hat, noch zu einer Beruhigung der rechtsdogmatischen Auseinandersetzungen beigetragen hat. Insofern scheint sich nunmehr die Prognose *Säckers*¹¹ aus dem Jahre 1972 zu bewahrheiten, daß auch nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972

⁷ Dazu ausführlicher *Heyer*, Betriebliche Normsetzung und Tarifautonomie, S. 1 ff.

⁸ Vgl. exemplarisch *Beuthien*, BB 1983, S. 1992 ff.; andererseits aus jüngster Zeit die Zeitschrift „Der Spiegel“, Nr. 13, 1989, S. 106, nach der Gewinne und Renditen der Unternehmen erheblich zunehmen.

⁹ *Gast*, Tarifautonomie und die Normsetzung durch Betriebsvereinbarung, S. 2 Anmerkung 2, stellt diesen Begriff in Frage. Eine umfassende Betrachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats mache deutlich, daß keinesfalls von einer Gleichstellung (Parität) mit dem Arbeitgeber in den betrieblichen Entscheidungsprozessen gesprochen werden könne. Er weist ferner auf dessen ideologische Dimension hin, scheint ihn aber als eingebürgerten wissenschaftlichen Terminus zu akzeptieren.

¹⁰ Dazu insbesondere *Vollmer*, Entwicklung partnerschaftlicher Unternehmensverfassungen, S. 209 ff.

¹¹ ZfA 1972-Sonderheft, S. 44 f.