

Die betriebsverfassungs- rechtliche Schutzpflicht für die Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers

Bedeutung des § 75 Abs. 2 BetrVG für
Grund und Grenzen betrieblicher Regelungsgewalt

von

Dr. Michael Hammer

Regensburg



Verlag Recht und Wirtschaft GmbH
Heidelberg

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
Einleitung	19
A. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit als Gegenstand der Schutz- und Förderungspflicht des § 75 Abs. 2 BetrVG	20
I. Der Begriff der „freien Entfaltung der Persönlichkeit“ in Art. 2 Abs. 1 GG	20
1. Die Begriffe „Persönlichkeit“ und „freie Entfaltung“	20
2. Freie Entfaltung der Persönlichkeit und allgemeine Handlungsfreiheit	21
3. Freie Entfaltung der Persönlichkeit und allgemeines Persönlichkeitsrecht	22
4. „Zwei-Schichtigkeit“ der freien Entfaltung der Persönlichkeit	23
II. Der Begriff der „freien Entfaltung der Persönlichkeit“ in § 75 Abs. 2 BetrVG	24
B. Mangelnde Selbstbestimmungsfreiheit im betriebsratslosen Arbeitsverhältnis	28
I. Vertragsfreiheit und Selbstbestimmung des einzelnen im Rechtsleben	28
1. Vertragsfreiheit und Grundgesetz	28
2. Vertragsfreiheit und Selbstbestimmung	29
3. Grenzen der Funktionsfähigkeit des Vertrages als Mittel der Selbstbestimmung	29
a) Machtungleichgewicht der Vertragspartner	29
b) Selbstbestimmungsfreiheit nicht am Vertrag beteiligter Dritter	30
II. Selbstbestimmung und Arbeitsvertrag	31
1. Selbstbestimmungsfreiheit im Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum Arbeitgeber	32
a) Fehlende Selbstbestimmung bei der inhaltlichen Gestaltung des Arbeitsvertrages	32
(1) These von der wirtschaftlichen Unterlegenheit des Arbeitnehmers	32
(a) Inverse Reaktion des Arbeitsangebots	32
(b) Andere Gründe für eine schwächere Marktposition des Arbeitnehmers	33
(c) Zwischenergebnis	34

(2) Koordinationsbedürfnis auf Grund arbeitsteiliger Organisation	34
b) Selbstbestimmungsfreiheit und Direktionsrecht des Arbeitgebers	35
2. Selbstbestimmungsfreiheit im multilateralen Verhältnis der einzelnen Arbeitnehmer zueinander und zum Arbeitgeber ..	37
a) Rivalität im Konsum	37
b) Nicht-Separierbarkeit von Arbeitsbedingungen	38
c) Die mangelnde Berücksichtigung von Drittwirkungen im Individualarbeitsrecht	40
3. Zwischenergebnis	40

C. Selbstbestimmung des einzelnen durch Beteiligung eines Repräsentanten des Kollektivs	42
I. Erweiterung der Selbstgestaltungsmöglichkeiten durch die betriebliche Mitbestimmung	42
1. Mitbestimmung und gestörte Vertragsparität	42
2. Mitbestimmung bei vereinheitlichten Arbeitsbedingungen ..	43
3. Mitbestimmung und Direktionsrecht	43
4. Mitbestimmung und multilateraler Interessenausgleich	44
5. Zwischenergebnis	45
II. Beschränkung der Selbstgestaltungsmöglichkeiten durch die betriebliche Mitbestimmung	45
1. Schutz des einzelnen durch Beteiligung des Kollektivs	45
2. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses durch die Betriebspartner auch außerhalb des Direktionsbereichs	46
a) Die Beschränkung der Vertragsfreiheit durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten	47
(1) Beschränkung der Vertragsfreiheit durch die ausgeübte Mitbestimmung	47
(2) Beschränkung der Vertragsfreiheit durch die nicht ausgeübte Mitbestimmung	51
(a) Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung	51
(b) Theorie der erzwingbaren Mitbestimmung	52
(c) Die Ansicht Hans Hanaus	54
(d) Zwischenergebnis	55
b) Beschränkte Privatautonomie in personellen Angelegenheiten	55
3. Der Mangel privatautonomer Legitimation	57
a) Die Betriebsverfassung als Zwangsrepräsentation	58
b) Die Vertragsrechtsakzessorietät der Betriebsverfassung ..	59
c) Privatautonome Legitimation einer Regelung durch tatsächliche Einflußnahme auf ihren Inhalt	60

d) Rückschluß aus der lediglich mittelbaren Grundrechtsbindung der Betriebsparteien	61
e) Die Betriebsvereinbarung als akzeptierte Verbandssatzung	62
f) Zwischenergebnis	63
III. Entfremdung des Betriebsrates	63
IV. Zwischenergebnis	64

D. Das Prinzip der Selbstbestimmung und die Reichweite der Regelungsbefugnis der Betriebspartner	66
I. Die These von der umfassenden Regelungsbefugnis	66
II. Ansätze zum Schutz des einzelnen vor dem Kollektiv	67
1. Die Lehre vom kollektivfreien Individualbereich	67
2. Das Verbot von Individualnormen	68
3. Gegenständliche Begrenzung der Regelungsbefugnis der Betriebspartner	70
4. Das Günstigkeitsprinzip	72
a) Das Günstigkeitsprinzip in der Betriebsverfassung	72
b) Einschränkungen des Günstigkeitsprinzips	74
(1) Günstigkeitsprinzip und Arbeitszeitverkürzung	74
(2) Die Günstigkeitsneutralität formeller Arbeitsbedingungen	75
(a) Subjektivierung des Günstigkeitsmaßstabes	76
(b) Vorrang der nicht-ungünstigeren arbeitsvertraglichen Regelung	77
(3) Günstigkeitsprinzip und Individualabreden mit Drittwirkung	78
(4) Der kollektive Günstigkeitsvergleich	81
(5) Günstigkeitsprinzip und Allgemeine Arbeitsbedingungen	82
(6) Notwendigkeit des Bestehens einer konkurrierenden vertraglichen Regelung	83
(7) Zwischenergebnis	83
III. Die Legitimation der Drittbestimmung vor dem Prinzip der Selbstbestimmung	84
1. Mitbestimmung als Drittbestimmung	84
2. Der Bereich vertraglich legitimer Drittbestimmung	85
a) Die den Betriebspartnern vertraglich eingeräumte Regelungsbefugnis	85
(1) Verweisklausel auf eine Betriebsvereinbarung	86
(2) Die betriebsvereinbarungsoffene arbeitsvertragliche Regelung	87
b) Die tarifvertraglich eingeräumte Regelungsbefugnis	88

c) Die an die Stelle einseitiger Leistungsbestimmung durch den Arbeitgeber tretende Regelung durch die Betriebspartner	89
3. Die gesetzlich legitimierte Drittbestimmung	91
a) Das Erfordernis gesetzlicher Legitimation	91
b) Der Vorbehalt des Gesetzes und die Reichweite der Regelungsbefugnis	93
(1) Die Bedeutung der „Wesentlichkeitstheorie“	93
(2) Die Mitbestimmungstatbestände	95
(3) Die freiwillige Betriebsvereinbarung	96
4. Zusammenfassung und Fortgang der Untersuchung	101

E. Die freiheitssichernde Funktion des § 75 Abs. 2 BetrVG im Bereich gesetzlich legitimierter Mitbestimmung	103
I. Das Verhältnis von Art. 2 Abs. 1 GG zu § 75 Abs. 2 BetrVG ..	103
1. Die Wirkung der Grundrechte im Zivilrecht	103
a) Die Lehre von der unmittelbaren Drittwirkung	104
b) Die Lehre von der mittelbaren Drittwirkung	105
c) Die Schutzfunktion der Grundrechte	106
II. § 75 Abs. 2 BetrVG als Wahrnehmung der dem Gesetzgeber aus Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG obliegenden Schutzpflichten	107
1. Die Verortung der Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers im Grundgesetz – Art. 2 Abs. 1 GG oder Art. 12 Abs. 1 GG ?	107
2. Schutzbedürfnis	109
3. Die dem Gesetzgeber aus der Zulassung privatautonom nicht legitimierter Drittbestimmung erwachsende Schutzpflicht	110
a) Der Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit bei der Zulassung privater Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung	110
(1) Die Betriebsvereinbarung als Form privater Rechtsetzung	110
(2) Schutz durch Begrenzung der privaten Rechtsetzungsbefugnis	111
(3) § 75 Abs. 2 BetrVG als Wahrnehmung der dem Gesetzgeber obliegenden Schutzpflicht	112
b) Der Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit bei der Zulassung anderer Formen der Drittbestimmung ...	113
III. § 75 Abs. 2 BetrVG als Verankerung des Übermaßverbotes in der Betriebsverfassung	114
IV. Freie Entfaltung der Persönlichkeit und Zweck der betrieblichen Mitbestimmung	117

1. Ordnungsfunktion	119
2. Die Beteiligung der Arbeitnehmer als Zweck der Mitbestimmung	121
3. Schutzfunktion	122
4. Der Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer als Zweck der Betriebsverfassung	124
V. Schutz der Selbstbestimmungsfreiheit durch Eingriff in die Vertragsfreiheit	125
1. Der Schutz der Selbstbestimmungsfreiheit durch Mitbestimmung im Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zum Arbeitgeber	126
2. Mitbestimmung zum Zweck des Ausgleichs divergierender Arbeitnehmerinteressen im Wege praktischer Konkordanz .	127
a) Verankerung des Ausgleichgedankens im Betriebsverfassungsgesetz	129
b) Verhältnis der Ausgleichsfunktion zum Schutz der Selbstbestimmungsfreiheit des einzelnen als Ziel der Betriebsverfassung	131
(1) Ausgleichsfunktion und Gleichbehandlungsgrundsatz	131
(2) Ausgleichsfunktion als Mittel zur Herstellung praktischer Konkordanz	132
F. Der Zweck der Mitbestimmung und der Zweck der mitbestimmten Regelung	135
I. Zweckbindung bei vertraglich legitimerter Drittbestimmung .	135
II. Zweckbindung außerhalb des Bereichs vertraglich legitimerter Drittbestimmung	138
1. Reichweite der Regelungsbefugnis zum Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor der Übermacht des Arbeitgebers	139
2. Das „Günstigkeitsprinzip“ als Rechtsfolge der beschränkten Regelungsbefugnis der Betriebspartner	139
3. Reichweite der Regelungsbefugnis zum Ausgleich divergierender Arbeitnehmerinteressen	142
G. Die beispielhafte Anwendung der hier entwickelten Konzeption unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	144
I. Das Verbot, den Betrieb während der Mittagspause zu verlassen – Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. 8. 1990 – 1 AZR 567/89	144

II. „Verschlechterung“ des gesetzlichen Datenschutzes durch Betriebsvereinbarung – Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 27. 5. 1986 – 1 ABR 48/84	149
III. Einführung von Schichtarbeit durch Betriebsvereinbarung – Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. 6. 1992 – 1 AZR 57/92	154
H. Zusammenfassung	161
Literaturverzeichnis	165
Sachregister	179