

*Joachim Vetter* – VRiLAG Nürnberg  
**„Individualrecht und Mitbestimmung“**

Vortrag vom 16. März 2006

Das Verhältnis der einzelnen Stufen der Normenpyramide zueinander ist zwar größtenteils geklärt, Schwierigkeiten bereitet aber die Frage, inwieweit betriebliche Mitbestimmung in den Einzelarbeitsvertrag hineinwirkt. § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG umschreibt lediglich die unmittelbare und zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung, jedoch besteht unabhängig von den verschiedenen Ansätzen der dogmatischen Begründung Einigkeit, daß das Günstigkeitsprinzip gilt. Das BAG erkennt die Möglichkeit der negativen Wirkung von Betriebsvereinbarungen für den einzelnen Arbeitnehmer an, woraus zahlreiche Versuche resultieren, allgemeine Regeln für die Einschränkung des Günstigkeitsprinzips aufzustellen, wie etwa Einschränkungen im Bereich der „Drittwirkung“, kein Günstigkeitsprinzip i.R.d. erzwingbaren Mitbestimmung oder Vorrang der Betriebsvereinbarung im Bereich der betrieblichen Ordnung. Das Problem der Konkurrenz läßt sich erheblich einschränken, wenn bereits zwischen den Regelungen auf arbeitsvertraglicher Ebene unterschieden wird: So ist anerkannt, daß deklaratorische Hinweise im Arbeitsvertrag keine Vertragsbestandteile sind und somit einer negativen Abweichung durch Betriebsvereinbarung nicht entgegenstehen (BAG vom 24.9.2003 – 10 AZR 34/03). Ebenso verhält es sich mit Regelungen, die von vorneherein „Betriebsvereinbarungs-offen“ ausgestaltet sind – sei es ausdrücklich oder konkludent. Seit der Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 16.09.1986 (GS 1/82) haben auch „vertragliche Einheitsregelungen“ einen kollektiven Einschlag und sind somit über den kollektiven Günstigkeitsvergleich, vorbehaltlich der Wahrung der Verhältnismäßigkeit, einer ablösenden Betriebsvereinbarung zugänglich. Diese Rechtsprechung ist auf Gesamtzusagen und betriebliche Übungen (zwar echter Individualanspruch, aber kollektiver Einschlag) auszuweiten. Grenzen dieser Einschränkungen sind ausdrückliche individuelle Zusagen, welche sich nur mit individualrechtlichen Mitteln, wie einem Änderungsvertrag oder einer Änderungskündigung, verändern lassen (BAG vom 21.9.1989 – 1 AZR 454/88). Unklar ist darüber hinaus, wie sich subjektiv nachteilige Betriebsvereinbarungen in Bereichen auswirken, in denen eine individualvertragliche Regelung überhaupt nicht existiert. Einigkeit besteht zwar insoweit, daß die Innenschranken, etwa der kollektivfreie Individualbereich, zu beachten sind – darüber hinaus herrscht jedoch Unklarheit: Im Wege der Betriebsvereinbarung eingeführte, im Arbeitsvertrag nicht vorgesehene Kurzarbeit, läßt das BAG zu (BAG vom 14.2.1991 – 2 AZR 415/90). Gegenteiliges gilt wegen des Eingriffs in das Synallagma für Arbeitszeitverlängerung und Überstundenregelungen. Dagegen ist eine Arbeitszeitverlegung und die Einführung von Schichtarbeit im Hinblick auf § 106 GewO zulässig. Die ausgewählten Fallgruppen zeigen, daß eine sichere Abgrenzung Schwierigkeiten bereitet. Im Rahmen der bewußten Begünstigung einzelner Arbeitnehmer ist bezüglich einer Beteiligung des Betriebsrates zu differenzieren: Im mitbestimmungsfreien Raum steht dem Arbeitgeber freier Gestaltungsspielraum zu, beispielsweise für ein höheres Gehalt. Ungeklärt ist aber die Konstellation, in der gleichzeitig zumindest potentielle Belange anderer Arbeitnehmer betroffen sein können, etwa ein späterer Arbeitsbeginn oder das Versprechen von Überstunden.

Auswirkungen auf den Einzelarbeitsvertrag entfaltet die Mitbestimmung letztlich über die „Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung“ (BAG vom 22.12.1980 – 1 ABR 2/79): Voraussetzung für die Wirksamkeit einer einseitigen Anordnung des Arbeitgebers ist neben der individualrechtlichen auch die betriebsverfassungsrechtliche Zulässigkeit, also die Wahrung der Mitbestimmungsrecht.