

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 142

**Die Zulässigkeit
kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen
und ihr Verhältnis zu abweichenden
individualvertraglichen Vereinbarungen
im Lichte des Günstigkeitsprinzips**

Von

Ralf Bergner



Duncker & Humblot · Berlin

RALF BERGNER

**Die Zulässigkeit kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen
und ihr Verhältnis zu abweichenden individualvertraglichen
Vereinbarungen im Lichte des Günstigkeitsprinzips**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 142

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Bergner, Ralf:

Die Zulässigkeit kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen
und ihr Verhältnis zu abweichenden individualvertraglichen
Vereinbarungen im Lichte des Günstigkeitsprinzips / von Ralf
Bergner. – Berlin : Duncker und Humblot, 1995

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 142)

Zugl.: Bochum, Univ., Diss., 1994

ISBN 3-428-08130-7

NE: GT

Alle Rechte vorbehalten
© 1995 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fotoprint: Color-Druck Dorfi GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 3-428-08130-7

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Meiner Mutter

Dem Andenken meines Vaters

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde zu Beginn des Jahres 1994 von der Abteilung für Rechtswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum als Dissertation angenommen; das Manuskript wurde im Herbst 1993 abgeschlossen.

Weitgehend nicht berücksichtigt werden konnte daher das literarische Echo auf das die Auslegung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI in der bis zum 1. August 1994 geltenden Fassung betreffende, von vielen als überraschend empfundene Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. Oktober 1993 – 7 AZR 135/93.

Ebensowenig konnte die schnelle Reaktion des Gesetzgebers auf die genannte Entscheidung des BAG, nämlich die zum 1. August 1994 in Kraft getretene – durch eine Übergangsregelung ergänzte – Neuregelung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 26. Juli 1994 – SGB VI ÄndG – (BGBl. I, S. 1797), im Rahmen dieser Arbeit gewürdigt werden.

Mit der Neufassung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI scheint die Kontroverse um die Zulässigkeit an das Erreichen des Rentenalters anknüpfender kollektivvertraglicher Altersgrenzenregelungen gelöst. Nach Meinung mancher ist hingegen durch die legislative Entscheidung kein Schlußstrich unter die Problematik gezogen, die Debatte vielmehr erst recht entfacht worden, da die verfassungsrechtlichen Zweifel an der Vereinbarkeit solcher Regelungen mit Art. 12 Abs. 1 GG durch die Neuformulierung nicht beseitigt worden seien. Ob Altersgrenzenregelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten der Neuregelung als unwirksam angesehen worden wären, eine mögliche Kontrolle durch das Bundesverfassungsgericht überleben, bleibe daher abzuwarten (*Ehrich*, BB 1994, 1633 (1635)). Allerdings muß der Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 8. November 1994 – 1 BvR 1814/94 –, die Anwendung der Übergangsregelung lediglich bis zum 31. März 1995 auszusetzen, wohl als Indiz für eine positive Stellungnahme des Gerichts zur Frage der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit kollektivvertraglicher Altersgrenzenregelung gewertet werden (*Hanau*, DB 1994, 2501).

Königswinter, im April 1995

Ralf Bergner

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	17
I. Problemstellung.....	17
II. Gegenstand und Gang der Untersuchung.....	21
B. Inhalt, Grundlagen und Geltungsbereich des Günstigkeitsprinzips	23
I. Die maßgeblichen Kriterien des Günstigkeitsvergleichs.....	23
1. Der Gegenstand des Günstigkeitsvergleichs.....	24
a) Die Zulässigkeit kompensatorischer Vereinbarungen.....	24
aa) Meinungsstand.....	24
bb) Stellungnahme.....	26
b) Vergleichsmethode.....	28
aa) Isolierter Vergleich.....	29
bb) Gesamtvergleich.....	29
cc) Sachgruppenvergleich.....	30
2. Der Beurteilungsmaßstab.....	32
3. Die Beurteilungsperspektive.....	33
a) Die objektiv-hypothetische Betrachtungsweise der herrschenden Lehre.....	33
b) Stellungnahme und Lösungsvorschlag.....	36
II. Grundlagen des Günstigkeitsprinzips im Verfassungsrecht.....	52
1. Meinungsstand.....	53
2. Stellungnahme.....	56
III. Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis zwischen Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung.....	62
1. Geltung des Günstigkeitsprinzips bei individuell ausgehandelten Arbeitsbedingungen.....	63
a) Meinungsstand in der Literatur.....	63
b) Die Rechtsprechung des BAG.....	66
c) Stellungnahme.....	67

2. Geltung des Günstigkeitsprinzips bei sog. Allgemeinen Arbeitsbedingungen.....	73
a) Kollektivrechtliche Ansätze	75
b) Individualrechtliche Ansätze.....	84
c) Die Entwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.....	91
aa) Die Rechtsprechung bis zum Urteil des 6. Senats vom 12.8.1982.....	91
bb) Das Urteil des 6. Senats vom 12.8.1982.....	93
cc) Der Beschluß des Großen Senats vom 16.9.1986.....	94
d) Exkurs: Die Inhaltskontrolle verschlechterter Betriebsvereinbarungen durch die Arbeitsgerichte.....	97
e) Stellungnahme.....	100
C. Kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen im Lichte des Günstigkeitsprinzips	120
I. Die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit und die Möglichkeit ihrer Verlängerung durch einzelvertragliche Vereinbarungen.....	120
1. Verfassungsrechtliche Grenzen tariflicher Arbeitszeitregelungen.....	121
a) Überschreitung der Tarifmacht bei beschäftigungspolitisch motivierten tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen?	121
aa) Meinungsstand.....	121
bb) Stellungnahme.....	122
b) Kollision tarifvertraglicher Arbeitszeitregelungen mit Art. 12 Abs. 1 GG?.....	125
aa) Meinungsstand.....	125
bb) Stellungnahme.....	127
2. Die Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips auf kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzungen	129
a) Begriffliche Zuordnung der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen.....	130
b) Arbeitszeitbestimmungen als „günstigkeitsneutrale“ Regelungen?.....	133
3. Arbeitszeitverkürzungen im Günstigkeitsvergleich.....	136
a) Die Argumente der traditionellen Auffassung zur Günstigkeitsbeurteilung individualvertraglicher Arbeitszeitverlängerungen und ihre Bewertung.....	138
aa) Gewerkschaftliche Zielsetzung	138
bb) Gesundheitsschutz	139
cc) Die Verkehrsanschauung im Arbeitsleben	142
b) Der Einfluß der Gewährung eines „Lohnausgleichs“ bei Arbeitszeitverkürzungen auf das Günstigkeitsurteil.....	144
c) Die Beurteilung beschäftigungsstrategisch motivierter Arbeitszeitverkürzungen.....	145

d) Die Bedeutung der Einräumung eines Wahlrechts des Arbeitnehmers für das Günstigkeitsurteil.....	146
e) Resümee	150
4. Zusammenfassung.....	153
II. Rechtsprobleme der Tarifverträge über Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung – Arbeitszeitregelungen im Spannungsfeld zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung am Beispiel des sog. „Leber-Kompromisses“.....	154
1. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien.....	157
a) Öffnungsklausel nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG?.....	158
b) Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch Tarifvertrag?.....	160
c) Ermächtigung zum Abschluß freiwilliger Betriebsvereinbarungen gem. § 88 BetrVG?	162
d) Tarifliche Bestimmungsklausel?	162
2. Einbeziehung der nichttarifgebundenen Arbeitnehmer	164
a) Einbeziehung über § 3 Abs. 2 TVG?.....	164
aa) Meinungsstand.....	165
bb) Stellungnahme	170
b) Einbeziehung über § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG?	172
3. Konsequenzen der Nichtgeltung der tariflichen Regelung gegenüber Außenseitern für die tarifgebundenen Arbeitnehmer.....	175
III. Verlängerung der Wochenarbeitszeit nach dem Vorbild der Manteltarifverträge der Metallindustrie 1990 („Quotenmodell“).....	176
IV. Die Zulässigkeit kollektivvertraglicher Altersgrenzenregelungen und ihre Beurteilung im Lichte des Günstigkeitsprinzips	180
1. Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien.....	185
a) Tarifvertragliche Altersgrenzenregelungen	185
b) Betriebsvereinbarungen über Altersgrenzen.....	187
2. Rechtliche Schranken kollektivvertraglicher Altersgrenzenregelungen	189
a) Auswirkungen des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI auf die Beurteilung kollektivvertraglicher Altersgrenzen.....	189
b) Allgemeine Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen kollektivrechtlicher Altersgrenzen	195
aa) Die Rechtsprechung des BAG.....	195
bb) Äußerungen im Schrifttum.....	198
cc) Stellungnahme	200
c) Zwischenergebnis	210

3. Die Beurteilung tarifvertraglicher Altersgrenzregelungen im Verhältnis zu abweichenden individualvertraglichen Vereinbarungen am Maßstab des Günstigkeitsprinzips.....	211
a) Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips.....	211
b) Der Günstigkeitsvergleich.....	212
aa) Die Position der Rechtsprechung.....	213
bb) Äußerungen im Schrifttum.....	214
cc) Stellungnahme.....	214
V. Kollektivrechtliche Verbote der Vereinbarung von Überarbeit und ihr Verhältnis zum Günstigkeitsprinzip.....	217
1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Anordnung von Überarbeit.....	218
2. Die rechtliche Zulässigkeit kollektivrechtlicher Überstundenverbote.....	220
3. Die einzelvertragliche Vereinbarung der Leistung von Überstunden im Günstigkeitsvergleich.....	221
VI. Kollektivrechtliche Regelungen der Lage der Arbeitszeit – Tarifliche Verbote der Arbeit am sog. Dienstleistungsabend und der Samstagsarbeit.....	222
1. Ausgangslage.....	222
a) Arbeit am Dienstleistungsabend.....	222
b) Samstagsarbeit.....	224
2. Grenzen tarifvertraglicher Regelungen der Lage der Arbeitszeit im Hinblick auf Grundrechte der Arbeitgeber?.....	225
a) Einführung von Samstagsarbeit.....	225
b) Anpassung der Arbeitszeit an die verlängerten Ladenöffnungszeiten am Dienstleistungsabend.....	227
3. Zulässigkeit der tariflichen Regelungen der Lage der täglichen Arbeitszeit im Hinblick auf die Einbeziehung nichttarifgebundener Arbeitnehmer.....	228
4. Geltung des Günstigkeitsprinzips für kollektivvertragliche Verbote individualvertraglicher Vereinbarungen bezüglich der Lage der Arbeitszeit.....	230
5. Der Günstigkeitsvergleich.....	233
a) Stellungnahmen im Schrifttum.....	233
b) Eigene Stellungnahme.....	234
D. Zusammenfassung der Ergebnisse	237
Literaturverzeichnis	241

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
aaO	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Tübingen)
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AP	Archiv für Presserecht (Düsseldorf)
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
Alt.	Alternative
a.M.	anderer Meinung
Anm.	Anmerkung
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934
AP	Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts – Arbeitsrechtliche Praxis (München)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei (Stuttgart)
ARS	Arbeitsrechts-Sammlung (Berlin)
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Köln)
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BB	Der Betriebsberater (Heidelberg)
BBG	Bundesbeamtengesetz
Bd.	Band

Beil.	Beilage
Betr.AVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
D.AG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DB	Der Betrieb (Düsseldorf)
ders.	derselbe
d.h.	das heißt
Die AG	Die Aktiengesellschaft (Köln)
DJT	Deutscher Juristentag
DÖV	Die öffentliche Verwaltung (Stuttgart)
DRdA	Das Recht der Arbeit (Wien)
DRiG	Deutsches Richtergesetz
ebd.	ebenda
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht (Neuwied)
f. ff.	folgende (Seite(n))
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
Fn.	Fußnote
Forts.	Fortsetzung
FS	Festschrift
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GS	Großer Senat
Halbs.	Halbsatz
hL	herrschende Lehre
hM	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeits- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
idR	in der Regel

i.e.S.	im engeren Sinne
IG	Industriegewerkschaft
ILO	International Labour Organization
iVm	in Verbindung mit
Jura	Juristische Ausbildung (Berlin/New York)
JuS	Juristische Schulung (München/Frankfurt a.M.)
JW	Juristische Wochenschrift (Leipzig)
JZ	Juristen-Zeitung (Tübingen)
Kap.	Kapitel
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LadSchlG	Ladenschlußgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MTV	Manteltarifvertrag
MuSchG	Mutterschutzgesetz
mwN	mit weiteren Nachweisen
NGG	Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (München/Frankfurt a.M.)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (München/Frankfurt a.M.)
NZfAR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Mannheim/Berlin/Leipzig)
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (München)
RegE	Regierungsentwurf
RG	Reichsgericht
RGBI	Reichsgesetzblatt
Rspr.	Rechtsprechung
RVO	Reichsversicherungsordnung
Rz.	Randziffer
S.	Seite(n)
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Düsseldorf)
SGB	Sozialgesetzbuch
s.o.	siehe oben
sog.	sogenannter, (-s)

st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
s.u.	siehe unten
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVVO	Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23.12.1918
u.a.	unter anderem
UN	United Nations (Organization)
u.U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
WRV	Weimarer Reichsverfassung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht (Köln/Berlin/Bonn/München)
ZfB	Zeitschrift für Betriebswirtschaft (Wiesbaden)
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (Stuttgart)
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht (München/Münster)

A. Einleitung

I. Problemstellung

Eines der charakteristischen Merkmale des Arbeitsrechts ist die Vielzahl der rechtlichen Faktoren, die auf die Gestaltung des durch den Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsverhältnisses einwirken. Während andere zivilrechtliche Vertragsbeziehungen im wesentlichen allein noch durch die staatliche Gesetzgebung beeinflusst werden, ergibt sich die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses in großem Umfang aus anderen Rechtsquellen.¹ Vor allem die kollektivrechtlichen Gestaltungsmittel des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung haben erhebliche Bedeutung für den Inhalt der Arbeitsbedingungen.

Die Existenz verschiedener auf das Arbeitsverhältnis einwirkender Normbereiche führt beim Zusammentreffen mehrerer arbeitsrechtlicher Gestaltungsfaktoren zu Normkonkurrenzen,² deren rechtliche Lösung zudem den Besonderheiten spezifisch arbeitsrechtlicher – unter dem Oberbegriff der „Allgemeinen Arbeitsbedingungen“ zusammengefaßter und gleichsam in der Grauzone zwischen individuellem und kollektivem Arbeitsrecht angesiedelter – Rechtsinstitute angemessen Rechnung zu tragen hat.

Kollisionslagen zwischen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und *tariflichen* Regelungen hat der Gesetzgeber in § 4 Abs. 1 TVG dahingehend gelöst, daß die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnenden Rechtsnormen des Tarifvertrages zwischen den unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden beiderseits Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend gelten. Die *unmittelbare* Wirkung tariflicher Normen besteht darin, daß ihre Geltung für die Betroffenen unabhängig von deren Kenntnis oder Billigung ohne weiteres eintritt und keines zusätzlichen Transformationsaktes bedarf. Folge des *zwingenden* Charakters ist es, daß in den erfaßten Rechtsbeziehungen von der tariflichen Regelung nicht abgewichen werden darf.³

¹ Lieb, Arbeitsrecht, § 3 I (S. 42).

² Zu den verschiedenen Konkurrenzszenarien ausführlich Herrmann, ZfA 1989, 577 (583 ff.).

³ BAG (GS) AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG; Zöllner/Loritz, § 36 I (S. 354).

Die zwingende Wirkung tarifvertraglicher Normen gilt allerdings nicht uneingeschränkt. Abweichende Abmachungen der Arbeitsvertragsparteien sind gem. § 4 Abs. 3 TVG – sofern sie nicht (1. Alt.) der Tarifvertrag selbst gestattet – zulässig, soweit sie (2. Alt.) eine Änderung der Regelung *zugunsten des Arbeitnehmers* enthalten.

Die letztgenannte Bestimmung, die im Hinblick auf die in § 4 Abs. 1 TVG angeordnete Unabdingbarkeit nur eines der beiden Teilelemente einer umfassenderen, lediglich gesetzestechnisch getrennt geregelten Kollisionsnorm im Sinne einer nur einseitig, eben zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden Wirkung der Tarifnormen darstellt,⁴ wird gemeinhin als „*Günstigkeitsprinzip*“⁵ bezeichnet.

In jüngerer Zeit ist nun eine Diskussion über Inhalt und Reichweite des Günstigkeitsprinzips in Gang gekommen, in der das überkommene Verständnis dieses Grundsatzes einer kritischen Revision unterzogen und mitunter ernsthaft in Frage gestellt wird. Einzelne Beiträge münden in das Postulat einer „*Neudefinition des Günstigkeitsprinzips*“⁶; andere werfen die Frage auf, ob nunmehr „eine neue Dimension des Günstigkeitsprinzips“ erkennbar wird⁷. Eine „den modernen Entwicklungen des Arbeitslebens entsprechende Uminterpretation der einschlägigen Normen des TVG“⁸ soll nach im Vordringen begriffener Lehre auch für das herkömmliche Verständnis des in § 4 Abs. 3 TVG geregelten Günstigkeitsvergleichs zwischen Tarifnorm und Arbeitsvertrag geboten sein.

Den äußeren Anlaß für eine neuerliche intensive Beschäftigung mit dem Günstigkeitsprinzip gab – vor dem Hintergrund der in den Tarifrunden seit 1984 in verschiedenen Branchen vereinbarten Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit – insbesondere die Frage, ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber

⁴ *Wiedemann/Stumpf*, § 4 Rz. 214; *Wlotzke*, Günstigkeitsprinzip, 15 f. Es ist daher mißverständlich, die Beziehung zwischen der Unabdingbarkeit der Tarifnormen und dem Günstigkeitsprinzip im Sinne eines Regel/Ausnahme-Verhältnisses zu interpretieren (*Jacobi*, 232 und 236; *Kreis*, RdA 1961, 97 (98); *Nikisch*, Arbeitsrecht II, § 82 I 2 (S. 419 Fn. 5); aA *Kronenberg*, 45: Unabdingbarkeit der Tarifnormen sei die Regel) und daraus etwa Schlußfolgerungen für die Behandlung jener Fallgestaltungen zu ziehen, in denen die Günstigkeit einer Regelung nicht eindeutig feststellbar ist (*Bengelsdorf*, ZfA 1990, 563 (597); *Joost*, ZfA 1984, 173 (183 Fn. 39)).

⁵ *Nipperdey* in Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II/1, § 30 I 3 (S. 573); *Nipperdey*, Herschel-FS, 10 (14): „*Begünstigungsprinzip*“; kritisch zum Begriff des Günstigkeitsprinzips *Heinze* (NZA 1991, 329 (332)), da er den Vorrang der individuellen Privatautonomie vor der Kollektivautonomie verbal ausblende.

⁶ *Hoehn*, 72 ff.

⁷ Vgl. *Zachert*, DB 1984, 986; *ders.*, Rechtsgutachten, 56.

⁸ *Zöllner*, DB 1989, 2121 (2126).

trotz tarifvertraglicher Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter Berufung auf das Günstigkeitsprinzip einzelvertraglich – bei entsprechend höherem Lohn – eine längere Arbeitszeit vereinbaren können.⁹

Bisher hatten die Tarifvertragsparteien, aber auch die ganz überwiegende Lehre¹⁰ die arbeitsvertragliche Festlegung einer längeren als der tariflichen Wochenarbeitszeit kategorisch als eine für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelung betrachtet, die keine Wirksamkeit über § 4 Abs. 3 TVG erlangen könne. Inzwischen ist jedoch ein merklicher Wandel in dieser Bewertung zu beobachten. Die fortschreitende Verkürzung der Arbeitszeit hat die die Entfaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien beschränkende Wirkung tarifvertraglicher Arbeitszeitnormen in wachsendem Maße bewußt gemacht. Forderungen werden laut, daß nunmehr „der Individualarbeitsvertrag aufzuwerten“ sei und dem Arbeitnehmer mehr individuelle Wahlrechte eingeräumt werden müßten.¹¹ Jedenfalls findet die Auffassung, daß die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer über den Tarif hinausgehenden Arbeitszeit – im Einzelfall oder generell – auch günstiger sein könne, mittlerweile zunehmende Verbreitung.¹²

Gegenwärtig scheint allerdings das Ziel weiterer Verkürzungen der Wochenarbeitszeit nicht mehr durchweg oberste Priorität im Katalog der tarifpolitischen Zielsetzungen der Gewerkschaften zu genießen¹³ und ein tarifpoliti-

⁹ Zum Stand der Diskussion: *Hromadka*, DB 1992, 1042.

¹⁰ *Nipperdey* in Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II/1, § 29 IV 2 a (S. 565 f. Fn. 12); *Richardi*, Kollektivgewalt, 383 f.; *Wlotzke*, Günstigkeitsprinzip, 80; weitere Nachweise bei *Wiedemann/Stumpf*, § 4 Rz. 242.

¹¹ *Keuchel*, 48 (50).

¹² *Hromadka* (DB 1992, 1042) bezeichnet diese Auffassung bereits als herrschende Lehre.

¹³ Für die *IG Metall* erklärte ihr damaliger Vorsitzender Franz *Steinkühler* am 23.9.1992, eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit „zur Zeit kein Thema“ (General-Anzeiger [Bonn], 24.9.1992). Die *IG Metall* wolle jetzt anderen Gewerkschaften „Zeit zum Aufholen geben“. Vgl. auch das vom Vorstand der *IG Metall* im Februar 1991 veröffentlichte Konzept „Tarifreform 2000 – Ein Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft“ (siehe dazu die Darstellung von *Lang/Unterhinninghofen* in RdA 1992, 179 und 185), das Arbeitszeitfragen nicht unter den künftig im Vordergrund stehenden Regelungsbereichen aufführt. Der neue Vorsitzende *Klaus Zwickel* kündigte hingegen an, die Arbeitszeitverkürzung in allen Formen müsse wieder stärker auf die Tagesordnung der Tarifpolitik (Handelsblatt, 22.11.1993).

Die *ÖTV* räumt der Sicherung der Reallöhne die absolute Priorität ein; weitere Arbeitszeitverkürzungen sollten und dürften nicht zu Lasten der Einkommenserhöhungen gehen (General-Anzeiger [Bonn], 30.9.1992; Handelsblatt, 23./24.1.1993).

Der neue Vorsitzende der *IG Medien*, *Detlev Hensche*, mahnt eine beschäftigungspolitische Offensive der Gewerkschaften an. Damit es zu Neueinstellungen komme, müsse die Arbeitszeit in möglichst großen Schritten weiter verkürzt werden (Handelsblatt, 16.8.1993)

Die *HBV* ist grundsätzlich bereit, das Thema weiterer Arbeitszeitverkürzungen als Gegenleistung für die Einführung einer Vorruhestandsregelung in den neuen Bundesländern bis 1995 zurückzustellen (Handelsblatt, 30./31.1.1993); im nordrhein-westfälischen Einzel- und Großhandel strebt sie an, die