

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

---

**Band 215**

# **Die Umsetzung von Tarifverträgen auf Betriebsebene**

**Das Verhältnis betrieblicher  
und tariflicher Rechtsetzung auf der Grundlage  
rechtstatsächlicher Erkenntnisse**

**Von**

**Holger Brecht**



**Duncker & Humblot · Berlin**

HOLGER BRECHT

Die Umsetzung von Tarifverträgen  
auf Betriebsebene

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

**Band 215**

# Die Umsetzung von Tarifverträgen auf Betriebsebene

Das Verhältnis betrieblicher  
und tariflicher Rechtsetzung auf der Grundlage  
rechtstatsächlicher Erkenntnisse

Von

Holger Brecht



Duncker & Humblot · Berlin

Gedruckt mit Unterstützung der Hans Böckler Stiftung

Der Fachbereich Rechtswissenschaften der Universität Hamburg hat diese Arbeit  
im Jahre 2002 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2003 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Fremddatenübernahme und Druck:  
Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin  
Printed in Germany

ISSN 0582-0227  
ISBN 3-428-11105-2

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☺

*Meinen Eltern*



## Vorwort

Das Verhältnis von Tarifverträgen und betrieblichen Regelungen ist in den letzten Jahren immer wieder Gegenstand lebhafter öffentlicher Debatten gewesen. Nicht zuletzt in der politischen Diskussion erlebte das Thema nach Phasen mehrmonatiger scheinbarer Ruhe in unregelmäßigen Abständen plötzlich erneut größte Aufmerksamkeit. Der Streit entzündete sich dabei zumeist an der Frage nach der Zulässigkeit betrieblicher Bündnisse für Arbeit, am Vorschlag einer gesetzlichen Änderung des Günstigkeitsprinzips oder an der Forderung nach einer gesetzlichen Einschränkung des Tarifvorbehalts. Ein dauerhaftes Ende der Debatte erscheint derzeit nicht absehbar.

Auffällig ist die Pauschalität, mit der hierbei vielfach argumentiert wird: Eine genaue Betrachtung der Anwendungsbedingungen von Flächentarifverträgen in den Betrieben findet zumeist nicht statt. Die empirische Untersuchung dieser betrieblichen Wirklichkeit stellt einen Schwerpunkt der Arbeit dar. Die rechtstatsächlichen Erkenntnisse bilden zugleich die Grundlage zur rechtlichen Bestimmung des Spannungsverhältnisses von tariflicher und betrieblicher Rechtsetzung. Darüber hinaus soll versucht werden, tarifpolitische Ansatzpunkte für eine sinnvolle Verzahnung beider Regelungsebenen aufzuzeigen.

Die vorliegende Untersuchung ist die aktualisierte Fassung meiner im Wintersemester 2001 / 2002 am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Hamburg eingereichten Dissertation. Für die Veröffentlichung wurde die neuere Literatur bis November 2002 berücksichtigt.

Herzlich danken möchte ich in erster Linie Herrn Prof. Dr. Armin Höland, der als Leiter des Forschungsprojekts „Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip“ mein Interesse auf das Themengebiet lenkte. Als Betreuer der Dissertation hat er mich in allen Phasen der Arbeit bestärkt und unterstützt. Sein Anspruch als Wissenschaftler, mit möglichst großer Offenheit an unbekannte Sachverhalte heranzugehen, ist für mich ein Vorbild.

Ebenfalls zu großem Dank verpflichtet bin ich Dr. Uwe Reim, der als wissenschaftlicher Mitarbeiter maßgeblich zum Gelingen des genannten Forschungsprojekts beigetragen hat. Die Dissertation wäre ohne die empirischen Erhebungen im Rahmen des Forschungsprojekts nicht möglich gewesen.

Herrn Prof. Dr. Klaus Moritz danke ich nicht allein für die Anfertigung des Zweitgutachtens. Vielmehr hat er bereits das Forschungsprojekt aufmerksam verfolgt und durch kritische Anmerkungen einen konstruktiven Beitrag geleistet.

Mein herzlicher Dank für hilfreiche Diskussionen über einzelne Abschnitte der Arbeit gilt Julia Lorenz, Thomas Rossmann, Birte Heitzmann und Dott. Aurelia Colombi Ciacchi. Bedanken möchte ich mich ferner bei PD Dr. Josef Falke für zahlreiche weiterführende „Flurgespräche“.

Besonders dankbar bin ich dem Zentrum für Europäische Rechtspolitik an der Universität Bremen, in dessen Arbeit ich eingebunden war und dem ich mich auch nach Abschluss des Forschungsprojekts weiter zugehörig fühlen durfte. Schließlich richtet sich mein Dank an die Hans Böckler Stiftung, die das Promotionsvorhaben mit einem Stipendium unterstützt und die Veröffentlichung durch einen Druckkostenzuschuss ermöglicht hat.

Ich widme dieses Buch meinen Eltern.

Hamburg, im März 2003

*Holger Brecht*

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	23
-------------------------	----

## *Teil 1*

<b>Empirische Untersuchung</b>	27
--------------------------------	----

<b>§ 1 Forschungsziele und Methodik</b> .....	27
---	----

I. Ziel der Untersuchung .....	27
--------------------------------	----

II. Untersuchungsmethode .....	28
--------------------------------	----

<b>§ 2 Präjudizwirkung betrieblicher Regelungen auf tarifliche Normen</b> .....	37
---	----

I. Lernen der Tarifvertragsparteien von betrieblichen Modellen .....	39
--	----

II. Angleichungsdruck auf Tarifverträge durch betriebliche Regelungen .....	42
---	----

1. Kenntnissnahme der Tarifvertragsparteien .....	43
---	----

2. Die Bedeutung von Großbetrieben .....	46
--	----

3. Die Nutzung von Abweichungen als Verhandlungsmittel .....	49
--	----

a) Tarifverhandlungen .....	49
-----------------------------	----

b) Betriebliche Aushandlungsprozesse .....	51
--	----

c) Zwischenergebnis .....	52
---------------------------	----

4. Offengelassene tarifvertragliche Regelungen .....	53
--	----

5. Präjudizwirkung am Beispiel von Arbeitszeitkonten in der Metallindustrie .	55
---	----

a) Leber-Kompromiss .....	56
---------------------------	----

b) Ausweitung des Ausgleichszeitraums auf 6 Monate .....	57
--	----

c) Abschluss des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung .....	58
---	----

d) Aktuelle Situation .....	59
-----------------------------	----

e) Reaktionsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien .....	64
---	----

6. Präjudizwirkung am Beispiel der Philipp Holzmann AG .....	65
a) Darstellung der Ereignisse .....	65
b) Schlussfolgerungen .....	69
III. Ergebnis .....	70
<b>§ 3 Anwendung des Günstigkeitsprinzips .....</b>	<b>72</b>
I. Betriebspraktische Bedeutung des Günstigkeitsprinzips .....	72
1. Geltendes Verständnis von Günstigkeit .....	73
2. Veränderter Günstigkeitsmaßstab .....	76
a) Nutzung des Günstigkeitsprinzips zur Rechtfertigung abweichender Regelungen .....	77
b) Mögliche Konsequenzen für das Tarifsystem .....	81
II. Präjudizwirkung durch begünstigende Betriebsvereinbarungen .....	84
III. Ergebnis .....	85
<b>§ 4 Bedeutung von Regelungsabreden in der betrieblichen Praxis .....</b>	<b>87</b>
I. Formen .....	88
1. Schriftlich fixierte und von den Betriebsparteien unterzeichnete Verein- barungen .....	88
2. Schriftlich fixierte Vereinbarung ohne beiderseitige Unterschrift .....	89
3. Mündliche Vereinbarung .....	90
4. Stillschweigende Vereinbarung .....	91
II. Regelungsbereiche .....	92
1. Absprachen zur Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat .....	92
2. Betriebliche Regelungen .....	92
3. Handhabungsabsprachen .....	93
III. Häufigkeit .....	94
IV. Gründe für den Verzicht auf Betriebsvereinbarungen .....	96
1. Vertrauensbeweis .....	96
2. Taktische Überlegungen .....	97
3. Flexible Anpassung an betriebliche Belange .....	99



<b>§ 7 Effektivität von Klagemöglichkeiten</b> .....	149
I. Klagen einzelner Arbeitnehmer .....	149
II. Klagen der Betriebsparteien .....	152
1. Allgemeine Streitigkeiten .....	152
2. Sonderfall: „13 %-Regelung“ .....	154
a) Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG .....	154
b) Unterlassungsanspruch .....	156
3. Zwischenergebnis .....	157
III. Klagen der Tarifvertragsparteien .....	158
1. Einwirkungsklage gegen den Arbeitgeberverband .....	158
2. § 9 TVG .....	162
3. Unterlassungsklage gegen den konkreten Arbeitgeber .....	162
a) Unsichere Rechtslage zum Untersuchungszeitpunkt .....	164
b) Opportunitätserwägungen als Klagehemmnis .....	165
c) Ausblick .....	166
IV. Keine Materialisierung des Arbeitsrechts .....	167
V. Ergebnis .....	168

*Teil 2*

<b>Rechtswissenschaftliche Untersuchung</b>	170
<b>§ 8 Verhältnis von § 77 Abs. 3 BetrVG zu § 87 Abs. 1 BetrVG</b> .....	170
I. Zwei-Schranken-Theorie .....	171
II. Vorrangtheorie .....	173
III. Praktische Konsequenzen .....	176
1. Auswirkungen auf Betriebsvereinbarungen .....	176
a) Bestehen einer tariflichen Regelung .....	178
b) Nicht mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten .....	178

c) Lediglich Tarifüblichkeit bei mitbestimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen .....	178
d) Lediglich Tarifüblichkeit bei teilmitbestimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen .....	179
e) Zwischenergebnis .....	180
2. Folgen für Regelungsabreden .....	180
3. Konsequenzen im Rahmen von § 23 Abs. 3 BetrVG .....	183
IV. Stellungnahme .....	183
1. Auslegung von § 77 Abs. 3 BetrVG .....	183
a) Geltung für formelle Arbeitsbedingungen .....	184
b) Anwendbarkeit bei Betriebsnormen .....	186
c) Sperrwirkung für Regelungsabreden .....	188
aa) Offene Regelungslücke .....	189
bb) Planwidrigkeit der Gesetzeslücke .....	189
cc) Vergleichbarkeit der Sachverhalte .....	192
2. Auslegung von § 87 Abs. 1 BetrVG .....	194
a) Zweck des Tarifvorrangs .....	194
b) Teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen am Beispiel von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG .....	196
c) Zwischenergebnis .....	198
3. Gesamtbetrachtung .....	198
a) Wortlautinterpretation .....	199
b) Entstehungsgeschichte .....	199
c) Systematische Auslegung .....	200
d) Teleologische Auslegung .....	202
V. Ergebnis .....	205
<b>§ 9 Geltung des Günstigkeitsprinzips zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag .....</b>	<b>207</b>
I. Verhältnis von § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG und § 77 Abs. 3 BetrVG .....	207
1. Meinungsstand .....	207
2. Stellungnahme .....	209
a) § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG .....	209

b) § 77 Abs. 3 BetrVG .....	211
c) Konkurrenzverhältnis beider Vorschriften .....	212
II. Verhältnis von § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG und § 87 Abs. 1 BetrVG .....	215
1. Meinungsstand .....	215
2. Stellungnahme .....	218
a) Sperrwirkung des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG .....	218
b) Keine Verdrängung des Tarifvorrangs durch das Günstigkeitsprinzip ....	219
III. Konkreter Günstigkeitsvergleich .....	220
1. Vergleichsgegenstand .....	220
2. Günstigkeitsmaßstab .....	221
3. Vergleichsperspektive .....	222
IV. Rechtsfolge .....	223
1. Umdeutung in einzelvertragliche Vereinbarung .....	223
a) Objektive Voraussetzungen für Umdeutung in Vertragsangebot .....	224
b) Mutmaßlicher Parteiwille .....	225
c) Vertragsannahme, § 151 BGB .....	226
d) Schlussfolgerung .....	226
2. Tarifliche Öffnung .....	227
a) Generelle Öffnungsklausel .....	227
b) Rückwirkende Öffnungsklausel .....	227
c) Ergänzungstarifvertrag .....	229
aa) Haustarifvertrag eines verbandsgebundenen Arbeitgebers .....	229
bb) Firmenbezogener Verbandstarifvertrag .....	230
V. Ergebnis .....	231
<b>§ 10 Gerichtliche Kontrolle von Betriebsvereinbarungen .....</b>	<b>232</b>
I. Rechtsprechung des BAG .....	232
II. Meinungsstand in der Literatur .....	237
III. Stellungnahme .....	239
1. Fehlende Angemessenheitsvermutung .....	239

Inhaltsverzeichnis	15
2. Rechtsgrundlage .....	242
a) Abstrakte Billigkeitskontrolle .....	243
b) Konkrete Billigkeitskontrolle .....	244
IV. Ergebnis .....	246
<b>§ 11 Grenzen einer Öffnung des Tarifvertrages für die Betriebsebene .....</b>	<b>247</b>
I. Tarifliche Öffnungsklauseln .....	247
1. Begriff .....	247
2. Typologisierung .....	249
a) Vorliegen tatbestandlicher Voraussetzungen .....	249
b) Vorgaben hinsichtlich der Rechtsfolge .....	249
c) Verfahrensregelung .....	250
d) Tarifliche Norm mit Doppelcharakter .....	250
II. Betriebliche Rechtsetzung für Nichttarifgebundene .....	251
1. Freiwillige Betriebsvereinbarungen aufgrund von Öffnungsklauseln .....	251
a) Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit .....	251
b) Umfassende Regelungskompetenz der Betriebsparteien .....	252
c) Stellungnahme .....	254
aa) § 88 BetrVG als Auffangnorm .....	254
bb) Umkehrschluss aus § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG .....	255
cc) Schutz vor Grundrechtseingriffen der Betriebsparteien .....	256
dd) Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit .....	257
d) Zwischenergebnis .....	258
2. Erweiterte Zuständigkeit der Einigungsstelle .....	259
a) Meinungsstand .....	259
b) Stellungnahme .....	261
aa) BetrVG nur einseitig zwingendes Recht .....	261
bb) Negative Koalitionsfreiheit .....	262
c) Zwischenergebnis .....	265
III. Keine analoge Anwendung von Art. 80 Abs. 1 GG .....	265

IV. Grenzen der Selbstentäußerung .....	267
1. Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien .....	268
a) Unmittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien .....	268
b) Drittwirkung von Grundrechten .....	270
c) Differenzierende Auffassungen .....	271
aa) Unterscheidung zwischen Freiheitsrechten und Gleichheitssatz .....	272
bb) Unterscheidung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer .....	272
cc) Praktische Konkordanz .....	272
d) Stellungnahme .....	273
2. Schutzpflicht der Tarifvertragsparteien .....	276
a) Übertragbarkeit auf die Tarifvertragsparteien .....	276
b) Verstoß gegen das Schutzgebot bei zu weitgehender Öffnungsklausel ...	277
c) Folgen eines Verstoßes gegen das Untermaßverbot .....	278
V. Ergebnis .....	279
<b>§ 12 Gerichtliche Durchsetzbarkeit durch die Tarifvertragsparteien .....</b>	<b>281</b>
I. Quasi-negatorischer Unterlassungsanspruch .....	282
1. Notwendigkeit eines Unterlassungsanspruchs .....	283
2. Inhalt des Anspruchs .....	284
3. Absolut geschütztes Rechtsgut .....	285
4. Verletzung der Koalitionsfreiheit .....	287
a) Kollektiver Tatbestand .....	287
aa) Betriebsvereinbarungen .....	288
bb) Regelungsabreden .....	289
cc) Tarifverstöße ohne Mitwirkung des Betriebsrates .....	290
b) Normative Geltung des Tarifvertrages .....	292
aa) Keine Tarifbindung auf Arbeitgeberseite .....	292
bb) Keine Tarifbindung auf Arbeitnehmerseite .....	294
c) Schwere des Eingriffs .....	296
5. Rechtswidrigkeit .....	297
6. Verschulden .....	298

Inhaltsverzeichnis	17
7. Wiederholungsgefahr .....	299
8. Verwirkung des Unterlassungsanspruchs .....	299
II. Unterlassungsanspruch gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG .....	301
1. Inhalt des Anspruchs .....	301
2. Betriebsverfassungsrechtliche Pflichtverletzung .....	301
3. Grober Verstoß .....	304
4. Wiederholungsgefahr .....	306
III. Konkurrenzverhältnis der Unterlassungsansprüche .....	307
IV. Beschlussverfahren .....	308
V. Ergebnis .....	310

*Teil 3*

<b>Tarifpolitische Konsequenzen</b>	312
I. Probleme bei Öffnung des Flächentarifvertrages .....	312
1. Risiken bei Verlagerung von Rechtsetzung auf die Betriebsebene .....	312
2. Dilemma der Tarifvertragsparteien .....	314
II. Lösungsansätze .....	314
1. Begrenzung der Öffnungsermächtigung .....	315
2. Tarifvertragliche Regelung für den Fall der Nichteinigung .....	315
3. Erweiterung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates .....	315
4. Informationspflichten und Zustimmungsvorbehalte .....	316
5. Ergänzungstarifverträge .....	317
6. Schlussfolgerung .....	318
III. Ergebnis .....	319
<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b> .....	320
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	326
<b>Sachverzeichnis</b> .....	353

## Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AG	Aktiengesellschaft
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AK-GG	Alternativkommentar zum Grundgesetz
Alt.	Alternative
a. M.	am Main
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsgerichtliche Praxis
Arbeitsbed.	Arbeitsbedingungen
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR Ggwart	Arbeitsrecht in der Gegenwart
ArbuR	Arbeit und Recht
Art.	Artikel
AT-Angestellte	außertarifliche Angestellte
AT-Mitarbeiter	außertarifliche Mitarbeiter
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
Aufl.	Auflage
AV	Arbeitsverträgen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebsberater
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
betriebl.	betrieblicher
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

BR	Betriebsrat
BR-Drs.	Drucksachen des Bundesrats
BT-Drs.	Drucksachen des Bundestags
BV	Betriebsvereinbarung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
C	chemische Industrie
ca.	circa
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DB	Der Betrieb
d. h.	das heißt
D/K/K	Däubler / Kittner / Klebe
DM	Deutsche Mark
dpa	Deutsche Presse Agentur
Dr.	Doktor
d. Verf.	der Verfasser
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
Einf. v.	Einführung vor
Einl.	Einleitung
EntgeltTV	Entgelttarifvertrag
ErbbauVO	Erbaurechtsverordnung
ErfK	Erfurter Kommentar
ErgänzungsTV	Ergänzungstarifvertrag
erzwingb.	erzwingbarer
ES	Eingangssatz
e. V.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell
EzA	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FDP	Freie Demokratische Partei
FernAbsG	Fernabsatzgesetz
F/K/H/E/S	Fitting / Kaiser / Heither / Engels / Schmidt
Fn.	Fußnote(n)
Frhr.	Freiherr
FS.	Festschrift
FTV	Flächentarifvertrag
GBR	Gesamtbetriebsrat
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls

GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
GL	Geschäftsleitung
GmbH	Gesellschaft mit begrenzter Haftung
GMTV	Gemeinsamer Manteltarifvertrag
HaKo-BetrVG	Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
HausratsVO	Verordnung über die Behandlung der Ehemohnung und des Hausrats
HausTWG	Gesetz über den Widerruf von Haustürgeschäften
hins.	hinsichtlich
h. M.	herrschende(r) Meinung
Hrsg.	Herausgeber
H/S/G	Hess / Schlochauer / Glaubitz
HTV	Haustarifvertrag
HWWA	Hamburger Weltwirtschaftsarchiv
i. Br.	im Breisgau
i. d. F. v.	in der Fassung vom
IG	Industriegewerkschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IGM	Industriegewerkschaft Metall
insbes.	insbesondere
IRWAZ	individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
i. S. d.	im Sinne des
i. S. v.	im Sinne von
i. V. m.	in Verbindung mit
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
KBR	Konzernbetriebsrat
KR	Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
lit.	litera (lateinische Bezeichnung für Buchstabe)
lt.	laut
M	Metall- und Elektroindustrie
M/D/H/S	Maunz / Dürig / Herzog / Scholz
Mio.	Millionen
mitbest.freiem	mitbestimmungsfreiem
mitbest.pfl.	mitbestimmungspflichtigen
MTV	Manteltarifvertrag
MüKo	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
m. w. N.	mit weiteren Nennungen

NJ	Neue Justiz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
n. v.	nicht amtlich veröffentlicht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
o. a.	oben angegebener
o. g.	oben genannten
PersVG	Personalvertretungsgesetz
ProdHaftG	Produkthaftungsgesetz
RdA	Recht der Arbeit
Rn.	Randnummer
S.	Satz / Seite
SachRBerG	Sachenrechtsbereinigungsgesetz
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SchuldRAnpG	Schuldrechtsanpassungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannten
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
tarifvertragl.	tarifvertraglicher
teilmittbest.	teilmittbestimmter
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
v.	von
VBM	Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V.
VerbrKrG	Verbraucherkreditgesetz
vgl.	vergleiche
VME	Verbandsvertreter der Metallindustrie
VT	Vorrangtheorie
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung
z. B.	zum Beispiel
ZERP	Zentrum für Europäische Rechtspolitik an der Universität Bremen
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZST	Zwei-Schranken-Theorie
z. T.	zum Teil
ZTR	Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes
z. Zt.	zur Zeit



## Einleitung

Die Zukunft des Flächentarifvertrages ist seit einigen Jahren Gegenstand heftiger Diskussionen.<sup>1</sup> Im Zentrum der arbeitsrechtlichen Debatte steht dabei die Verlagerung von Regelungsbefugnissen von der Tarif- auf die Betriebsebene.<sup>2</sup> Die Forderung nach Einführung gesetzlicher Härteklauseln<sup>3</sup> sowie die Vorstöße zur Umkehrung des Tarifvorrangs in einen Betriebsvorrang<sup>4</sup> sind nur die auffälligsten Anzeichen dafür, dass teilweise auch vor einem Systemwechsel nicht zurückgeschreckt wird.

Unverkennbar ist das System des Verbandstarifvertrages insbesondere in der Mitte der 90er Jahre unter Druck geraten,<sup>5</sup> wobei einige schrille Stimmen schon fast einen Abgang auf den Flächentarifvertrag anstimmen wollten.<sup>6</sup> Nicht wenig verbreitet ist die Kritik, *der Tarifvertrag* sei zu starr, zu unflexibel, überreguliert oder zu wenig an betrieblichen Bedürfnissen orientiert.<sup>7</sup> Bemerkenswert erscheint, dass derartige Äußerungen weitgehend losgelöst von einer Auseinandersetzung mit empirischen Erkenntnissen zur Tarifpraxis erfolgen. Dagegen kommt das WSI-Tarifarchiv in einer Untersuchung von Tarifbestimmungen aus über 100 Tarifbereichen zu einem deutlich anderen Ergebnis:<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. beispielsweise die Analyse zur tarifpolitischen Diskussion in den Printmedien für die Jahre 1996/1997 von *Lorenz*, 2000, S. 361 ff.

<sup>2</sup> Ausdruck der lebhaften Auseinandersetzung in der Rechtswissenschaft um das Verhältnis betrieblicher und tariflicher Rechtsetzung sind nicht zuletzt die Diskussionsforen der Otto-Brenner-Stiftung 1993 [„Betriebsverfassung und Tarifvertrag“, abgedruckt in RdA 1994, S. 140 ff.] sowie 1995 [„Krise des Flächentarifvertrages?“, abgedruckt in RdA 1996, S. 140 ff.] und die Verhandlungen des 61. Deutschen Juristentags [„Empfiehl es sich, die Regelungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen?“, zusammengefasst in RdA 1996, S. 376 ff.].

<sup>3</sup> Vgl. insofern insbesondere die Forderung der *Monopolkommission* in ihrem zehnten Hauptgutachten 1992/1993, abgedruckt in BT-Drs. 12/8323, S. 376 ff. [Rn. 936 ff.], die eine Aufhebung der Unabdingbarkeit von Tarifverträgen zugunsten der Betriebsparteien anstrebte. Siehe auch unten § 11 I. 2., Fn. 360.

<sup>4</sup> Stellvertretend hierfür vor allem *Lambrich*, 1999 und *Th. B. Schmidt*, 1994.

<sup>5</sup> In diesem Sinne etwa *Kittner*, in: FS. Schaub, 1998, S. 390; *Konzen*, NZA 1995, S. 913, 916.

<sup>6</sup> Siehe z. B. die drastischen Äußerungen von *Ehmann*, ZRP 1996, S. 314, 315; *Feudner*, DB 1993, S. 2231; *Mäckler*, in: FS. Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz, 1999, S. 381; *Reuter*, RdA 1994, S. 152, 162.

<sup>7</sup> So u. a. *Gentz*, in: FS. Schaub, 1998, S. 214; *Gragert*, 1997, S. 1; *Lambrich*, 1999, S. 31; v. *Langen*, 1994, S. 35; *Veit*, 1998, S. 5.

<sup>8</sup> *WSI*, 1999, S. I.

Die Behauptung vom starren Flächentarifvertrag hat mit der tarifpolitischen Situation nichts zu tun. Im Gegenteil, in einer Reihe von Fällen erreicht die Tariföffnung und Delegation der Konkretisierung von tariflichen Rahmenregelungen an die Betriebsparteien ein Ausmaß, das die Gestaltungskraft des Tarifvertrags spürbar schwächt und auch die von vielen Betriebsräten geforderte Entlastungswirkung des Flächentarifvertrags verringert.

Gerade diese zahlreichen Öffnungsklauseln dürften allerdings auch dazu beigetragen haben, dass zum Ende der 90er Jahre die Diskussion um die Zukunft des Flächentarifvertrages abgeebbt ist.<sup>9</sup> Das bedeutet keine Beruhigung der Debatte um das Verhältnis tariflicher und betrieblicher Rechtsetzung; es lässt sich aber eine gewisse Akzentverschiebung beobachten: In den Mittelpunkt des Interesses sind nunmehr die sogenannten „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“ gerückt, die vielfach als unternehmensbezogene Entsprechung zu dem von der Regierung Schröder initiierten „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ angesehen werden.<sup>10</sup> Nach einer repräsentativen Betriebsrätebefragung haben knapp 30 % der Betriebe mit Betriebsrat eine Vereinbarung zur Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung abgeschlossen.<sup>11</sup> Auch wenn der mit solchen betrieblichen Bündnissen im Regelfall verfolgte Zweck von Beschäftigungssicherung bzw. Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze unbestreitbar positiv zu werten ist, bleibt dennoch die Tarifwidrigkeit der meisten Vereinbarungen ein Problem.<sup>12</sup> Es kommt hinzu, dass die Mehrzahl der Betriebe mit betrieblichen Bündnissen sich keinesfalls in einer schlechten wirtschaftlichen Situation befinden.<sup>13</sup> Damit sind derartige Vereinbarungen mittlerweile zu einer regelungspolitischen Normalität geworden, die unabhängig von einer akuten betrieblichen Krisenbewältigung praktiziert werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach einem sinnvollen Ausgleich des

<sup>9</sup> Vgl. auch *Schaub*, NZA 1998, S. 617. Zur „kontrollierten Dezentralisierung“ siehe auch *Zachert*, AiB 2000, S. 204, 207 f.

<sup>10</sup> Als Beispiele für die Debatte zu betrieblichen Bündnissen für Arbeit – die nicht zuletzt durch den „Burda-Beschluss“ des BAG vom 19. 4. 1999, AP Nr. 89 zu Art. 9 GG, angeheizt wurde – siehe etwa *Bauer*, NZA 1999, S. 957 ff.; *Bauer/Haußmann*, NZA 2000, Sonderbeilage zu Heft 24, S. 42 ff.; *Bepler*, AuA 1999, S. 558 f.; *Berg/Platow*, DB 1999, S. 2362 ff.; *Brecht/Höland/Reim*, ArbuR 2002, S. 127 ff.; *Brecht/Höland*, WSI-Mitteilungen 2001, S. 501 ff.; *Buchner*, NZA 1999, S. 897 ff.; *Freihube*, DB 2000, S. 1022 ff.; *Hänlein*, DB 2001, S. 2097 f.; *Höland/Brecht/Reim*, WSI-Mitteilungen 2000, S. 639 ff.; *Hromadka*, AuA 2000, S. 13 ff.; *Kast/Stuhlmann*, BB 2000, S. 614 ff.; *Kocher*, ArbuR 1999, S. 158 ff.; *Kort*, NJW 1997, S. 1476 ff.; *Link*, AuA 2002, S. 260 f.; *Trappehl/Lambrich*, NJW 1999, S. 3217 ff.; *Walker*, FS. Wiese, 1998, S. 603; *Welslau*, AuA 2000, S. 4 ff. Zur Initiative der Bundesregierung siehe [www.buendnis-fuer-arbeit.de](http://www.buendnis-fuer-arbeit.de).

<sup>11</sup> *H. Seifert*, WSI-Mitteilungen 2000, S. 437, 439.

<sup>12</sup> In diesem Sinne auch *Bepler*, AuA 1999, S. 558.

<sup>13</sup> Nach der repräsentativen WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 wurde in 20 % der Betriebe mit einem betrieblichen Bündnis für Arbeit die gegenwärtige Auftragslage als „sehr gut“ bezeichnet, in 38 % als „gut“ und in 29 % der Fälle als immerhin noch „zufriedenstellend“; nur von 12 % der Bündnisbetriebe wurde die Situation als „schlecht“ und in 1 % als „sehr schlecht“ bewertet; ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Frage nach den gegenwärtigen Gewinnen; vgl. *Mauer/H. Seifert*, WSI-Mitteilungen 2001, S. 490, 493.

Spannungsverhältnisses von Tarifvertrag und betrieblichen Regelungen mit besonderer Dringlichkeit.

Angesichts der großen Bedeutung des Themas in der juristischen Literatur der letzten Jahre erstaunt, dass empirische Erkenntnisse über die betrieblichen Anwendungsbedingungen von Flächentarifverträgen hierbei kaum eine Rolle spielen. Zwar wird in der Diskussion immer wieder mit angeblich allgemein bekannten Tatsachen argumentiert.<sup>14</sup> Hingegen haben jüngste empirische Forschungsergebnisse<sup>15</sup> zum Spannungsfeld beider Regelungsebenen bislang in der juristischen Debatte kaum Aufmerksamkeit gefunden. Für ein sinnvolles Austarieren des Verhältnisses betrieblicher und tariflicher Rechtsetzung ist das rechtstatsächliche Wissen um die realen Anwendungsbedingungen jedoch ein unverzichtbares Element.

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit ist daher im ersten Teil die empirische Erforschung der Umsetzung von Tarifverträgen in den Betrieben. Die Rechtspraxis erweist sich als wesentlich vielfältiger, als dies arbeitsrechtlichen Lehrbüchern entnommen werden könnte. Die juristische Perspektive geht normalerweise vom Konfliktfall aus, der dann von den Gerichten entschieden werden muss. Dieser Blickwinkel ist zwangsläufig verzerrend, wirkt Recht doch in der betrieblichen Praxis (und nicht nur dort) auch ansonsten auf das Verhalten der beteiligten Parteien ein. Darüber hinaus setzen sich Verhandlungspartner nicht selten gemeinsam über geltendes Recht hinweg, wenn ihnen dies opportun erscheint. Derartige Konstellationen werden im Normalfall von gerichtlichen Verfahren nicht erfasst, so dass sich hierin notwendigerweise nur ein unvollkommenes Bild von der rechtlichen Wirklichkeit widerspiegelt. Von daher kann für das Verständnis von Recht auf rechtssoziologische Forschung nicht verzichtet werden.

Der zweite Teil der Untersuchung wendet sich dann den rechtswissenschaftlichen Fragen des Spannungsverhältnisses von Tarifvertrag und betrieblichen Regelungen zu. Dabei wird davon ausgegangen, dass beide Regelungsebenen einen unverzichtbaren Bestandteil des deutschen Arbeitsrechtssystems darstellen: Der Flächentarifvertrag sorgt für eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und schafft somit Planungssicherheit sowie eine Befriedung des Arbeitslebens für den Zeitraum der Friedenspflicht. Einerseits dient der Flächentarifvertrag dem Schutz der von ihm erfassten Arbeitnehmer<sup>16</sup>, andererseits verhindert er Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen der gleichen Branche.<sup>17</sup> Ein funktionierendes Tarifsystem ist von zentraler Bedeutung für die Förderung und Wahrung der Ar-

---

<sup>14</sup> Vgl. den anschaulichen Überblick von C. Fischer, 1998, S. 11.

<sup>15</sup> Artus, 2001; Artus/R. Schmidt/Sterkel, 2000; Höland/Reim/Brecht, 2000; Oppolzer/Zachert, 2000.

<sup>16</sup> Die in dieser Arbeit (nicht zuletzt aus Gründen der Einheitlichkeit mit zahlreichen wörtlichen Zitaten aus Gesprächsprotokollen) verwendete männliche Form bezieht sich sowohl auf Männer wie Frauen.

<sup>17</sup> Ausführlich zu den Funktionen des Tarifvertrags vgl. Kempen/Zachert, TVG, 1997, Grundlagen Rn. 90 ff.; Wiedemann/H. Wiedemann, TVG, 1999, Einleitung Rn. 2 ff.