

**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

Inhaltsverzeichnis	11
4. Vermeidung unerwünschter Öffentlichkeit .....	100
5. Rechtliche Gründe .....	102
6. Zwischenergebnis .....	105
V. Faktische Verbindlichkeit .....	106
1. Bindungswirkung für Betriebsparteien .....	106
2. Bindungswirkung für Arbeitnehmer .....	107
a) Fehlende einzelvertragliche Umsetzung von Regelungsabreden .....	108
b) Individuelle Entscheidungssituation bei einzelvertraglicher Umsetzung ..	108
3. Fazit .....	110
VI. Ergebnis .....	111
<b>§ 5 Risiko gestörter Vertragsparität zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat .....</b>	<b>112</b>
I. Stil der Mitbestimmung .....	113
II. Typische Einflussfaktoren für Verhandlungsergebnisse .....	116
1. Rückhalt in der Belegschaft .....	117
2. Wirtschaftliche Situation des Betriebs .....	118
3. Erfahrungheit und Verhandlungsgeschick der Betriebsparteien .....	120
4. Nutzung von Austauschprozessen .....	122
5. Trennung von Verhandlungsführung und Entscheidungskompetenz .....	125
6. Informationslage des Betriebsrates .....	126
7. Abhängigkeit von unternehmerischen Entscheidungen .....	128
III. Strukturelles Ungleichgewicht .....	131
IV. Ergebnis .....	135
<b>§ 6 Effektivität betrieblicher Konfliktlösungsmechanismen .....</b>	<b>136</b>
I. Einigungsstellen .....	136
II. Tarifliche Schlichtungsstellen .....	141
III. Paritätische Kommissionen .....	146
IV. Ergebnis .....	148

<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