

Tarifvorrang und Betriebsvereinbarungen

Ralf Heidemann

Inhalt

1	Das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen	3
2	Was müssen Betriebsräte vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit Blick auf den Tarifvorrang beachten?	4
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	8

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Tarifvorrang und Betriebsvereinbarungen

Ralf Heidemann

Ralf Heidemann arbeitet als Fachanwalt für Arbeitsrecht und ist ausgebildeter Dipl.-Betriebswirt (VWA). Er war Jugend- und Auszubildendenvertreter in einem Unternehmen der Energiebranche. Die von ihm mitgegründete Fachkanzlei für Arbeitsrecht CNH-Anwälte in Essen berät ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte. (www.cnh-anwaelte.de/)

Copyright 2013 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: August 2013

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

1 Das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen

Bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen (BV) ist besonderes Augenmerk auf Tarifverträge (TV) zu legen. Sie haben als höherrangige Rechtsnormen immer Vorrang vor Betriebsvereinbarungen. Dahinter steht die Überzeugung, dass Tarifverträge für alle von ihnen erfassten Arbeitsverhältnisse den betreffenden Beschäftigten ein Mindestmaß an finanziellen und guten Arbeitsbedingungen garantieren. Das historisch gewachsene deutsche Tarifvertragssystem soll insbesondere den Wettlauf um schlechtere Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Arbeitgebern innerhalb einer Branche und Region einschränken bzw. ganz verhindern. Der Maßstab ist hierfür die in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierte Tarifautonomie. Diese weist den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die gesellschaftliche Aufgabe zu, die grundlegenden Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auszuhandeln. Doch auch Betriebsvereinbarungen, die Beschäftigte insgesamt oder nur bei einzelnen Arbeitsbedingungen besserstellen, können Tarifverträge praktisch aushöhlen, wenn sie häufig oder gar flächendeckend zur Anwendung kommen. Deshalb dürfen Betriebsvereinbarungen nicht von Tarifverträgen abweichen: weder zulasten noch zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Geregelt ist der Vorrang der Tarifverträge in § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sowie ergänzend im Einleitungssatz von § 87 BetrVG. Diese beiden Vorschriften bilden die Dreh- und Angelpunkte zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. Der Abschluss einer BV ist nach § 77 Abs. 3 BetrVG sogar dann gesperrt, wenn sie Gegenstände betrifft, die bereits üblicherweise von Tarifverträgen geregelt werden. Für alle und vor allem für die Beschäftigten eines betroffenen Betriebs heißt das: Eine Betriebsvereinbarung, die gegen einen Tarifvertrag oder die Tarifüblichkeit verstößt, ist unwirksam.

Beispiel 1:

Ein Manteltarifvertrag (MTV) sieht eine Ausschlussfrist/Verfallfrist von drei Monaten vor, in der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden müssen. Ansonsten verfallen sogar berechnete Ansprüche von Arbeitnehmern viel früher als durch die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren. Säge nun eine BV im Anwendungsbereich dieses MTV eine Ausschlussfrist von vier Monaten vor, wäre dieser Passus nichtig. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf ausstehendes Entgelt wäre dreieinhalb Monate nach der Fälligkeit rechtlich verfallen und kann nicht mehr arbeitsgerichtlich durchgesetzt werden.

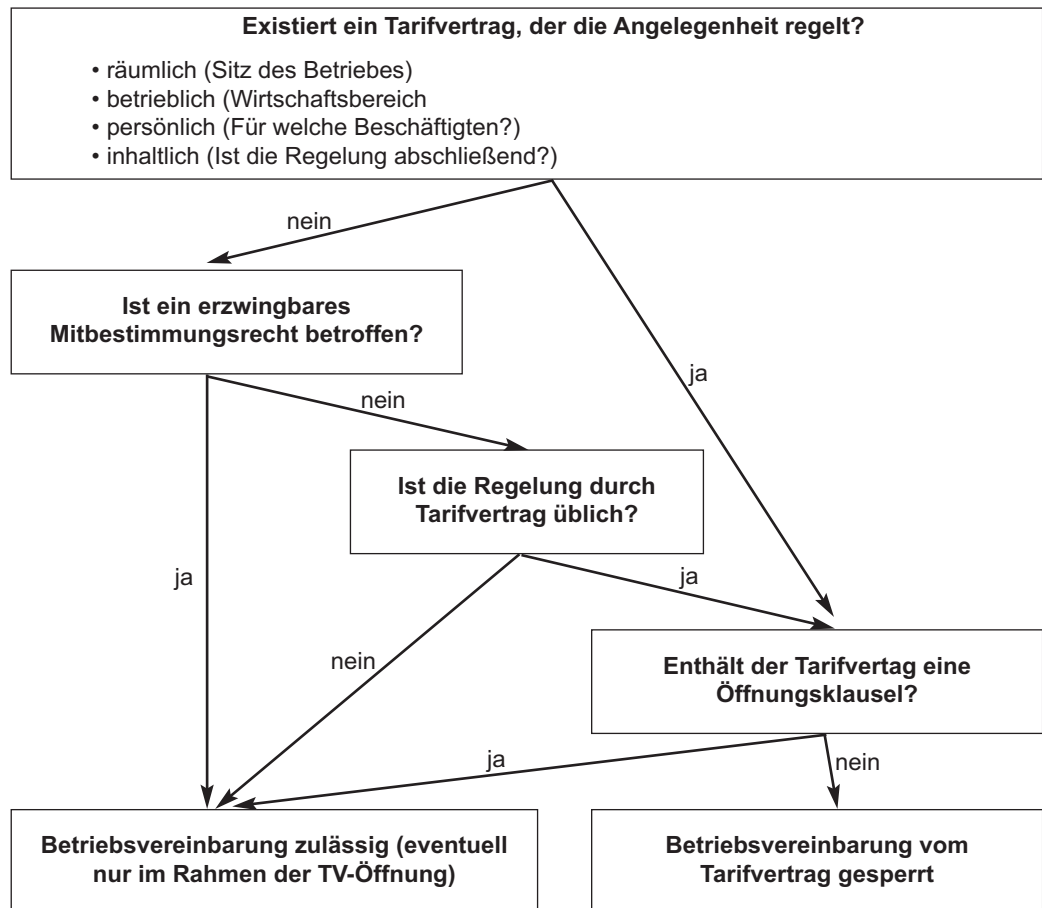
Beispiel 2:

Eine BV sieht vor, dass der Arbeitgeber bei schlechter Auftragslage Kurzarbeit mit entsprechenden Entgelteinbußen bei allen Beschäftigten anordnen kann. Der TV hingegen ermöglicht Kurzarbeit für einige Beschäftigtengruppen, schließt sie für andere aber aus. In diesem Fall wäre die scheinbar faire BV, die alle Beschäftigten gleichermaßen erfasst, unwirksam. Die Beschäftigten, die trotz tariflichen Verbotes Kurzarbeit geleistet haben, haben Anspruch auf Zahlung des vollen Entgelts.

2 Was müssen Betriebsräte vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit Blick auf den Tarifvorrang beachten?

Eine Betriebsvereinbarung, die gegen einen Tarifvertrag oder die Tarifüblichkeit verstößt, ist unwirksam. Vor Abschluss einer BV muss der Betriebsrat (BR) demnach neben Gesetzen wie dem Arbeitszeitgesetz und Bundesurlaubsgesetz auch Tarifverträge berücksichtigen. Betriebsrat und Arbeitgeber können solche Vereinbarungen dementsprechend nicht mit ihnen sonst zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln erzwingen. Die Einigungsstelle ist nicht entscheidungsbefugt.

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Fragen, die sich dem Betriebsrat mit Blick auf Tarifverträge stellen.



a. Existiert ein Tarifvertrag, der die Angelegenheit regelt?

Der Betriebsrat muss sich vor Abschluss der BV zunächst vergewissern, ob zu der Angelegenheit, die es zu regeln gilt, für seinen Betrieb und seine Belegschaft ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Dies kann sich angesichts von über 50.000 Tarifverträgen in Deutschland als durchaus aufwändig erweisen.

Zunächst sollte geklärt werden, ob ein einschlägiger Tarifvertrag existiert für die Branche, in der der Betrieb tätig ist (betrieblicher Geltungsbereich). Der TV muss auch räumlich für den Betrieb gelten. Trifft dies zu, stellt sich die Frage, ob er eine Angelegenheit für alle Beschäftigten regelt oder nur für bestimmte Gruppen. Schließlich gilt es zu klären, ob der TV eine abschließende Regelung trifft. Der Tarifvorrang gilt hingegen unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitgeber tatsächlich tarifgebunden ist. Es genügt, dass ein einschlägiger Tarifvertrag besteht.

Normalerweise liegen dem BR die einschlägigen Tarifverträge vor. Sofern Zweifel bestehen, erhält er Unterstützung von der für die Branche zuständigen Gewerkschaft, wobei gute Kontakte durchaus behilflich sind. In der Regel können Gewerkschaftssekretäre auch eine rechtliche Einschätzung geben. Zudem sollte der Arbeitgeber den Betriebsrat über geltende Tarifverträge informieren können. Gegenüber Arbeitnehmern sind sie hierzu sogar gesetzlich verpflichtet, wenn Tarifverträge im einzelnen Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommen. Eine weitere Möglichkeit, nach einem Tarifvertrag zu recherchieren, ist das Verzeichnis der allgemein verbindlichen Tarifverträge auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Einzelne Daten zu Tarifverträgen, wie z. B. zu den Themen Jahressonderzahlung oder Urlaub, lassen sich gut im WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung recherchieren. Selbst wenn der passende Tarifvertrag gefunden wird, kann immer noch unklar sein, ob er die Angelegenheit überhaupt regelt. Denn insbesondere wenn eine Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen fehlt (vgl. Punkt c), stellt sich die Frage: Wird ein Aspekt abschließend geregelt oder solltenoch Raum für eine BV bleiben? Einige Formulierungen sind eindeutig, andere jedoch nicht.

Beispiel 1:

Ein TV regelt für die Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Das ist eindeutig. Eine BV kann weder mehr noch weniger Urlaubstage vorsehen.

Beispiel 2:

Ein TV regelt Schicht- und Überstundenzuschläge. Ist damit eine BV über eine Vorarbeiterzulage gesperrt? Für eine Sperrwirkung des TV spricht, dass er einige Zuschläge regelt. Wollte er andere Zuschläge zulassen, so hätte er dafür eine Öffnungsklausel bestimmen können. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch grundsätzlich entschieden, dass eine BV im Regelfall zusätzliche Zuschläge enthalten darf, wenn sie an andere Voraussetzungen anknüpft. Im Beispiel wäre also eine Vorarbeiterzulage möglich. Eine zusätzliche Schichtzulage könnte die BV aber nicht vorsehen.

b. Wird die Angelegenheit üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt?

Besteht zu einem Regelungsgegenstand kein einschlägiger Tarifvertrag, muss geklärt werden, ob ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats betroffen ist. In diesem Fall kann eine BV abgeschlossen werden. Wichtige Bereiche der erzwingbaren Mitbestimmung, die vor allem § 87 BetrVG regelt, sind die Lage der Arbeitszeit hinsichtlich Beginn und Ende sowie die Lage der Pausen. Bei der Urlaubsplanung und den Urlaubsgrundsätzen sowie bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des (Ordnungs-)Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb ist der BR gegenüber dem Arbeitgeber gleichberechtigt. Dies gilt auch bei der Festlegung betrieblicher Entlohnungsgrundsätze und bei der Einführung von Gruppenarbeit. Zu beachten ist: Das Volumen der Arbeitszeit (z. B. 35 Wochenstunden), das Entgelt für einen festen Zeitraum (z. B. 15 EUR pro Stunde oder 3.000 EUR monatlich) und die Dauer des Urlaubs (z. B. 30 Tage im Jahr) gehören nicht zu den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten.

Eine BV ist ausgeschlossen, wenn eine so genannte freiwillige Angelegenheit betroffen ist, die üblicherweise durch einen TV geregelt wird. Die Formulierung „üblicherweise“ lässt offen, wo, wann und für wen die Angelegenheit geregelt ist. Hier entscheidet die konkrete Tarifpraxis für den betreffenden Betrieb. Üblich ist die Regelung im Tarifvertrag, wenn in der Vergangenheit ein solcher gegolten hat und die Tarifparteien (Gewerkschaft einerseits und Arbeitgeberverband oder einzelnes Unternehmen andererseits) eine Neuregelung beabsichtigen. Um dies festzustellen, sind bestimmte Anhaltspunkte erforderlich, etwa Verhandlungen auf einen Neuabschluss oder Erklärungen einer Tarifpartei. Da Üblichkeit voraussetzt, dass eine tarifvertragliche Regelung schon einmal bestanden hat, reicht es nicht, dass Gewerkschaft und Arbeitgeberseite zum ersten Mal Verhandlungen führen. Da immer der jeweilige Betrieb zu betrachten ist, spielt es für die Üblichkeit außerdem keine Rolle, ob für andere Betriebe

eine Regelung besteht, z. B. über einen so genannten Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Das gilt auch bei konzernrechtlich verbundenen Unternehmen.

Eine andere Situation: Tritt der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus oder wechselt er in eine Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung (so genannte Tarifflicht), behält der Tarifvertrag für die Dauer seiner Laufzeit nach § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) seine volle Wirksamkeit. Eine BV ist in diesem Zeitraum gesperrt. Läuft der Tarifvertrag jedoch aus oder wird von einer Tarifpartei wirksam gekündigt, so wirkt er lediglich nach. In dem Nachwirkungszeitraum ist eine BV nur dann wegen Tarifüblichkeit gesperrt, wenn die Tarifparteien eine Neuregelung beabsichtigen.

Bisweilen kommt es vor, dass eine BV besteht und erst im Folgenden ein Tarifvertrag abgeschlossen wird, der dieselbe Angelegenheit regelt. Die BV besteht dann nicht fort, sondern verliert in dem Moment ihre Gültigkeit, in dem der Tarifvertrag in Kraft tritt. In der Praxis sind dann Betriebsrat und Arbeitgeber gefordert, die BV an den neuen Tarifvertrag anzupassen.

c. Lässt der Tarifvertrag abweichende betriebliche Regelungen zu?

Auch wenn ein Tarifvertrag eine bestimmte Angelegenheit abschließend regelt, kann er einen Spielraum vorgeben, den die Betriebsparteien in einer BV ausfüllen können.

Beispiel:

Ein Manteltarifvertrag (MTV) sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Normalerweise kann eine BV davon nicht abweichen. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband hielten es aber für sinnvoll, den jeweiligen Betrieben gewisse Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen. Deshalb heißt es im MTV wörtlich: „Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.“

Tarifliche Öffnungsklauseln werden in der Praxis zwischen den Tarifparteien zunehmend häufig vereinbart. Deshalb sollte der Betriebsrat sie besonders beachten. Sie sind erkennbar an Formulierungen wie z. B. „durch BV können [...]“, „Arbeitgeber und Betriebsrat können [...]“ oder „mit Zustimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber [...]“. Stets zu beachten ist, dass die Tarifparteien mit der Öffnungsklausel zugleich auch die Grenzen für die möglichen betrieblichen Regelungen vorgeben.

d. Welche Folgen hat der Verstoß einer Betriebsvereinbarung gegen den Tarifvertrag?

Verstoßen Regelungen in einer BV gegen einen Tarifvertrag, so ist die BV insgesamt nichtig. Die Nichtigkeit kann ausnahmsweise nur auf einen Abschnitt begrenzt eintreten (so genannte Teilnichtigkeit), sofern der Rest der in der BV geregelten Inhalte noch eine in sich abgeschlossene sinnvolle Regelung darstellt. Dieser Restinhalt der BV bleibt dann gültig.

Beispiel:

Ein praktisch bedeutsamer Fall kann die Rufbereitschaft betreffen. Der BR hat die Einführung eines für die Beschäftigten ungünstigen Rufbereitschaftsmodells akzeptiert und dafür hohe Zulagen ausgehandelt. Im Nachhinein stellt sich heraus, dass der geltende Tarifvertrag Regelungen zu Rufbereitschaft zwar zulässt, dafür jedoch nur eine geringe pauschale Zulage vorsieht. Regelmäßig kann dann der Arbeitgeber die gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vereinbarte Rufbereitschaft anordnen, da dieser Teil der BV eine eigenständige Regelung darstellt. Die höheren Zulagen aber verstoßen gegen den Tarifvertrag und sind unwirksam. Im Ergebnis könnte der Arbeitgeber von den Beschäftigten die Leistung der Rufbereitschaft gemäß der BV verlangen, ohne die hohen Zulagen zahlen zu müssen, sondern nur die geringe Pauschale aus dem Tarifvertrag.

In der Praxis unterlaufen leider manche Arbeitgeber den Tarifvorrang gemeinsam mit dem Betriebsrat – sei es, weil die Betriebsparteien die tariflichen bzw. tarifüblichen Regeln oder die Grenzen einer Tariföffnungsklausel nicht kennen, sei es, weil sie sie versehentlich oder sogar absichtlich nicht beachten. Dies führt stets zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Zwar gilt auch hier: Wo kein Kläger, da kein Richter. Es wird jedoch dringend davon abgeraten, bewusst eine unwirksame Betriebsvereinbarung abzuschließen. Zum einen sind die darauf folgenden Probleme meist unübersichtlich. Sie können dazu führen, dass der Betriebsrat bei der Belegschaft deutlich an Ansehen verliert. Dies trifft vor allem zu, wenn Arbeitnehmer gegenüber einem sich weigernden Arbeitgeber Rechte nicht durchsetzen können, die ihnen eine BV scheinbar einräumt. Der Betriebsrat verstößt dabei gegen eine Pflicht, die ihm als Organ der Betriebsvereinbarung obliegt. Daher kann er nach Einleitung eines Verfahrens gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG sogar als Gremium aufgelöst werden, wenn es sich um eine grobe Pflichtverletzung handelt. Zum anderen ist es schlicht rechtswidrig, von Tarifverträgen abzuweichen. Ob bewusstes Nichtbeachten des Tarifvorrangs oder unbedachtes Handeln zum vermeintlichen Wohl einer Belegschaft: Es trägt immer dazu bei, das gesamte arbeitsrechtliche Schutzsystem, das zugunsten der Arbeitnehmer gilt, auszuhöhlen.

Gegen eine tarifwidrig abgeschlossene BV können sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber vorgehen. Jede Betriebspartei kann vor dem Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren einleiten mit dem Antrag, die Unwirksamkeit bzw. Nichtigkeit festzustellen. Die tarifschließende Gewerkschaft hat gegen eine BV, die nicht mit Tarifverträgen übereinstimmt, sogar einen Unterlassungsanspruch. Diesen kann sie arbeitsgerichtlich erfolgreich geltend machen. Es empfiehlt sich demnach, zu jedem Zeitpunkt und in jeder Situation im Betrieb nach Lösungen zu suchen, die mit dem gesetzlichen Tarifvorrang im Einklang stehen. Sollte dies rechtlich einmal nicht möglich sein, können die Tarifparteien gefragt werden, ob sie der gewünschten betrieblichen Regelung zustimmen. Die Zustimmung besteht dann entweder in einer tariflichen (Sonder-)Öffnungsklausel für einen Betrieb, falls ein Tarifvertrag gilt, von dem abgewichen werden soll, oder in dem erstmaligen bzw. neuen Abschluss eines Tarifvertrages, falls die Tarifüblichkeit die betriebliche Regelung zuvor sperrte.

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de