

ZENTRUM FÜR EUROPÄISCHE RECHTSPOLITIK

an der Universität Bremen

ZERP

Armin Höland / Uwe Reim / Holger Brecht

Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip

Zusammenfassung einer empirischen und rechtlichen Untersuchung der
Anwendung von Flächentarifverträgen in den Betrieben

ZERP-Diskussionspapier 1/2000

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	1
II.	Günstigkeitsprinzip	2
III.	Betriebliche Bedingungen der Geltung von Tarifverträgen	6
	1. Adaption statt Normvollzug	6
	2. Örtliche Rechtspraxis in den Betrieben – Flexibilität durch Puffertechniken	7
	3. Vielfalt von Vereinbarungsformen	8
	4. Die Hinnahme der Abweichung als Rechtsanwendungsform	9
	5. Recht als Ressource	9
IV.	Betriebliche Rechtsanwendung durch Interaktion	10
V.	Präjudizwirkung betrieblicher Regelungen auf tarifliche Normen	12
	1. Empirische Erkenntnisse	12
	2. Rechtliche Schlussfolgerungen	13
VI.	Tarifbezogene Konfliktbearbeitung	16
	1. Konfliktive Nutzung von Recht auf Betriebsebene	16
	2. Betriebliche Verfahren zur Konfliktlösung	18
	3. Gerichtliche Verfolgung von Tarifverstößen	19
VII.	Die Einstellung der betrieblichen Praxis zur Reform des Flächentarifvertrages	22
VIII.	Überlegungen zur weiteren Entwicklung des Flächentarifvertrages	23
	1. Spielraum oder Präzision? Zu den Anforderungen an tarifvertragliche Normen	23
	2. Betrieblicher Gestaltungsspielraum und tarifvertragliche Ordnungsfunktion	24
	3. Flächentarifvertrag oder Firmentarifvertrag?	25
	4. Lernende Öffnung von Tarifverträgen	26
	Literaturverzeichnis	29

Vorwort

Arbeitsrechtliche Debatten haben ihre nach Epochen unterscheidbaren Themen. Als Epochenthema seit Mitte der 90er Jahre lässt sich ohne Zweifel der Flächentarifvertrag bestimmen. Für viele unter Modernisierungs- und Kostendruck stehende Betriebe erscheint der Flächentarifvertrag mit seinen branchen- und regionenweit standardisierenden Arbeitsbedingungen und mit seinem unmittelbaren und zwingenden Rechtsgeltungsanspruch überholt, zumindest unangemessen starr. Die über Jahrzehnte hinweg erprobte Leistungsfähigkeit des Flächentarifvertrages insbesondere im Hinblick auf Konfliktvermeidung, Verteilungsgerechtigkeit, Wettbewerbsgleichheit und Produktivitätsfortschritt gerät leicht aus dem Blick. Es bleibt aus der Sicht einer wachsenden Zahl von Arbeitgebern der Eindruck von Bürde und Zwang. Diesen sich nach Möglichkeit zu entziehen wird zum betriebspolitischen Ziel, erreichbar entweder durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder – quantitativ gewichtiger – durch Nichtbeitritt zum Verband. Im Verein mit zurückgehenden gewerkschaftlichen Organisationsquoten entsteht auf diese Weise, in den neuen Bundesländern noch stärker als in den alten, ein wachsender Sektor außerhalb des gestaltenden Einflusses der Tarifautonomie. Aber auch innerhalb des Geltungsrahmens der Flächentarifverträge zeigt sich Erosion. Flächentarifverträge werden gelegentlich nicht mehr voll und ganz, sondern nur noch unter Vorbehalt betrieblicher Leistungsfähigkeit (oder betrieblichen Gutdünkens) angewandt. Das arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip scheint sich in seine Negativfassung zu verwandeln: Etwas ungünstiger ist günstiger als ganz ungünstig, nämlich den Betrieb einzuschränken oder gar zu schließen. Der seit November 1999 ausgetragene Streit um die Sanierung der Philipp Holzmann AG legt exemplarisch die Konfliktlinien einer solchen Situation offen: Tarifautonomie vor Betriebsautonomie, der Einzelnutzen des Betriebes gegen das Kollektivgut gleicher Wettbewerbsbedingungen, das an 100 Prozent heranreichende Interesse der Belegschaft an der Sicherung der Arbeitsplätze vor dem Interesse der Tarifvertragsparteien an der Bestandskraft des hier geltenden Bundesrahmentarifvertrages Bau.

Dieser und viele andere, weniger prominente Konflikte zeigen symptomatisch sich verändernde Bedingungen im Verhältnis zwischen Flächentarifverträgen als überbetrieblicher Regulierung mit funktionsnotwendige Einheitlichkeit und zeitlicher Stabilität auf der einen Seite, sich rasch verändernden betrieblichen Markt-, Produktions- und Kostenbedingungen auf der anderen Seite. Macht flächige Tariffierung unter solchen Bedingungen noch Sinn?

Trotz starken Medieninteresses am Thema Flächentarifvertrag ist über die konkrete Anwendung solcher Tarifverträge in den Betrieben wenig bekannt.

Das ist ein Mangel nicht nur im Hinblick auf den rechts- und industrie-soziologischen Wissensstand, sondern auch für die tarifrechtliche und tarifpolitische Prüfung von Perspektiven. Wie weit und auf welche Weise kann der Flächentarifvertrag für individuelle betriebliche Belange geöffnet werden ohne seinen übergreifenden Wirkungsanspruch zu verlieren? Was machen die Betriebsparteien aus tarifvertraglichen Öffnungsangeboten? Was machen sie, wenn es solche Angebote nicht gibt? Was machen die Tarifvertragsparteien, wenn die Betriebsparteien etwas machen, was sie tarif- bzw. betriebsverfassungsrechtlich nicht dürfen? Was und in welchen Formen können die Tarifvertragsparteien von den Betriebsparteien lernen?

Die empirische wie rechtliche Aufhellung dieses Feldes der Anwendung von Tarifverträgen in den Betrieben war Ziel des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und von November 1997 bis August 1999 am Zentrum für Europäische Rechtspolitik (ZERP) durchgeführten Forschungsprojektes "Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip". Dabei sollte die Anwendung von Flächentarifverträgen in Betrieben der Metallindustrie und der Chemischen Industrie mit sozial- und rechtswissenschaftlichen Fragestellungen und Methoden untersucht werden. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf der Bedeutung des arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzips im Sinne des § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG liegen.

Der nach knapp 20 Monaten abgeschlossene Forschungsbericht "Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip" ist soeben (im März 2000) als Band 44 der Schriften der Hans-Böckler-Stiftung erschienen. Das hiermit vorgelegte ZERP-Diskussionspapier will mit der Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Forschungsberichts einen größeren Interessentenkreis, darunter auch die vielen betrieblichen und gewerkschaftlichen Gesprächspartner des Projekts, ohne deren Bereitschaft die Wissensermittlung nicht gelungen wäre, in die Diskussion einbeziehen. Dass wir uns über jegliche Form praktischer wie wissenschaftlicher Rückmeldung, aber auch über weitergehendes Interesse am veröffentlichten Forschungsbericht freuen würden, bedarf keiner weiteren Begründung.

Bremen und Halle (Saale), den 2. März 2000

Armin Höland

I. Einleitung

Das Forschungsprojekt "Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip"¹ hatte sich zum Ziel gesetzt, die Anwendung von Flächentarifverträgen in Betrieben der Metallindustrie und der Chemischen Industrie mit sozial- und rechtswissenschaftlichen Fragestellungen und Methoden zu untersuchen. Es basierte auf einer empirischen Untersuchung der Umsetzung von Flächentarifverträgen in 23 Betrieben der Metallindustrie sowie in 7 Betrieben der Chemischen Industrie. Mittels offener, leitfadenorientierter Experteninterviews² wurden jeweils Vertreter von Betriebsrat und Geschäftsleitung dieser Betriebe befragt.³ Ergänzt wurde die Erhebung durch 13 Interviews mit Bevollmächtigten der örtlich zuständigen Verwaltungsstellen der IG Metall sowie ein Gespräch mit einem Vertreter eines regionalen Metallarbeitgeberverbandes. Alle Experteninterviews erfolgten im Zeitraum von Dezember 1997 bis März 1999. Darüber hinaus wurde im Herbst 1998 eine kurze schriftliche Befragung durchgeführt, an der sich 139 Unternehmen der chemischen Industrie beteiligten.

Besonderes Augenmerk des Forschungsprojekts sollte auf der Bedeutung des arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzips im Sinne des § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG liegen. Das Verhältnis des Günstigkeitsprinzips zum Flächentarifvertrag war als problematisch erwartet worden. Vorinformationen aus arbeitsgerichtlichen Entscheidungen ließen vermuten, dass ein erheblicher Teil der Flexibilisierungsbedürfnisse von tarifgebundenen Betrieben über das Günstigkeitsprinzip befriedigt werden könnte.⁴ Der Verdacht lautete: Die Kollisionsregel der Günstigkeit, deren Ziel es ist, individuelle Verbesserungschancen für Arbeitnehmer zu ermöglichen, werde von den Betrieben zur Rechtfertigung *verschlechternder* Abweichung vom Flächentarifvertrag genutzt – weil sich das strikte Festhalten am Tarifvertrag als betriebswirtschaftlich ungünstiger erweise. Die Forschungsergebnisse können diese Annahme nicht bestätigen. Abgesehen davon, dass der Rechtsbegriff des Günstigkeitsprinzips in den Betrieben kaum bekannt ist oder häufig missverstanden wird, setzt sich die Abweichung von Flächentarifvertrag im Wesentlichen nicht über die Anwendung

1 Höland / Reim / Brecht, Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip, 2000.

2 Zur Methodik der Experteninterviews siehe Meuser / Nagel in: Garz / Kraimer (Hrsg.), Qualitativ-empirische Sozialforschung, 1991, S. 441-471.

3 Mangels Betriebsrat erfolgten in drei Betrieben der Chemischen Industrie lediglich Gespräche mit der Geschäftsleitung, in drei Betrieben der Metallindustrie kamen nur Interviews mit dem Betriebsrat zu Stande.

4 Vgl. insbesondere den Fall des Unternehmens Viessmann, *ArbGer Marburg* 7.8.1996, NZA 1996, S. 1331 ff.

des individualvertraglichen Günstigkeitsprinzips im eigentlichen Sinne um. Das offenkundige und im Zuge der "Verbetrieblichung" gewachsene Bedürfnis von Betrieben nach flexibler (Tarif-) Rechtsanwendung wird in viel stärkerem Maße auf der kollektiven Handlungsebene durch die "örtliche" Rechtspraxis der Betriebsparteien befriedigt. In diesem Sinne örtlich ist die Rechtspraxis, die sich zwischen den Betriebsparteien auf der Grundlage von tarifvertraglichen Vorgaben, selektivem Rückgriff auf Recht, gemeinsam erzeugten oder machtvoll durchgesetzten, nicht selten auch von den örtlichen Verwaltungsstellen der Gewerkschaft gebilligten Interpretationen von tarifrechtlichen Begriffen sowie vielfältigen, zwischen Recht und Interessen aller Beteiligten vermittelnden Verhandlungen herstellt.

Die Flexibilitätsagentur Betrieb gerät dadurch in ein zweiseitiges Bedingungsverhältnis zum Tarifvertrag. Häufigkeit und Beschaffenheit der Abweichungen betrieblicher Rechtspraxis vom Tarifvertrag entscheiden über dessen Wirkungsbilanz. Diese ist von Seiten der Tarifvertragsparteien her steuerbar durch die Konzeption des Tarifvertrages und seiner Rechtsnormen, insbesondere durch Art und Maß der Gestattung abweichender Abmachungen auf Betriebsebene. Umgekehrt kann betriebliche Praxis auf die Rechtsetzung durch die Tarifvertragsparteien zurückwirken, sei es durch die Übernahme praktisch erprobter Regelungsmodelle in den Tarifvertrag, sei es durch den eher abwehrenden Versuch, aus dem Flächentarifvertrag ausbrechende betriebliche Praxis mit Hilfe des Tarifvertrages regulierend einzufangen. Ziel künftiger Tarifvertragsentwicklung sollte es sein, den Flächentarifvertrag und die betriebliche Rechtspraxis durch rechtlich gefasste Kommunikations- und Evaluationsgebote genauer miteinander zu verzahnen.

Nach dieser knappen Übersicht über die Hauptergebnisse des Forschungsberichts werden im Folgenden die wichtigsten Forschungsbefunde zusammengefasst. Rechts- und forschungspolitisch ausgerichtete Überlegungen zur weiteren Entwicklung des Flächentarifvertrages schließen die Zusammenfassung ab.

II. Günstigkeitsprinzip

In der arbeitsrechtlichen Literatur der 90er Jahre spielt das Günstigkeitsprinzip – nicht zuletzt belebt durch den Tarifabschluss in der Metallindustrie von 1984 zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit – eine erhebliche Rolle.⁵ Ein wesentli-

5 Die Debatte begann mit einem Aufsatz von *Adomeit*, NJW 1984, S. 26 ff.; vgl. fer-

cher Gesichtspunkt der Kontroverse ist die Methode des Günstigkeitsvergleichs. Nach der Rechtsprechung des BAG müssen die zu vergleichenden Regelungen miteinander in einem sachlichen Zusammenhang stehen ("Sachgruppenvergleich").⁶ Maßstab des Vergleichs ist das Individualinteresse des konkret betroffenen Arbeitnehmers, in der Vergleichsperspektive wird dabei allerdings auf eine objektiv-hypothetische Betrachtungsweise abgestellt.⁷

Dieser Konzeption des Günstigkeitsvergleichs werden in der jüngeren Literatur unterschiedliche, sich zum Teil jedoch überschneidende Auffassungen entgegengesetzt. Das betrifft zunächst die Frage des Wahlrechts. Der *Große Senat des BAG* hatte es hinsichtlich einer Altersgrenzenregelung als für den Arbeitnehmer günstiger erachtet, zwischen weiterer Fortsetzung seiner Arbeit und Ruhestand wählen zu können.⁸ Von einigen Autoren wird diese Entscheidung über den Bereich einer Begrenzung der Lebensarbeitszeit hinaus auf alle Regelungsbereiche verallgemeinert. Als Konsequenz soll es daher für den Arbeitnehmer günstiger sein, wählen zu können, ob er über die tariflich festgesetzte Wochenarbeitszeit hinaus⁹ oder auch am Samstag¹⁰ arbeiten möchte.

Noch einen Schritt weiter gehen die Bemühungen, als Vergleichsperspektive eine subjektiv-reale Betrachtungsweise heranzuziehen. Demnach soll es allein auf die konkrete Beurteilung des einzelnen Arbeitnehmers ankommen, welche von zwei konkurrierenden Regelungen als günstiger zu bewerten ist.¹¹

Die dritte Steigerungsform stellt schließlich eine Günstigkeitsbewertung

ner: *Bengelsdorf*, ZfA 1990, S. 563 ff.; *Bergner*, Die Zulässigkeit kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen und ihr Verhältnis zu abweichenden individualvertraglichen Vereinbarungen im Lichte des Günstigkeitsprinzips, 1995; *Blomeyer*, NZA 1996, S. 337 ff.; *Buchner*, DB 1990, S. 1715 ff.; *Frik*, NZA 1998, S. 525 f.; *W. Gitter*, in: FS Wlotzke, 1996, S. 297 ff.; *Heinze*, NZA 1991, S. 329 ff.; *Höland*, Lexikon des Rechts, Stand 1998, "Günstigkeitsprinzip"; *Junker*, ZfA 1996, S. 383 ff.; *Käppler*, NZA 1991, S. 746 ff.; *Krauss*, Günstigkeitsprinzip und Autonomiebestreben am Beispiel der Arbeitszeit, 1995; *Krummel*, Die Geschichte des Unabdingbarkeitsgrundsatzes und des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsrecht, 1991; *Lesch*, DB 2000, S. 322, 324 f.; *Löwisch*, in: FS für Rittner, 1991, S. 381 ff.; *ders.*, BB 1991, S. 59 ff.; *Richardi*, DB 2000, S. 42, 47; *Schmidt*, Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht, 1994; *Schweibert*, Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit durch Tarifvertrag, 1994.

6 BAG 20.4.1999, DB 1999, S. 1555, 1559; BAG 23.5.1984, BAGE 46, 50, 58.

7 Vgl. *Höland*, Lexikon des Rechts, Stand 1998, "Günstigkeitsprinzip".

8 BAG Großer Senat 7.11.1989, AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1972 unter C II 3 b.

9 So *Bengelsdorf*, ZfA 1990, S. 563, 598.

10 Vgl. hierzu *Buchner*, DB 1990, S. 1715, 1720.

11 *Blomeyer*, NZA 1996, S. 337, 344; *Gitter* in FS. Wlotzke, S. 297, 299 f.

des Tauschs Konditionenverschlechterung gegen Beschäftigungssicherung dar. Beispielsweise soll es nach dieser Auffassung für einen Arbeitnehmer im Falle einer wirtschaftlichen Krise des Unternehmens günstiger sein, weniger Lohn zu erhalten, wenn dieser Abweichung vom Tarifvertrag eine Zusage der Beschäftigungssicherung gegenübersteht.¹² Das Argument hierzu lautet: Weniger zu verdienen sei immer noch besser, als gar keinen Arbeitsplatz zu haben.

Derartige Neuinterpretationen des Günstigkeitsprinzips sind abzulehnen. Insbesondere der Tausch von Konditionenverschlechterung gegen Beschäftigungssicherung zeigt, dass in Anbetracht von langandauernder hoher Arbeitslosigkeit und verschärften Kosten- und Standortbedingungen das arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip leicht eine Umkehrung zum systemischen Angstprinzip von "Besser weniger als gar nichts" erfahren kann. Die Massenarbeitslosigkeit der 20er Jahre hatte in Deutschland dieselbe Wirkung erzeugt und unter den Arbeitsrechtlern dieser Epoche eine ähnliche Diskussion zur Reichweite des Günstigkeitsprinzips ausgelöst,¹³ wie sie verstärkt seit 1990 wieder geführt wird. Auch bei einer Aufweichung der objektiv-hypothetischen Betrachtungsweise besteht die Gefahr, dass der tarifvertragliche Schutz des einzelnen Arbeitnehmers nicht mehr garantiert werden kann. Gerade angesichts der Angst vor Arbeitsplatzverlust fehlt es nicht nur Arbeitnehmern, sondern teilweise auch Betriebsräten an der angeblich bestehenden Wahlfreiheit. Mit dem Argument der Günstigkeit ließe sich somit das Tor öffnen für eine Absenkung oder sogar Aushebelung tariflicher Rechte. Das Günstigkeitsprinzip, welches eine lediglich zugunsten des Arbeitnehmers zwingende Wirkung arbeitsrechtlicher Schutzregeln bewirken soll¹⁴, könnte somit in sein Gegenteil verkehrt werden.

Darüber hinaus würde ein veränderter Günstigkeitsvergleich die Tarifautonomie gefährden. Am empirischen Fall lässt sich zeigen, dass eine Subjektivierung des Günstigkeitsvergleichs – sei es durch Einräumung eines Wahlrechts, die Anwendung einer subjektiv-realen Betrachtungsweise oder die Anerkennung eines Konditionentauschs – zu einer Aushebelung tariflicher Konzeptionen führen kann. Beabsichtigen die Tarifvertragsparteien beispielsweise eine Begrenzung von Mehrarbeit, indem diese grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen ist, so könnte dieses tarifpolitische Ziel durch ein auf betrieblicher

12 So auch die Forderung der *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* nach einer entsprechenden gesetzlichen Erweiterung des Günstigkeitsprinzips, BDA Geschäftsbericht 1999, S. 43.

13 Siehe die kritische Auseinandersetzung mit dieser Diskussion von *Nipperdey*, Beiträge zum Tarifrecht, 1924, S. 8 ff.

14 Tarifverträge enthalten keine Höchstarbeitsbedingungen, vgl. *Wiedemann / Wank*, Tarifvertragsgesetz, 6. Aufl. 1999, § 4 Rn. 382 ff.

Ebene eingeräumtes Wahlrecht zwischen Freizeitausgleich und Vergütung der Mehrarbeit konterkariert werden.¹⁵ Die Ermöglichung solcher abweichender Konzeptionen auf betrieblicher Ebene würde somit die Normsetzungsprärogative der Tarifvertragsparteien in Frage stellen.

Die konkreten Auswirkungen des in der juristischen Literatur heftig diskutierten neuen Verständnisses von "Günstigkeit" sind in der betrieblichen Wirklichkeit schwer aufzuspüren. Hier besteht eine zu Beginn des Forschungsprojektes nicht erwartete Divergenz zwischen rechtswissenschaftlicher Diskussion einerseits und ihren betrieblichen Auswirkung andererseits. Abgesehen davon, dass der Begriff des Günstigkeitsprinzips in den Betrieben nicht verbreitet und häufig erläuterungsbedürftig ist, spielen Abwägungen zwischen Belegschaftsnutzen, Tarifnutzen und Betriebsnutzen tatsächlich eine erhebliche Rolle. Sie werden jedoch nicht unter dem Begriff des Günstigkeitsprinzips ausdrücklich gemacht und erreichen oft auch nicht die zugespitzte Konkretetheit des § 4 Abs. 3, 2. Alt. TVG. Damit bleibt das "Günstigkeitsprinzip" im allgemeinen beschränkt auf ein im Hintergrund betrieblicher Entscheidungsprozesse mitschwingendes Gebot ökonomischer Rücksichtnahme auf das Betriebswohl. Die unmittelbare Bezugnahme der Betriebsparteien auf ein verändertes Verständnis von Günstigkeit zur Rechtfertigung vom Tarifvertrag abweichender Regelungen erweist sich jedoch in den im Rahmen des Forschungsprojektes untersuchten Betrieben als absolute Ausnahme.

Die Erkundigung nach dem Günstigkeitsprinzip bringt hingegen in den Betrieben rasch ein anderes Verständnis zu Tage: das verbessernder Betriebsvereinbarungen. Diese nicht seltene Praxis ist tarifrechtlich problematisch, weil sie mit der Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts* zum Schutz der Tarifautonomie auch gegenüber günstigeren kollektivrechtlichen Regelungen in Widerspruch gerät.¹⁶ Sie spiegelt jedoch die verstärkte Bedeutung des Handlungs- und Rechtsfeldes "Betrieb" und ist damit eine Ausprägung des Wachstums von sachbezogenen Pragmatismus im Betrieb. In diesem Sinne günstigere betriebliche Vereinbarungen sind teilweise Überbleibsel aus wirtschaftlich besseren Zeiten, teilweise spiegeln sie die durch "Verbetrieblichung" verstärkte

15 Siehe hierzu den im Projektbericht ausführlich geschilderten Fall des Chemieunternehmens C4; *Höland / Reim / Brecht*, Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip, 2000, S. 98 ff.

16 Ständige Rechtsprechung, vgl. etwa *BAG* 24.1.1996, *BAGE* 82, S. 89 (Leitsatz 1); *BAG* 18.8.1987, AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 unter B II 2; so auch die herrschende Meinung, *Rieble*, RdA 1996, S. 151, 153; *Wiedemann / Wank*, § 4 Rn. 556 ff. m. w. N.; a. A. *Blomeyer* NZA 1996, S. 337, 344 ff., *Ehmann / Schmidt*, NZA 1995, S. 193, 197, *Schmidt*, Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht, 1994, S. 56 ff.

"bargaining"-Situation von Betriebsräten wider.

III. Betriebliche Bedingungen der Geltung von Tarifverträgen

Der Flächentarifvertrag erzeugt zwischen den tarifgebundenen Arbeitgebern seines Geltungsbereichs kartellähnliche Wirkungen.¹⁷ Ein Kartell ist eine Form der wirtschaftlichen Vergesellschaftung, an welcher teilzunehmen für rational handelnde Unternehmen dann und solange sinnvoll ist, wie der Gesamtnutzen die Einbuße an individuellen Gewinnchancen infolge des Kartellzwangs übersteigt. Damit wohnt dieser kartellähnlichen Form der Vergesellschaftung von Anfang an ein Spannungsverhältnis inne zwischen der durch den Tarifvertrag vermittelten Gleichstellung der beteiligten Arbeitgeber als der vergesellschafteten kartellartigen Trägerstruktur (und damit einer beschränkten Stilllegung des brancheninternen Wettbewerbs) und den von den konkreten marktlichen und betriebswirtschaftlichen Bedingungen abhängigen Handlungsbedingungen auf betrieblicher Ebene. Es spricht vieles dafür, dass sich dieses normale Spannungsverhältnis in den letzten Jahren in West- und noch stärker in Ostdeutschland vergrößert hat.¹⁸ Mögliche Gründe hierfür können unter anderem erhöhte Individualität von Betriebswirtschaften aufgrund unterschiedlicher Markt- und Kostendaten, Produktions- und Organisationsweisen, unterschiedlich und schwer vorhersehbar verlaufende Auftragseingänge, differenzierte Wettbewerbsbedingungen im jeweiligen Angebotssegment, erhöhter Termindruck, sowie technisch und ökonomisch erzwungene Verlängerung von Betriebsnutzungszeiten sein.

1. *Adaption statt Normvollzug*

Die Umsetzung von Tarifverträgen im Betrieb geschieht nicht nur durch Normvollzug. Tarifverträge eröffnen vielmehr für die betrieblichen Rechtsakteure, d. h. für Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzern-

17 Wiedemann / Wiedemann, Einleitung Rn. 34; mit guten Gründen kritisch zum Begriff "Kartell" Söllner, ArbRGgwart 35 (1997), S. 21 ff.; Söllner bestreitet nicht die wettbewerbsbeschränkende Wirkung von Tarifverträgen, wendet sich aber gegen eine verfehlte Gleichsetzung von Kartellen und Tarifverträgen.

18 Vgl. die empirische Untersuchung von Opolzer / Zachert, Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages, 2000, S. 219. Zur tariflichen Situation in Ostdeutschland siehe insbesondere die Untersuchung von Artus / Schmidt / Sterkel, Brüchige Tarifrealität: Tarifgestaltungspraxis in ostdeutschen Betrieben der Metall-, Bau- und Chemieindustrie, Jena 1998.

betriebsrat, einen Prozess der Rechtsanwendung, der sowohl wortlaut- bzw. zahlgenaue Anwendung als auch normausgestaltende und normrelativierende Anwendung beinhalten kann. Betriebsräte übernehmen bei der Übersetzung tarifvertraglicher Vorgaben in betriebliche Rechtspraxis eine "Adaptionsfunktion".¹⁹ Die Bedingungen und Eckdaten dieses Prozesses der Rechtsanwendung werden zwar hauptsächlich, aber nicht ausschließlich im Betrieb gesetzt.

2. *Örtliche Rechtspraxis in den Betrieben – Flexibilität durch Puffertechniken*

Das verschärfte Spannungsverhältnis zwischen tariflichem Kollektivnutzen und betrieblichem Individualnutzen drängt "unten", d. h. bei den tarifgebundenen Betrieben, zur Lösung alltäglicher Problemlagen. Die Anwendung von Flächentarifverträgen hat sich faktisch zu den Betrieben hin dezentralisiert, ungeachtet dessen, ob die Tarifverträge von den Tarifvertragsparteien hierfür in rechtlich geordneter Form geöffnet worden sind oder nicht. Diese Entwicklung findet ihren Ausdruck in einer Vielzahl von *Puffertechniken* der Rechtsanwendung. Solche Puffertechniken umfassen vom Tarifvertrag gestattete wie nicht gestattete Betriebsvereinbarungen, sonstige vertragliche Abreden zwischen den Betriebsparteien zur Handhabung von Problemen der Rechtsanwendung ("Handhabungsvereinbarungen", Regelungsabreden), die Duldung nicht tarifvertragsgemäßer Praxis durch den Betriebsrat oder gelegentlich die machtvolle Durchsetzung verschlechternder Arbeitsvertragsbedingungen mit Verweis auf noch ungünstigere Alternativen.

Damit lastet auf vielen Betrieben schon jetzt die tatsächliche oder vermeintliche Notwendigkeit, die für die „Fläche“ verpflichtenden Daten und Normen des Tarifvertrages mit punktuellen betrieblichen Handlungsbedingungen (konkreter Betriebswirtschaft, Auftrags-, Termin- und Wettbewerbsslage, Belegschaftswünsche, Arbeitgebermacht) zur Abstimmung zu bringen. Die hierbei angewandten *Puffertechniken* gehen über die mehrfach beobachteten nicht rechtsförmigen Praxiskonventionen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erheblich hinaus. Aus gemeinsamen Verständigungsprozessen der Betriebsparteien unter Einschluss der Gewerkschaft entsteht eine den Tarifvertrag auf den Betrieb hin anpassende Rechtspraxis. Sie greift der Entwicklung von Formen kontrollierter Öffnung des Tarifvertrages durch die Tarifvertragsparteien oder auch der Neuentwicklung tarifvertraglicher Regelungsinhalte vor.

19 *Schmidt / Trinczek* in: Müller-Jentsch (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft*, 3. Aufl. 1999, S. 103, 107.

Mit Rücksicht auf systemische Geltungserfordernisse beim Flächentarifvertrag ist der "wilden" Dezentralisierung eine regelhafte, jedenfalls in *prozedurale* Regeln gefasste und damit zugleich begrenzte Gestattung ergänzender oder auch variierender betrieblicher Vereinbarungen durch die Tarifvertragsparteien entgegenzusetzen. Unter den zahlreichen hier denkbaren Gestaltungsformen sind wiederum solche vorzugswürdig, die Kenntnisnahme und Lernprozesse ermöglichen.

3. *Vielfalt von Vereinbarungsformen*

Rechtliche Kategorien und betriebliche Wirklichkeit sind auf dem Feld der Formen betrieblicher Vereinbarungen häufig nicht zur Deckung zu bringen. Die Vielfalt von Vereinbarungsformen und Bezeichnungen lässt sich bei genauerer rechtlicher Untersuchung auf die beiden Grundformen einer normativ wirkenden Vereinbarung mit Drittbezug (Betriebsvereinbarung) und einer nur im Verhältnis der Betriebsparteien Leistungs- und Verhaltenspflichten erzeugenden Abrede (Betriebsabsprache bzw. Regelungsabrede) zurückführen. Die meisten nicht unmittelbar und zwingend wirkenden Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien können der Gruppe der Regelungsabreden zugeordnet werden. Die Grenze zwischen beiden Rechtsinstituten verläuft weitaus weniger scharf als theoretisch erwartbar. Die Forschung kann zeigen, dass in der betrieblichen Praxis häufig nicht zwischen der nach § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG unmittelbar und zwingend wirkenden Betriebsvereinbarung und der obligatorischen Regelungsabrede unterschieden wird. Das in der Kommentarliteratur u. a. herangezogene Unterscheidungsmerkmal der *Formlosigkeit* zur Kennzeichnung der Regelungsabrede²⁰ ist nicht zuverlässig. Auch viele Regelungsabreden werden nach gemeinsamem Beschluss niedergeschrieben und von beiden Betriebsparteien unterzeichnet; sie unterscheiden sich dann der äußeren Form nach nicht von Betriebsvereinbarungen. Für die Betriebsparteien kommt es zum Teil auf andere Unterscheidungsmerkmale an. Die Regelungsabrede ist eine "nicht so verbindliche", "nicht so genau" gefasste, "nicht so öffentliche", "nicht so lange" wirkende Vereinbarung oder gelegentlich auch eine Vereinbarungsform, mit der ein "ganz heißes Eisen" angefasst und doch nicht angefasst werden kann. Ihre Vorzüge liegen aus Praxissicht in der kurzen Geltungsdauer oder auch in der einfacheren "Verschwindbarkeit" und darüber hinaus darin, dass sie niemandem gezeigt oder gar vorgelegt werden müssen. Die Bestimmung des rechtlichen Charakters solcher Vereinbarungen im arbeitsge-

20 *Fitting / Kaiser / Heither / Engels*, Betriebsverfassungsgesetz, 19. Aufl. 1998, § 77 Rn. 184; *MünchArbR / Matthes*, 1993, § 319 Rn. 90.

richtlichen Verfahren liefert Sicherheit erst *ex post*. Neben der Form kommt es auf Inhalt und Regelungsabsicht der Betriebsparteien an. Zu prüfen ist jeweils, ob die von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam beschlossene, schriftlich niedergelegte und unterzeichnete Vereinbarung unmittelbar und zwingend wirken *kann* und *soll*.

4. *Die Hinnahme der Abweichung als Rechtsanwendungsform*

Betrieblich gebotene oder erzwungene Flexibilität wird teilweise auch durch den Verzicht des Betriebsrates auf die Einhaltung von Normen erreicht. Der Verzicht kann ein schlichter oder auch ein mit verhandelten Gegenleistungen verbundener sein. Denn die häufige, nach Art und Ausmaß unterschiedliche Entscheidung zum Verzicht auf strikte Regelbeachtung lässt sich von seiten der Betriebsräte als Verhandlungsposition aufbauen, die auf dem Markt des betrieblichen Ressourcentausches eingesetzt werden kann. Gelingen kann diese Nutzung des begrenzten Regelverzichts aus der Sicht der Betriebsräte nur vor dem Hintergrund von ansonsten mobilisierbaren Tarifrechtsnormen.

5. *Recht als Ressource*

Betriebe sind keine rechtsfreien Räume. Die Erkenntnis, dass förmliche Streitverfahren zwischen den Betriebsparteien selten sind, darf nicht zu dem Schluss verleiten, Recht und damit auch das Recht des Flächentarifvertrages spiele in der betrieblichen Interaktion keine Rolle. Im Gegenteil: Auf förmliche Mobilisierung von Recht können die Betriebsräte häufig nur deshalb verzichten, *weil* sie den Flächentarifvertrag als Bezugsordnung und damit als Mittel der Zurückweisung rechtswidriger Zumutungen und notfalls als Drohmittel zu ihrer Verfügung haben. Viele Betriebsräte heben in ihren Erfahrungsberichten eben diese Funktion des Flächentarifvertrages als Ressource in den betrieblichen Macht- und Verhandlungsbeziehungen hervor. Der Tarifvertrag ist damit nicht nur Rechtstext, sondern ein nach Belieben des Betriebsrates einsetzbares Mittel zur Erzwingung von Beachtung eigener Interessen und Rechtsvorstellungen durch den Arbeitgeber.

IV. Betriebliche Rechtsanwendung durch Interaktion

Vor dem Hintergrund einer sich in unterschiedlichen Interaktionsmustern²¹ ausdrückenden, betriebsspezifischen 'political culture' erzeugen Arbeitgeber und Betriebsräte Betriebsrecht in Form von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden in einem komplexen, durch inner- und außerbetriebliche Interaktionen gekennzeichneten Prozess. Die Untersuchung zeigt, dass von Arbeitgebern und Betriebsräten mit der (tarifrechtlich geregelten oder "wilden") Erweiterung ihrer Regelungsbereiche vor allem in Betrieben mit kooperativem Interaktionsmuster mitbestimmungsrelevante Entscheidungen stärker vom Betrieb als einem marktfähigen Projekt als vom grundsätzlichen Interessengegensatz der Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern her gedacht werden. Im Rahmen dieser Entwicklung werden betriebliche Problemlagen zunehmend pragmatisch u. a. auch dadurch gelöst, dass die Betriebsparteien von tariflichen Vorgaben abweichende Regelungen vereinbaren oder Betriebsräte nicht tarifvertragskonforme Praktiken von Arbeitgebern tolerieren. Dadurch gerät der Flächentarifvertrag unter den Druck einer stärker opportunistischen Prüfung seiner konkreten Anwendbarkeit durch *beide* Betriebsparteien.

Als Akteure an der Schnittstelle von Tarif- und Betriebsrecht haben die betriebsnächsten Untergliederungen der Gewerkschaft (Verwaltungsstellen) und die Betriebsräte im Prozess der Umsetzung tariflicher Normen auf betrieblicher Ebene eine besondere Bedeutung. Umfang und Qualität der Kommunikations- und Abstimmungsprozesse zwischen ihnen sind mit ausschlaggebend für den Grad der Beachtung von Tarifnormen durch betriebliche Regelungen. Im Rahmen dieser Interaktionen nehmen die Verwaltungsstellen aufgrund ihrer vielfachen Einbindung in die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen und sonstigen betrieblichen Absprachen im Verhältnis von Betriebs- zum Tarifrecht sowohl eine Kontroll- als auch eine Anpassungsfunktion wahr. Dabei zeigt der keineswegs rigorose Umgang der Gewerkschaft mit von Tarifverträgen abweichenden betrieblichen Regelungen, dass gegenwärtig in der Praxis bereits eine weitgehende, die wirtschaftliche Situation des Betriebes berücksichtigende Anpassung tarifrechtlicher Anforderungen an betriebliche Belange erfolgen kann. Eine optimale Abstimmung von Betriebs- und Tarifrecht ist dabei allerdings nur durch frühzeitige Einbeziehung der Gewerkschaft in be-

21 Typologisierung betrieblicher Interaktionsmuster finden sich insbesondere bei *Bosch / Ellguth / Schmidt / Trinczek*, Betriebliches Interessenhandeln, 1999, *Kotthoff*, Betriebsräte und Bürgerstatus, 1994; *Müller-Jentsch / Seitz*, Industrielle Beziehungen 4/1998, S. 361, 382 ff.; *Trinczek / Schmidt* in: Aichholzer / Schienstock (Hrsg.), Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel, 1989, S. 135, 140 ff.

triebliche Reorganisations- und Rechtsetzungsprozesse zu gewährleisten.

Trotz enger personeller Verzahnung mit der Gewerkschaft und deren Einbeziehung in die betriebliche Rechtsetzung bewahren sich Betriebsräte ein hohes Maß an Eigenständigkeit bei der inhaltlichen Ausgestaltung betrieblicher Regelungen. Für den Fall, dass tarifliche Vorgaben mit den von ihnen wahrgenommenen betriebspezifischen Notwendigkeiten nicht zur Deckung zu bringen sind, räumen sie im Rahmen betrieblicher Rechtsetzung – nicht selten mit Wissen der Verwaltungsstellen – betrieblichen Belangen den Vorrang ein. Die Verwaltungsstellen ihrerseits sind aufgrund ihrer Betriebsnähe wichtige Schaltstationen für Informationen über Inhalte betrieblichen Rechts in Richtung tarifvertragschließende Ebene (Bezirksleitung). Insbesondere beim Abschluss tariflicher Sonderregelungen in Form von Härtefallregelungen und Ergänzungstarifverträgen ist ihre Beteiligung an der inhaltlichen Ausgestaltung als gewerkschaftliche Vorklärungsinstanz für die Betriebsparteien praktisch unverzichtbar. Für die Bezirksleitung ist die Vorabklärung durch die örtliche Gewerkschaftsvertretung Gewähr für Notwendigkeit und Vertretbarkeit der Anpassungsregelung. Eine weitere Öffnung von Tarifverträgen für betriebliche Regelungen – sei es durch die Übertragung von Regelungsbefugnissen an die Betriebsparteien oder durch die Erweiterung der Möglichkeiten zu betriebsbezogenen tariflichen Sonderregelungen – wird die Notwendigkeit der Kommunikation zwischen Betriebsräten und Verwaltungsstellen zur Beachtung des Tarifrechts verstärken.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die herkömmliche Triade betrieblicher Mitbestimmungsbeziehungen – Arbeitgeber, Betriebsrat, Gewerkschaft – sich gegenwärtig in der Beziehungachse Betriebsrat–Gewerkschaft abschwächt. Gleichzeitig verstärkt die Abgabe von Befugnissen an die Betriebsparteien die betriebliche Partnerschaft. Diese Entwicklung steht nicht im Widerspruch zu anhaltend intensiven Beratungskontakten zwischen Betriebsräten und Gewerkschaft, die gerade bei Annäherung von betrieblichen Regelungen an die in der Praxis beliebten "Grauzonen" den Betriebsräten Rechts- und Tarifsicherheit bieten. Denn auch bei intensiven Beratungskontakten behalten sich die Betriebsräte die Entscheidung über die Anwendung der von der Gewerkschaft gebilligten Regelungen häufig vor. Ungeachtet aller verbalen Beteuerungen werden Betriebsräte sich im Spannungsverhältnis zwischen Tariftreue und Betriebsinteressen im Zweifel "sachbezogen pragmatisch"²² entscheiden. Gegenüber diesem betriebsbezogenen Pragmatismus schwächt sich der normative Geltungsanspruch des Tarifvertrages ab.

22 *Bosch, Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität, 1997, S. 151.*

V. Präjudizwirkung betrieblicher Regelungen auf tarifliche Normen

Nach absolut herrschender Meinung ist das Verhältnis von Tarifverträgen zu Betriebsvereinbarungen durch den Vorrang der Tarifautonomie geprägt.²³ Faktisch prägt jedoch nicht selten die betriebliche Praxis die Gestaltung von Tarifverträgen.

1. Empirische Erkenntnisse

Die Wechselwirkung betrieblicher und tariflicher Normsetzung lässt sich empirisch nachweisen. Eine Beeinflussung tariflicher Normen durch betriebliche Regelungen kann dabei auf qualitative sowie quantitative Weise erfolgen:

Zum einen kann eine betriebliche Praxis von den Tarifvertragsparteien als sinnvoll erkannt und aufgrund ihrer qualitativen Vorzüge in den Tarifvertrag übernommen werden. Die Betriebe dienen dabei nicht nur als Ideengeber, sondern auch als überschaubares Erprobungsfeld. Auf diese Weise können frühzeitig nicht funktionale Regelungen erkannt sowie problematische Detailfragen korrigiert werden. Um einen optimalen Lernprozess zu ermöglichen, erscheint eine enge Einbeziehung der Tarifvertragsparteien in die betriebliche Erprobung wichtig. Als rechtliches Regelungsmittel bietet sich das Instrument des Ergänzungstarifvertrages²⁴ an.

Wird eine Abweichung vom Tarifvertrag jedoch in einer Vielzahl von Betrieben praktiziert, so geht hiervon ein quantitativer Angleichungsdruck auf den Flächentarifvertrag aus. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die betriebliche Praxis auf eine Betriebsvereinbarung stützt oder aufgrund einer Regelungsabrede der Betriebsparteien erfolgt. Entscheidend ist vielmehr die Kenntnisnahme anderer Betriebe und schließlich der Tarifvertragsparteien von der betrieblichen Praxis. Aufgrund nicht steuerbarer Kommunikationsprozesse kann auch eine versuchte Geheimhaltung betrieblicher Regelungen den Angleichungsdruck nicht zuverlässig verhindern. Dies gilt insbesondere bei Re-

23 *Fitting / Kaiser / Heither / Engels*, § 77 Rn. 61 m. w. N.; a. A. *Ehmann / Lambrich*, NZA 1996, S. 346.

24 Zur rechtlichen Zulässigkeit betrieblicher Ergänzungstarifverträge siehe *Wendeling-Schröder*, NZA 1998, S. 624 ff.; *Zachert*, ZTR 1998, S. 97, 99; Ergänzungstarifverträge können nicht nur als Firmentarifverträge (auch als Haus- oder Werktarifvertrag bezeichnete Tarifverträge zwischen einzelner Arbeitgeber und Gewerkschaft) gestaltet sein, sondern auch als firmenbezogene Verbandstarifverträge; vgl. hierfür als Beispiel *LAG Baden-Württemberg* 9.11.1998, 15 Sa 86/98, n. v.

gelungen von großer Bedeutung, bei einer längerfristigen Praxis sowie bei großen Betrieben. Gerade große Unternehmen spielen aufgrund stärkerer öffentlicher Beachtung, ihrer starken Präsenz in Gremien der Tarifvertragsparteien sowie ihrer größeren Kapazitäten zur Entwicklung eigener Regelungsmodelle bei der Transformation betrieblicher Praxis in Tarifrecht eine prägende Rolle.

In Verhandlungen auf betrieblicher wie auf tariflicher Ebene können Abweichungen vom Tarifvertrag als Verhandlungsmittel genutzt werden, um eine gleichartige Regelung zu fordern. Diese Forderung hat umso mehr Chancen sich durchzusetzen, je häufiger entsprechende Abweichungen praktiziert werden. Je mehr Betriebe also vom Tarifvertrag abweichen, desto stärker geraten die Tarifvertragsparteien unter Handlungsdruck. Um die Ordnungskraft des Flächentarifvertrages in diesem Bereich nicht aufzugeben, ergibt sich in einem solchen Fall die Notwendigkeit, die abweichende betriebliche Praxis durch Schaffung entsprechender tariflicher Normen wieder zu legalisieren. Ein derartiges Nachgeben des von den Betrieben ausgehenden Angleichungsdrucks durch weitere Öffnung des Tarifvertrages kann dabei die Eigendynamik dieses Prozesses weiter fortsetzen und somit letztlich ebenfalls zu einem Verlust der tarifvertraglichen Ordnungsfunktion²⁵ führen. Eine einmal in größerem Umfang praktizierte Abweichung vom Tarifvertrag lässt sich daher nur schwer zurück in rechtlich geordnete Bahnen lenken. Dieses Phänomen ist als präjudizierende Wirkung abweichender betrieblicher Regelungen auf Tarifverträge zu charakterisieren.

2. *Rechtliche Schlussfolgerungen*

Zum Schutzbereich der in Art. 9 Abs. 3 GG normierten Tarifautonomie gehört auch die Befugnis der Koalitionen zur tarifvertraglichen Regelung.²⁶ Aus dem grundrechtlichen Schutz folgt eine Normsetzungsprärogative der Tarifvertragsparteien vor Regelungen der Betriebsparteien.²⁷ Die Präjudizwirkung tarifwidriger Praktiken auf betrieblicher Ebene bedeutet eine Beeinträchtigung dieses Handlungsvorrechts der Tarifvertragsparteien. In rechtlicher Hinsicht lassen

25 Zur Ordnungsfunktion des Tarifvertrages siehe Wiedemann / *Wiedemann*, Einleitung Rn. 13 ff. m. w. N.; kritisch: *Reuter*, *ZfA* 1995, S. 1, 37 ff.; *Rieble*, *Arbeitsmarkt und Wettbewerb*, 1996, Rn. 1307.

26 Ständige Rechtsprechung des *BVerfG* seit seiner Entscheidung vom 18.11.1954, *BVerfGE* 4, S. 96, 106.

27 *Säcker / Oetker*, *Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie*, 1992, S. 99; *Wiedemann / Wank*, § 4 Rn. 555.

sich hieraus mehrere Schlussfolgerungen – insbesondere im Hinblick auf die Auslegung des Tarifvorbehalts gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG – ziehen:

Zum einen betrifft dies die Angemessenheit einer analogen Anwendung von § 77 Abs. 3 BetrVG auf Regelungsabreden. In der Rechtswissenschaft ist stark umstritten, ob die Sperrwirkung des Tarifvorbehalts sich lediglich auf Betriebsvereinbarungen²⁸ oder auch auf Regelungsabreden bezieht.²⁹ Der von § 77 Abs. 3 bezweckte Schutz der Tarifautonomie wird bei abweichenden betrieblichen Regelungen dadurch gefährdet, dass diese eine präjudizierende Wirkung entfalten. Die Präjudizwirkung entsteht aber bei Regelungsabreden in gleicher Weise wie bei Betriebsvereinbarungen.³⁰ Dementsprechend erscheint eine analoge Anwendung von § 77 Abs. 3 BetrVG auf Regelungsabreden angemessen.

Des weiteren lassen sich aus den empirischen Ergebnissen auch Aussagen zur Geltung des Günstigkeitsprinzips im Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung treffen. Nach herrschender Meinung sperrt der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG auch den Arbeitnehmer begünstigende Betriebsvereinbarungen.³¹ Dies wird insbesondere von *Thomas B. Schmidt* angezweifelt, da ein Nachweis für eine Gefährdung der Tarifautonomie durch begünstigende Betriebsvereinbarungen nicht ansatzweise erbracht sei.³² Dem muss angesichts der festgestellten Präjudizwirkung widersprochen werden. Prinzipiell kann nicht nur durch verschlechternde, sondern auch durch begünstigende betriebliche Regelungen ein Angleichungsdruck auf die Tarifvertragsparteien entstehen. Eine Gefährdung der Tarifautonomie wird allerdings erst dann praktisch relevant, wenn ein Angleichungsdruck "nach oben" auf entsprechende wirtschaftliche Rahmenbedingungen trifft. In Zeiten von Massenarbeitslosigkeit wirkt daher die Vorstellung einer zu übertariflichen Leistungen

28 Gegen eine Sperrwirkung von Regelungsabreden sprechen sich aus: *Fischer*, Die tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen, 1998, S. 217 f.; *Fitting / Kaiser / Heither / Engels*, § 77 Rn. 90; Betriebsverfassungsgesetz – Gemeinschaftskommentar / *Kreutz*, 6. Aufl. 1998, § 77 Rn. 114; *Waltermann*, Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie, 1996, S. 269 f.; *Wiedemann / Wank*, § 4 Rn. 560; neuerdings ebenso das BAG 20.4.1999, DB 1999, S. 1555, 1557.

29 So *D/K/K-Berg*, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl. 1998, § 77 Rn. 78; *Hanau* RdA 1973, S. 281, 285; *MünchArbR / Matthes*, § 318 Rn. 71; *Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl. 1998, § 77 Rn. 278; *Zachert*, RdA 1996, S. 141, 145.

30 Das ist letztlich der Grund, weshalb das BAG den Gewerkschaften auch eine Unterlassungsklage gegen tarifwidrige Regelungsabreden zugesteht, vgl. BAG 20.4.1999, DB 1999, S. 1555, 1558.

31 *Wiedemann / Wank*, § 4 Rn. 556 m. w. N.

32 *Schmidt*, Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht, 1994, S. 113 f.

führenden Konkurrenzsituation anachronistisch. Eine Gefährdung der Tarifautonomie durch begünstigende betriebliche Regelungen lässt sich somit theoretisch herleiten, in der betrieblichen Praxis erscheint sie aber aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht gegeben. Prekär werden erst solche betrieblichen Regelungen, die aufgrund eines veränderten Günstigkeitsvergleich als günstiger bezeichnet werden. Sie bieten das Einfallstor für nicht mehr objektive Wertentscheidungen, mit denen tarifvertragliche Konzeptionen außer Kraft gesetzt werden können.³³ In jedem Fall erstreckt sich daher der Wirkungsbereich von § 77 Abs. 3 BetrVG auf begünstigende betriebliche Regelungen, wenn diese zu einer Aushebelung tarifvertraglicher Modelle führen können.

Nach wie vor umstritten ist das Verhältnis von Tarifvorbehalt gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG und Tarifvorrang gemäß § 87 Abs. 1 Eingangss. BetrVG. Ein Großteil der Literatur folgt der sogenannten "Zwei-Schranken-Theorie"³⁴, nach der beide Vorschriften nebeneinander Anwendung finden. Dagegen legt das *Bundesarbeitsgericht* in seiner Rechtsprechung die sogenannte "Vorrangtheorie"³⁵ zugrunde, die in § 87 Abs. 1 Eingangss. BetrVG die speziellere Norm sieht. Der entscheidende Unterschied beider Vorschriften besteht darin, dass nach § 87 Abs. 1 Eingangss. BetrVG der betrieblichen Regelung keine *abschließende* tarifliche Norm entgegenstehen darf, während nach § 77 Abs. 3 BetrVG Betriebsvereinbarungen bereits bei *üblicherweise* durch Tarifvertrag geregelten Angelegenheiten gesperrt sind. Da auch von betrieblichen Regelungen in nicht tarifgebundenen Betrieben eine Präjudizwirkung auf den Tarifvertrag ausgehen kann, spricht dies zunächst zum Schutz der Tarifautonomie für eine Anwendung der Zwei-Schranken-Theorie. Das *Bundesarbeitsgericht* hat jedoch in seiner richtungsweisenden Entscheidung vom 24.2.1987 diese präjudizierende Wirkung ausdrücklich anerkannt.³⁶ Es entschied sich dennoch für die Vorrangtheorie, da der Beeinträchtigung der Tarifautonomie die

33 Siehe dazu oben unter II.

34 Vgl. v. a. *Fitting / Kaiser / Heither / Engels*, § 77 Rn. 98; *GK-BetrVG / Wiese*, § 87 Rn. 47; *Glaubitz* in *Hess / Schlochauer / Glaubitz*, Betriebsverfassungsgesetz, 5. Aufl. 1997, § 87 Rn. 62; *Hromadka*, DB 1987, S. 1991, 1992; *Steger / Weinspach*, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl. 1994, § 87 Rn. 35 ff.; *Waltermann*, Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie, 1996, S. 285 ff.; *Wank*, RdA 1991, S. 129 ff.

35 *BAG* 24.2.1987 AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972; *BAG Großer Senat* 3.12.1991 BB 1992, S. 1418, 1423 ff. Die Vorrangtheorie geht zurück auf *Säcker*, ZfA 1972 Sonderheft, S. 41, 63 ff. Weitere Vertreter sind z. B. *D/K/K-Berg* § 77 Rnr. 66; *Ehmann / Schmidt*, NZA 1995, S. 193, 197; *Kempfen / Zachert*, Tarifvertragsgesetz, 3. Aufl. 1997, Grundlagen Rn. 279; *MünchArbR / Matthes* § 318 Rn. 68 f.

36 *BAG* 24.2.1987, AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972 unter B II 4 b ee.

Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers in einem nicht an Tarifverträge gebundenen Betrieb entgegengestellt wurde.³⁷ Diese Argumentation wird durch die empirischen Erkenntnisse nicht in Frage gestellt. Daher kann trotz Beeinträchtigung der Tarifautonomie aufgrund der Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern in nicht an Tarifverträge gebundenen Betrieben eine Anwendung der Vorrangtheorie gerechtfertigt sein.

Schließlich ergibt sich aus der präjudizierenden Wirkung tarifwidriger betrieblicher Regelungen die Notwendigkeit, dass einer derartigen Verletzung der Tarifautonomie von den Tarifvertragsparteien mit angemessenen prozessualen Rechtsmitteln entgegengetreten werden kann.³⁸

VI. Tarifbezogene Konfliktbearbeitung

Besonderes Augenmerk der empirischen Untersuchung galt der Verarbeitung von betrieblichen Konflikten durch außergerichtliche Verfahren (insbesondere durch Anrufung der gesetzlichen Einigungsstelle oder der tariflichen Schlichtungsstelle) sowie auf gerichtlichem Wege. Ungeachtet der geringen Häufigkeit einer derartigen Konfliktbearbeitung spielt die Möglichkeit der konfliktiven Mobilisierung von Recht eine nicht zu unterschätzende Steuerungsfunktion.

1. *Konfliktive Nutzung von Recht auf Betriebsebene*

Gerichtliche oder außergerichtliche Verfahren zur tarifbezogenen betrieblichen Konfliktlösung werden nur ausnahmsweise genutzt. Dies widerspricht der These *Michael Hartmanns*, wonach im Gefolge des sog. *Leber-Kompromisses* zum Manteltarifvertrag Metall 1984 eine zunehmende materiale Rechtsbestimmung durch arbeitsgerichtliche Urteile und insgesamt eine langfristige Entwicklung hin zur Materialisierung zentraler Teile des kollektiven Arbeitsrechts erfolgen werde.³⁹ Ohne Zweifel greift zwar die Arbeitsgerichtsbarkeit in die doppelstöckig aufgebauten Beziehungen des kollektiven Arbeitsrechts zwischen Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien sowie zwischen den Betriebsparteien immer wieder streitschlichtend und orientierend ein. Eine sub-

37 BAG 24.2.1987, AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972 unter B II 4 b bb und dd.

38 Siehe dazu unten Punkt VI 3.

39 *Hartmann*, Zeitschrift für Soziologie 16, 1987, S. 16, 17.

stantielle Zunahme der Anlässe lässt sich jedoch – sieht man von den besonders klärungsbedürftigen Jahren nach 1984 ab – nicht feststellen.

Die Gründe hierfür sind aus den Forschungsbefunden gut erkennbar. Die Gewerkschaften verzichten im Regelfall schon mit Rücksicht auf die ihnen verbundenen Betriebsräte auf arbeitsgerichtliche Klärung, wenn sie formell (Härtefallverfahren, betrieblicher Ergänzungstarifvertrag) oder informell (über den Betriebsrat als Vertrauensinstitution im Betrieb) in eine abweichende Handhabung des Flächentarifvertrages im Betrieb eingebunden werden. Selbst wenn die Gewerkschaften nicht eingebunden sind, werden Opportunitätsüberlegungen, in die verschiedene rechtliche, ökonomische und gewerkschaftspolitische Gesichtspunkte und Bedenken eingehen, häufig gegen förmliche Rechtsverfolgung sprechen. Zwischen den Betriebsparteien wirkt normalerweise rechtsstreichend die Vielfalt von Anpassungs- und Vermeidetechniken im Alltag betrieblicher Interaktion (Absprachen, Tolerierung, "concession bargaining" "Augen zudrücken" u. ä.). Darüber hinaus gilt auch hier die allgemein beobachtbare Abneigung von in dauerhafte soziale Beziehungen eingebundenen Personen gegen konfliktive Mobilisierung von Recht. Mobilisierung von Recht beinhaltet Einbeziehung von Externen (als Vorsitzende der Einigungs- oder der tariflichen Schlichtungsstelle, als Rechtsanwälte oder Rechtsschutzsekretäre oder als Richter des Arbeitsgerichts) in das Streitverhältnis. Darin liegt immer auch ein Moment des Versagens eigener Verhandlungs- oder Entscheidungsfähigkeit. Bevorzugt werden demgegenüber Verhandlungs- oder gelegentlich auch Machtlösungen *innerhalb* der Betriebsbeziehung. Das schließt Einigungsstellen-, Schlichtungsstellen- oder arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren offenkundig nicht aus, macht sie aber im Verhältnis zur Häufigkeit der Streitfälle zu einer Ausnahme. Dieser Ausnahmefall kann seinerseits, wenn er einmal erprobt worden ist, in das kollektive Gedächtnis der Betriebsparteien eingeschrieben sein und lange Zeit als Bezugsereignis dienen.

2. Betriebliche Verfahren zur Konfliktlösung

Die Wirksamkeit betrieblicher Mechanismen zur Konfliktlösung lässt sich somit nicht an der Häufigkeit ihrer Nutzung ablesen. Nicht aus der Einleitung des Verfahrens, sondern vielmehr durch seine Androhung ergibt sich regelmäßig bereits die Wirkung der Einigungs- oder der tariflichen Schlichtungsstelle. Daraus resultiert ein Einigungsdruck für die Betriebsparteien, der im Regelfall eine tatsächliche Inanspruchnahme dieser Verfahren überflüssig macht. Dementsprechend ist gerade die relative Seltenheit einer solchen Konfliktlösung ein Ausdruck für das Funktionieren dieser Einrichtungen. Besondere Vorzüge weist dabei die tarifliche Schlichtungsstelle auf, deren Vorteil gegenüber der gesetzlichen Einigungsstelle vor allem in der direkten Einbeziehung der Tarifvertragsparteien besteht. Die tariflichen Akteure erhalten auf diese Weise einen unmittelbaren Einblick in die betriebliche Praxis, die sie durch ihre Entscheidung wiederum in Übereinstimmung mit der weiteren tariflichen Entwicklung gestalten können. Die tarifliche Schlichtungsstelle kann insofern auch im Sinne einer lernenden Rückkopplung von tariflicher und betrieblicher Ebene fungieren.

Die positive Bewertung der tariflichen Schlichtungsstelle spricht für eine Ausweitung ihrer Zuständigkeit. Sofern dies allerdings zu einer Erweiterung der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates führt, ist die rechtliche Zulässigkeit entsprechender tariflicher Regelungen umstritten.⁴⁰ Den geäußerten Bedenken gegen eine Erweiterung von Mitbestimmungsrechten kann jedoch nicht gefolgt werden.⁴¹ Zum einen räumen §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 2 TVG den Tarifvertragsparteien ausdrücklich das Recht zur betriebsverfassungsrechtlichen Normsetzung ein, was bei Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 bekannt war.⁴² Zum anderen stellt eine Erweiterung von

40 Bejahend: *BAG* 18.8.1987, *NZA* 1987, S. 779, 783 f.; *Gaumann / Schafft*, *NZA* 1998, S. 176, 182; *Hanau*, *NZA* 1985, S. 73, 75; *Lohs*, *DB* 1996, S. 1722, 1724; *Säcker / Oetker*, *Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie*, 1992, S. 78 ff.; *Weyand*, *ArbuR* 1989, S. 193, 201; *Zachert*, *ArbuR* 1995, S. 1, 5; *GK-BetrVG / Wiese*, § 87 Rn. 11 m. w. N. Gegen die Zulässigkeit einer tarifvertraglicher Erweiterung von Mitbestimmungsrechten sprechen sich aus: *Buchner*, *RdA* 1990, S. 1, 5; v. *Hoyningen-Huene* Anm. zu *BAG*, AP Nr. 23 § 77 *BetrVG* 1972; *Richardi*, *NZA* 1988, S. 673, 677; *Schaub*, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 8. Auflage 1996, § 206 II 7; *Walker*, *ZfA* 1996, S. 353, 368.

41 Siehe dazu ausführlich *Höland / Reim / Brecht*, *Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip*, 2000, S. 304 ff.

42 Gegen die teilweise vorgebrachte restriktive Auslegung des *BetrVG* spricht, dass nach der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs die Zulässigkeit einer tariflichen Erweiterung von Mitbestimmungsrechten ausdrücklich offengehalten wurde; vgl.

Mitbestimmungsrechten angesichts einer umfassenden Regelungskompetenz der Betriebsparteien⁴³ auch keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit dar. Der in diesem Zusammenhang geforderte Schutz vor Eingriffen der Betriebsparteien in Rechte der Arbeitnehmer wird hierdurch keinesfalls aufgegeben, da den Arbeitnehmer unzulässig beeinträchtigende Betriebsvereinbarungen durch eine gerichtliche Rechts- und Billigkeitskontrolle⁴⁴ abgewehrt werden können. Schließlich erscheint eine tarifliche Erweiterung von Mitbestimmungsrechten angesichts einer verstärkten Verlagerung von Entscheidungsspielräumen auf die betriebliche Ebene geradezu geboten: Sofern die Tarifvertragsparteien zugunsten der Betriebsparteien auf tarifliche Regelungskompetenzen verzichten, bedeutet dies auch eine Verlagerung von möglichen Konflikten auf die betriebliche Ebene.⁴⁵ Dem müssen die Tarifvertragsparteien dadurch Rechnung tragen, dass sie den Betriebsparteien angemessene Verfahrenslösungen anbieten. Die tarifliche Erweiterung von Mitbestimmungsrechten bietet sich hierfür an.

3. *Gerichtliche Verfolgung von Tarifverstößen*

Die zum Zeitpunkt der Untersuchung bestehende Rechtslage zur gerichtlichen Verfolgung von Tarifverstößen erwies sich als nicht effektiv. Es bestätigte sich erneut, dass insbesondere Klagen einzelner Arbeitnehmer zur Beseitigung tarifwidriger Praktiken nicht geeignet sind. Einer Individualklage steht zumeist die Angst vor persönlichen Nachteilen bis hin zur Kündigung entgegen. Offene Äußerungen von befragten Personalleitern machen deutlich, dass derartige Bedenken keinesfalls unberechtigt sind. Wirksam verhindern lässt sich eine solche Gefahr nur dann, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern Klage erheben. Dann erhält das Verfahren jedoch faktisch einen Charakter, der ihm rechtlich verweigert wurde: Seinem Sinn nach handelt es sich dann um ein Kollektivverfahren.

BR-Drs. 715/70, S. 36.

43 *BAG* 18.8.1987, *NZA* 1987, S. 779, 780; a. A. *Waltermann*, *Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie*, 1996, S. 13 ff. m. w. N.

44 *BAG* 26.10.1994, AP Nr. 18 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie unter II 3 c; zwar ist die Zulässigkeit einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle von Betriebsvereinbarungen umstritten, jedoch steht bei der im Zusammenhang mit der Außenseiter-Problematik diskutierte Frage unzulässiger Grundrechtseingriffe die in der Literatur als unproblematisch angesehene Rechtskontrolle im Vordergrund; vgl. zum Streitstand *Fitting / Kaiser / Heither / Engels*, § 77 Rn. 197 f.

45 So auch *Weitbrecht / Braun* in: Müller-Jentsch (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft*, 3. Aufl. 1999, S. 95.

Leiten Betriebsräte Beschlussverfahren gegen Tarifverstöße ein, so kann dieses Vorgehen durchaus zu einer Unterlassung der tarifwidrigen Praktiken führen. Mitunter reicht in diesem Zusammenhang bereits die glaubhafte Androhung aus, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Der Betriebsrat kann allerdings nur dann glaubhaft drohen, wenn seine Klageerhebung hinreichende Aussicht auf Erfolg hat. Das im Bereich der Metallindustrie nicht selten anzutreffende Beispiel einer Überschreitung der in den Manteltarifverträgen festgeschriebenen Beschäftigungsquoten zeigt die Schwierigkeiten eines gerichtlichen Vorgehens durch den Betriebsrat. Nach der Rechtsprechung einiger Landesarbeitsgerichte stehen dem Betriebsrat in diesen Fällen keine speziellen Sanktionsmöglichkeiten zu, um gegen die arbeitgeberseitige Verletzung seiner tariflichen Pflichten vorzugehen.⁴⁶ Die restriktive Auslegung dieser Landesarbeitsgerichte ist abzulehnen, da sie die dem Betriebsrat übertragene Überwachungsfunktion gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG leerlaufen lässt.⁴⁷ Neben derartigen rechtlichen Schwierigkeiten ist aber auch ein faktisches Problem zu bedenken: Beruht der Tarifverstoß auf einer Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede, so ist der Betriebsrat selbst Akteur der tarifwidrigen Praktik. Es kann daher in solchen Fällen nicht erwartet werden, dass der Betriebsrat gegen seine eigene Regelung klagt. Damit erweist sich ein gerichtliches Vorgehen von Betriebsräten nur in einem begrenzten Bereich als effektives Mittel gegen Tarifverstöße.

Auch die Einwirkungsklage einer Gewerkschaft gegen den jeweiligen Arbeitgeberverband spielt in der Praxis eine untergeordnete Bedeutung. Dies liegt zum einen daran, dass es dem Arbeitgeberverband an geeigneten Druckmitteln zum Vorgehen gegen einen tarifbrüchigen Arbeitgeber fehlt. Die Gewerkschaft kann wiederum den Arbeitgeberverband nicht verpflichten, aus den ohnehin begrenzten Möglichkeiten das am besten geeignete Mittel einzusetzen. Der Einsatz von scharfen Sanktionsmittel ist zudem allein deswegen nicht zu erwarten, da sich ein Arbeitgeber im Zweifel stets durch Austritt solchen Sanktionen seines Verbandes entziehen kann. Es liegt somit auch hier in der Natur der Einwirkungsklage, dass sie für einen wirksamen Schutz vor Tarifverstößen nicht geeignet ist: Der Streit besteht nicht zwischen den Tarifvertragsparteien, sondern zwischen einer Tarifvertragspartei und einem betrieblichen Akteur. Dementsprechend lässt sich der Konflikt nur durch ein Verfahren lösen, in dem sich die eigentlichen Konfliktgegner gegenüberstehen.

46 *LAG Niedersachsen* 28.5.1998, BB 1998, S. 1535; *LAG Hamm* 10.11.1998 Az. 13 TaBV 57/98 (nicht rechtskräftig).

47 Eingehender zur Kritik an den Entscheidungen siehe *Höland / Reim / Brecht*, *Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip*, 2000, S. 316 f.

Nach der Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts* zum Untersuchungszeitpunkt stand der Gewerkschaft kein Unterlassungsanspruch gegen einen tarifbrüchigen Arbeitgeber zu, wenn es sich um eine Angelegenheit der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG handelte.⁴⁸ Ein gerichtliches Vorgehen der Gewerkschaft erwies sich daher trotz offensichtlicher Tarifverstöße mit erheblichen rechtlichen Unsicherheiten verbunden. Mit einem Beschluss des *Bundesarbeitsgerichts* vom 20.4.1999 wurde der Gewerkschaft ein allgemeiner Unterlassungsanspruch gegen einen sich tarifwidrig verhaltenden Arbeitgeber eingeräumt.⁴⁹ Die Entscheidung ist angesichts der empirisch bestätigten Ineffektivität sonstiger prozessualer Vorgehensweisen zu begrüßen. Wie oben dargestellt, entfalten abweichende betriebliche Regelungen eine präjudizierende Wirkung auf Tarifverträge.⁵⁰ Einer Verletzung materiellen Rechts – wie sie hier durch die Beeinträchtigung der Tarifautonomie gegeben ist – muss mit wirksamen prozessualen Mitteln entgegen getreten werden können. Mit der Einräumung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs der Tarifvertragsparteien gegen vom Tarifvertrag abweichende betriebliche Regelungen wird dieses bislang bestehende Manko beseitigt.

In ersten, teilweise drastischen Reaktionen wurden Befürchtungen geäußert, die Entscheidung des BAG werde zu einer verstärkten Tariffucht führen.⁵¹ Außerdem werde der Abschluss betrieblicher Bündnisse für Arbeit zur Rettung von Arbeitsplätzen in wirtschaftlich gefährdeten Unternehmen vielfach zum Scheitern verurteilt sein.⁵² Eine derartige Folgenabschätzung der Entscheidung erscheint unrealistisch. Hinsichtlich der Möglichkeit betrieblicher Bündnisse ist auf das Mittel der Ergänzungstarifverträge hinzuweisen: Es bleibt den Tarifvertragsparteien unbenommen, in wirtschaftlichen Krisensituationen entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Nicht möglich soll es jedoch sein, unter Umgehung der Tarifparteien tarifliche Standards abzusenken.

Der geäußerten Befürchtung zunehmender Austritte aus dem Arbeitgeberverband liegt implizit die Annahme zugrunde, dass es in Folge der BAG-Entscheidung zu einem massenhaften Anstieg von Unterlassungsklagen kom-

48 *BAG* 20.8.1991, AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 Tarifvorbehalt.

49 *BAG* 20.4.1999, DB 1999, S. 1555 ff.; zustimmend: *Berg / Platow*, DB 1999, S. 2362 ff.; *Däubler*, AiB 1999, S. 481 ff.; *Kocher*, ArbuR 1999, S. 382 ff.; *Wohlfahrt*, NZA 1999, S. 962 ff.; ablehnend: *Müller*, DB 1999, S. 2310 ff. sowie die in den Fußnoten 51 und 52 erwähnten Autoren.

50 Siehe oben unter Punkt V.

51 *Buchner*, NZA 1999, S. 897, 902; *Hromadka*, AuA 2000, S. 13, 17; *Trappehl / Lambrich*, NJW 1999, S. 3217, 3223; *Thüsing*, DB 1999, S. 1552, 1554; angedeutet auch von *Hundt*, Arbeitgeber 9/1999, S. 3.

52 *Bauer*, NZA 1999, S. 957, 961; *Göhner*, Presseerklärung der BDA vom 19.7.1999.

men könnte. Eine dauerhafte und drastische Zunahme gewerkschaftlicher Unterlassungsklagen lässt sich jedoch nach den empirischen Erkenntnissen nicht erwarten. Die Gefahr einer grundlegenden Störung des Verhältnisses zum Betriebsrat oder zu den gewerkschaftsgebundenen Arbeitnehmern wird die Gewerkschaften zu einer genauen Prüfung veranlassen, ob ein gerichtliches Vorgehen wirklich opportun erscheint.⁵³ Im Regelfall werden sie daher versuchen, gemeinsam mit den Betriebsparteien zu einer Lösung zu gelangen. In diesem Zusammenhang stärkt die Klagebefugnis allerdings die gewerkschaftliche Verhandlungsposition. Mit der grundsätzlichen Option einer Unterlassungsklage verbessert sich die Möglichkeit, auf tarifkonforme Regelungen hinzuwirken. Insofern ermöglicht die Anerkennung eines gewerkschaftlichen Unterlassungsanspruchs die Nutzung von Recht als Ressource: Nicht in der Klageerhebung, sondern in ihrer Vermeidung durch eine notwendigerweise gemeinsame Konfliktlösung liegt die Chance der neuen Rechtsprechung.

VII. Die Einstellung der betrieblichen Praxis zur Reform des Flächentarifvertrages

Ungeachtet auch positiver Erfahrungen mit verhandlungsgestützter Anwendung von Tarifverträgen und mit ergänzenden Betriebsvereinbarungen herrscht bei den Betriebsräten die Sorge vor Überforderung durch die (weitere) Verlagerung von Regelungsaufgaben auf Betriebsebene vor. Deutlich wird aus mehreren Gesprächen die für die Betriebsräte unverzichtbare Funktion des Tarifvertrages als einer rechtlichen Ressource, mit deren Hilfe sich erforderlichenfalls "Druck machen" lässt. Dabei erwarten die Betriebsräte von den Flächentarifverträgen vor allem textlichen und rechtlichen Rückhalt, aber auch Spielräume für betriebliche Anpassung. Ist der rechtliche Rückhalt durch den Flächentarifvertrag gesichert, sind Betriebsräte durchaus interessiert, bereit und aus ihrer Sicht auch fähig, tarifvertragliche Rechtsnorminhalte auf betriebliche Verhältnisse abzustimmen.

Anders als es die Verbandsrhetorik erwarten lässt, sehen Arbeitgeber in tarifgebundenen Betrieben in der Verlagerung von Regelungsbefugnissen auf die Betriebsparteien sowohl Vorteile als auch Risiken. Die "professionelle" Erledigung von konfliktiven Verteilungsfragen durch die Tarifvertragsparteien erzeugt zwar vor allem in Klein- und Mittelbetrieben Unmut und hat im Regel-

53 Das diesbezügliche Problem der Gewerkschaft erkennt auch *Hromadka*, AuA 2000, S. 13, 17.

fall zusätzliche Kosten zur Folge, sichert jedoch betrieblichen Frieden. Die Verlagerung von Verhandlungs- und Regelungsmacht auf die betriebliche Ebene bedeutet hingegen die Übernahme von unter Umständen konfliktiven, jedenfalls zeitaufwendigen und kostenträchtigen Präzisierungslasten in der Rechtsanwendung. Dennoch lautet der Tenor der Reformwünsche der Arbeitgeber, insoweit umgekehrt zu den Bedürfnissen der Betriebsräte: mehr "Rahmen" und weniger "Regelung" im Flächentarifvertrag. Gewünscht wird von den Flächentarifverträgen vor allem Spielraum, aber auch textliche und rechtliche Orientierung für den Betriebsalltag.

VIII. Überlegungen zur weiteren Entwicklung des Flächentarifvertrages

Die eingeschränkte *allgemeine* Aussagekraft eines vorwiegend qualitativ angelegten Forschungsprojektes und das Bewusstsein fehlender eigener Tarifpraxis ziehen schlussfolgernden Überlegungen zur Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages von vornherein enge Grenzen. Dennoch ist es legitim – weniger für die Tarifpraxis als für künftige Forschung in diesem Feld –, einige abschließende Überlegungen zu möglichen rechts- und tarifpolitischen Folgerungen aus den Forschungserkenntnissen anzustellen.

1. *Spielraum oder Präzision? Zu den Anforderungen an tarifvertragliche Normen*

Die eingangs aufgeworfene Frage nach einem konzeptionell sinnvollen Verhältnis von präzisen und unpräzisen Normen ("rules and standards") im Verhältnis zwischen Tarif- und Betriebsparteien lässt sich auf der Grundlage der vorliegenden Empirie zwar nicht eindeutig und abschließend, aber mit einiger Plausibilität zugunsten der Konkretisierungslast der Tarifvertragsparteien beantworten. Die Haltung der befragten Betriebsräte ist in diesem Punkt ambivalent. Zum Teil befürworten sie spielraumlassende Formulierungen in den Tarifverträgen, weil sie sich in ihrer betrieblichen Mitbestimmungspraxis sicher genug fühlen, um aus dem Spielraum situativ angemessene Mitbestimmung zu machen. Zum Teil befürworten sie (was möglicherweise hierzu nicht im Widerspruch steht) möglichst präzise Festlegungen im Tarifvertrag, jedenfalls im Hinblick auf wesentliche tatbestandliche Voraussetzungen, Werte und Grenzen. Sie fühlen sich zu betrieblicher Rechtsgestaltung im doppelten Sinne dieses Wortes nur ermächtigt, wenn sie mit gegebenenfalls einforderbaren tarifrechtlichen Befugnissen und Begrenzungen ausgestattet sind.

Die Ambivalenz der Auskünfte dürfte sich nach Typen von Betriebsräten und nach konkreten Mitbestimmungserfahrungen genauer bestimmen lassen. Bei gegenseitigem Respekt und annähernder Parität der betrieblichen Mitbestimmungsbeziehungen kann sich Spielraum in der Normformulierung als funktional angemessen erweisen, weil die Betriebsräte die Konkretisierungslast bewältigen. In unausgeglichene und konfliktiven Betriebsbeziehungen ist den Betriebsräten mit präziser Formulierung von Tatbeständen im Flächentarifverträgen besser gedient. Teilweise lassen im Übrigen auch die Arbeitgeber Interesse an präzisen, weil betriebliche Anpassungslasten vermeidenden Tatbeständen im Tarifvertrag erkennen.

Als "typischer Betriebsrat" über alle Betriebsgrößen hinweg ist jedoch, auch mit Blick auf andere industrie- und rechtssoziologische Forschungsergebnisse und ungeachtet aller Modernisierung betrieblicher Interaktionskultur, ein Betriebsrat anzunehmen, der des rechtlichen Halts durch den Flächentarifvertrag bedarf. Paritätische Verhandlungslagen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber lassen sich typischerweise nur im Wege kompensatorischer Rechtsausstattung erreichen. Im Vergleich zu den Verhandlungsressourcen auf der Ebene der Tarifvertragsparteien sind die Handlungsbedingungen von Betriebsräten ungleich weniger paritätisch, weniger konfliktfähig, weniger rechtskundig und weniger sanktionsfähig. Aus gutem Grunde gilt die Richtigkeitsvermutung des Tarifvertrages nicht für die Betriebsvereinbarung.⁵⁴ Das spricht dafür, die Präzisierungslasten bei der Formulierung tarifvertraglicher Normen dort zu allozieren, wo sie besser im Sinne richtiger und gerechter Norminhalte verarbeitet werden können, und das ist das rechtsetzende Verfahren der Tarifvertragsparteien.

2. *Betrieblicher Gestaltungsspielraum und tarifvertragliche Ordnungsfunktion*

Die Entstandardisierung betrieblicher Handlungsbedingungen erzeugt für den auf flächige Standardisierung angewiesenen Tarifvertrag ein Dilemma. Je stärker der Flächentarifvertrag die Varianz betrieblicher Anwendungsbedingungen normativ aufnimmt, desto stärker gefährdet er seine Funktionsfähigkeit. Auf der anderen Seite ist die Funktionsfähigkeit des Flächentarifvertrages auf Dauer um so weniger gewährleistet, je weniger er die Varianz betrieblicher Anwendungsbedingungen normativ aufnimmt. Ein Ausweg aus diesem Problem liegt – vergleichbar dem strukturgleichen Dilemma sozialstaatlicher Gesetzge-

54 Ständige Rechtsprechung; vgl. etwa BAG 17.3.1987, AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG Ablösung unter II 1.

bung – in der Prozeduralisierung von Tarifrecht. Die in unterschiedlichen Formen verwirklichte Öffnung des Flächentarifvertrages zugunsten ergänzender Rechtsetzung auf Betriebsebene folgt dieser Entwicklungslogik, die in gewisser Hinsicht die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages und der Tarifautonomie selbst wiederholt. Die Abgabe von Regelungsverantwortung kraft prozeduraler Ermächtigung kann jedoch keine bedingungslose sein. *Habermas* hat die Grenzen der Prozeduralisierung für den Rechtsstaat im neokorporatistisch geprägten Verhältnis zu mächtigen Organisationen beispielsweise in folgender Aussage gezogen:

Auch wenn er (der Staat, d. Verf.) in der Rolle eines intelligenten Beraters oder eines Supervisors auftritt, der prozedurales Recht zur Verfügung stellt, muss diese Rechtsetzung mit Programmen des Gesetzgebers auf transparente, nachvollziehbare und kontrollierbare Weise rückgekoppelt bleiben.⁵⁵

Dieser Gedanke lässt sich parallelverschieben und an das Verhältnis zwischen Tarifparteien und Betriebsparteien anlegen. Auch die Tarifparteien dürfen die ihnen zur eigenverantwortlichen Ausgestaltung vom Staat treuhänderisch überlassene Regelungszone nicht durch bedingungslosen Kompetenzverzicht preisgeben. Das hat seinen spezifisch tarifrechtlichen Ausdruck in den "Grenzen der Selbstentmachtung" – beispielsweise bei Blankettverweisungen auf andere Tarifverträge – gefunden.⁵⁶

3. *Flächentarifvertrag oder Firmentarifvertrag?*

Barbara Veit gelangt in ihrer 1998 erschienen rechtswissenschaftlichen Habilitationsschrift⁵⁷ aus teilweise ähnlicher Diagnose – Notwendigkeit differenzierter, betriebsnaher Regelungen in Flächentarifverträgen, fehlende volle Gegenmacht des Betriebsrats, deshalb keine Garantie vertragsgerechter Regeln, realer und rechtlicher Bedeutungsverlust des § 77 Abs. 3 BetrVG – zu einem anderen "Heilmittel": dem Firmentarifvertrag.

Diese Schlussfolgerung von *Veit* hat strategisches Gewicht für die weitere Entwicklung des Flächentarifvertrages. Sie erscheint vor allem unter dem Gesichtspunkt der Ordnungsfunktion des Flächentarifvertrages problematisch. Setzt man das Entwicklungsprinzip der Vielfalt gegen das der geöffneten Ein-

55 *Habermas*, Faktizität und Geltung, 1992, S. 532.

56 Zu Blankettverweisungen siehe *BAG* 9.7.1980, *BAGE* 34, S. 42, 50 ff. und *BAG* 10.11.1982, *BAGE* 40, 327, 342 f.; allgemein zur Unzulässigkeit des Verzichts auf eigene inhaltliche Gestaltung des Tarifvertrages *BAG* 18.8.1987, AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 unter B II 3 b.

57 *Veit*, Die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats, 1998, S. 427 ff.

heit des Tarifvertrages, dann nimmt man die Ordnungsfunktion des Flächentarifvertrages noch weiter zurück als es bei dem Einsatz von differenzierender und öffnender Gestattung durch die Tarifvertragsparteien unvermeidbar ist. Das Prinzip ist übrigens längst Wirklichkeit geworden, und zwar in den neuen Bundesländern. Das Verhältnis von Firmentarifverträgen zu Verbandstarifverträgen nähert sich dort bei den Gesamtzahlen dem Wert von 1 : 1 an (im Westen hingegen noch 1 : 2).⁵⁸ Der dadurch erreichte Zustand ist mit Blick auf die bei den Tarifvertragsparteien verbleibende Herrschaft über Vertragsentstehung und Vertragsinhalt zwar tarifpolitisch gesehen unbestreitbar besser als derjenige tariffreier "reiner" Betriebsverhältnisse. Dennoch wird der Flächentarifvertrag durch den Abschluss einer Vielzahl von Firmentarifverträgen inhaltlich in ähnlicher Weise in eine Vielzahl von Besonderheiten zerlegt, wie dies sonst bei großzügiger und nicht rückgekoppelter Öffnung von Tarifverträgen geschehen kann. Die in rechtlicher, sozialer, beruflicher und ökonomischer Hinsicht standardisierende Wirkung des Flächentarifvertrages wird dadurch geschwächt oder gar aufgehoben. Darüber hinaus ist es im Unterschied zu dem hier bevorzugten Modell des "lernenden" Flächentarifvertrages für die Parteien des Firmentarifvertrages, von denen jeweils nur die Gewerkschaft auch in der verbandlichen Vertragsstruktur handelt, wesentlich schwieriger, die Evaluation der Erfahrungen mit mehreren hundert oder tausend Firmentarifverträgen in ein tarifvertragliches Entwicklungskonzept einzubringen.

4. *Lernende Öffnung von Tarifverträgen*

Die bisherigen Überlegungen führen zu einem genauer auszuarbeitenden und zu evaluierenden Verzahnungsverhältnis zwischen tarifrechtlicher Norm und tarifrechtlich eröffnetem Verfahren. Treten an die Stelle materiellrechtlicher Normsetzung im Tarifvertrag betriebliche Konkretisierungsverfahren im Rahmen von Öffnungs- und Differenzierungsklauseln, ist zu unterscheiden: Soweit der betriebliche Handlungsrahmen durch normative Grenzen oder Optionen so genau bestimmt ist, dass die Betriebsparteien für eine tarifkonforme Anwendung innerhalb des tatbestandlichen Möglichkeitsfeldes bleiben müssen, erscheint Rückkopplung zwar lerntheoretisch wünschenswert, aber tarifrechtlich nicht geboten. Öffnen hingegen die Tarifvertragsparteien ihren Tarifvertrag durch die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe oder durch ein in sonstiger Hinsicht nicht geschlossenes Ermächtigungsprogramm, haben sie Rückkopplung durch Vorlagepflicht, Informationspflicht, Abstimmungserfordernis-

58 WSI-Tarifhandbuch 1998, S. 62 f.

se, Zustimmungsvorbehalt oder ähnliche Gestaltungen zwingend vorzusehen. Rückkopplung hat über den rechtlichen und tarifpolitischen Schutz vor Selbstentmachtung hinaus den Vorzug, dass in das Verhältnis zwischen Tarifparteien und Betriebsparteien Kommunikations- und gegebenenfalls Lernschlaufen eingebaut werden.

Literaturverzeichnis

- Adomeit, Klaus*, Das Günstigkeitsprinzip – neu verstanden, NJW 1984, 26 - 27
- Artus, Ingrid / Schmidt, Rudi / Sterkel, Gabriele*, Brüchige Tarifrealität: Tarifgestaltungspraxis in ostdeutschen Betrieben der Metall-, Bau- und Chemieindustrie, Forschungsbericht des Hans-Böckler-Projektes Nr. 96-836-2, Jena 1998
- Bauer, Jobst-Hubertus*, Betriebliche Bündnisse für Arbeit vor dem Aus?, NZA 1999, S. 957 - 962
- Bengelsdorf, Peter*, Tarifliche Arbeitszeitbestimmungen und Günstigkeitsprinzip, ZfA 1990, S. 563 - 607
- Berg, Peter / Platow, Helmut*, Unterlassungsanspruch der Gewerkschaften gegen tarifwidrige betriebliche Regelungen, DB 1999, S. 2362 - 2368
- Bergner, Ralf*, Die Zulässigkeit kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen und ihr Verhältnis zu abweichenden individualvertraglichen Vereinbarungen im Lichte des Günstigkeitsprinzips, Berlin 1995
- Blomeyer, Wolfgang*, Das Günstigkeitsprinzip in der Betriebsverfassung, NZA 1996, S. 337 - 346
- Bosch, Aida*, Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität. Neue Verhandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat, München und Mering 1997
- Bosch, Aida / Ellguth, Peter / Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer*, Betriebliches Interessenhandeln, Band 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie, Opladen 1999
- Buchner, Herbert*, Der Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – Stabilisierung oder Ende des Verbandstarifvertrages?, NZA 1999, S. 897 - 902
- Buchner, Herbert*, Tarifliche Arbeitszeitbestimmung und Günstigkeitsprinzip, DB 1990, S. 1715 - 1723
- Buchner, Herbert*, Die Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb – Bewältigtes und Unbewältigtes aus dem Spannungsverhältnis tariflicher und betrieblicher Regelungsbefugnis, RdA 1990, S. 1 - 18
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, Geschäftsbericht 1999, Berlin 1999
- Däubler, Wolfgang*, Das neue Klagerecht der Gewerkschaften bei Tarifbruch des Arbeitgebers, AiB 1999, S. 481 - 485
- Däubler, Wolfgang / Kittner, Michael / Klebe, Thomas*, Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, Frankfurt a. M. 1998 (zitiert: D/K/K-Bearbeiter)
- Ehmann, Horst / Lambrich, Thomas*, Vorrang der Betriebs- vor der Tarifautonomie kraft des Subsidiaritätsprinzips? Betriebsvereinbarungen als "andere Abmachungen", NZA 1996, S. 346 - 356
- Ehmann, Horst / Schmidt, Thomas Benedikt*, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge – Grenzen des Tarifvorrangs, NZA 1995, S. 193 - 203

- Fabricius, Fritz / Kraft, Alfons / Wiese, Günther / Kreutz, Peter / Oetker, Hartmut*, Betriebsverfassungsgesetz - Band II: §§ 74-132 mit Kommentierung des BetrVG 1952 - Gemeinschaftskommentar, 6. Auflage, Neuwied / Kriftel 1998 (zitiert: GK-BetrVG / Bearbeiter)
- Fischer, Christian*, Die tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen, München 1998
- Fitting, Karl / Kaiser, Heinrich / Heither, Friedrich / Engels, Gerd*, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 19. Auflage, München 1998
- Frik, Roman*, Die neue Interpretation des Günstigkeitsprinzips in Frankreich, NZA 1998, S. 525 - 526
- Gaumann, Ralf / Schafft, Marcus*, Tarifvertragliche Öffnungsklauseln – ein sinnvolles Flexibilisierungsinstrument, NZA 1998, S. 176 - 187
- Gitter, Wolfgang*, Zum Maßstab des Günstigkeitsvergleichs, in: Rudolf Anzinger / Rolf Wank, Entwicklungen im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, Festschrift für Otfried Wlotzke zum 70. Geburtstag, München 1996, S. 297 - 311
- Habermas, Jürgen*, Faktizität und Geltung, Frankfurt am Main 1992
- Hanau, Peter*, Verkürzung und Differenzierung der Arbeitszeit als Prüfsteine des kollektiven Arbeitsrechts, NZA 1985, S. 73 - 77
- Hanau, Peter*, Allgemeine Grundsätze betrieblicher Mitbestimmung, RdA 1973, S. 281 - 294
- Hartmann, Michael*, Reflexives Recht am Ende? Zum Eindringen materialen Rechts in die Tarifautonomie, Zeitschrift für Soziologie 16, 1987, S. 16 - 32
- Heinze, Meinhard*, Tarifautonomie und sogenanntes Günstigkeitsprinzip, NZA 1991, S. 329 - 336
- Hess, Harald / Schlochauer, Ursula / Glaubitz, Werner*, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage, Neuwied / Berlin / Kriftel 1997
- Höland, Armin*, Ergänzbares Lexikon des Rechts, Stand 1998, "Günstigkeitsprinzip"
- Höland, Armin / Reim, Uwe / Brecht, Holger*, Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip. Empirische Beobachtungen und rechtliche Betrachtungen der Anwendung von Flächentarifverträgen in den Betrieben, Schriften der Hans-Böckler-Stiftung Band 44, Baden-Baden 2000
- Hoyningen-Huene, Gerrick v.*, Anm. zu BAG, AP Nr. 23 § 77 BetrVG 1972
- Hromadka, Wolfgang*, Betriebliche Bündnisse für Arbeit vor dem "Aus"?, AuA 2000, S. 13 - 17
- Hromadka, Wolfgang*, Betriebsvereinbarung über mitbestimmungspflichtige soziale Angelegenheiten bei Tarifüblichkeit: Zwei-Schranken-Theorie ade?, DB 1987, S. 1991 - 1994
- Hundt, Dieter*, Bärendienst an der Tarifautonomie, Der Arbeitgeber 9/1999, S. 3
- Junker, Abbo*, Der Flächentarifvertrag im Spannungsverhältnis von Tarifautonomie und betrieblicher Regelung, ZfA 1996, S. 383 - 417
- Käppler, Renate*, Tarifvertragliche Regelungsmacht, NZA 1991, S. 746 - 754
- Kempen, Otto Ernst / Zachert, Ulrich*, Tarifvertragsgesetz, 3. Auflage, Köln 1997

- Kocher, Eva*, Materiell-rechtliche und prozessuale Fragen des Unterlassungsanspruchs aus Art. 9 Abs. 3 GG, *ArbuR* 1999, S. 382 - 387
- Kotthoff, Herrmann*, Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, München und Mering 1994
- Krauss, Stefan*, Günstigkeitsprinzip und Autonomiebestreben am Beispiel der Arbeitszeit, Bayreuth 1995
- Krummel, Christoph*, Die Geschichte des Unabdingbarkeitsgrundsatzes und des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsrecht, Frankfurt am Main 1991
- Lesch, Hagen*, Dezentralisierung der Tarifpolitik und Reform des Tarifrechts, *DB* 2000, S. 322 - 326
- Löwisch, Manfred*, Günstigkeitsprinzip als Kartellverbot, in: Beiträge zum Handels- und Wirtschaftsrecht. Festschrift für Fritz Rittner zum 70. Geburtstag, München 1991, S. 381 - 389
- Löwisch, Manfred*, Die Freiheit zu arbeiten – nach dem Günstigkeitsprinzip, *BB* 1991, S. 59 - 63
- Lohs, René Alexander*, Tarifvertragliche Öffnungsklauseln, *DB* 1996, S. 1722 - 1724
- Meuser, Michael / Nagel, Ulrike*, ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Detlef Garz / Klaus Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung*, Opladen 1991, S. 441 - 471
- Müller, Hans-Peter*, Privatautonomie gegen Kollektivgewalt, *DB* 1999, S. 2310 - 2315
- Müller-Jentsch, Walther / Seitz, Beate*, Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau, *Industrielle Beziehungen* 4/1998, S. 361 - 387
- Nipperdey, Hans Carl*, Beiträge zum Tarifrecht, 1924
- Oppolzer, Alfred / Zachert, Ulrich*, Zur Zukunft des Flächentarifvertrages: Versuch einer Synthese, in: Alfred Oppolzer / Ulrich Zachert (Hrsg.), *Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages*, Baden-Baden 2000, S. 215 - 231
- Reuter, Dieter*, Möglichkeiten und Grenzen einer Auflockerung des Tarifkartells, *ZfA* 1995, S. 1 - 94
- Richardi, Reinhard*, Tarifautonomie und Arbeitsautonomie als Formen wesensverschiedener Gruppenautonomie im Arbeitsrecht, *DB* 2000, S. 42 - 48
- Richardi, Reinhard*, Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar, 7. Auflage, München 1998
- Richardi, Reinhard*, Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrates durch Tarifvertrag, *NZA* 1988, S. 673 - 677
- Richardi, Reinhard / Wlotzke, Otfried* (Hrsg.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Bd. 3: Kollektives Arbeitsrecht, München 1993 (zitiert: *MünchArbR / Arbeitnehmer*)
- Rieble, Volker*, Krise des Flächentarifvertrages?, *RdA* 1996, S. 151 - 158
- Rieble, Volker*, Arbeitsmarkt und Wettbewerb: Der Schutz von Vertrags- und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht, Berlin 1996

- Säcker, Franz Jürgen*, Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsverfassungsrechtlicher Normsetzungsbefugnis, ZfA 1972 Sonderheft, S. 41 - 70
- Säcker, Franz Jürgen / Oetker, Hartmut*, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie – erläutert anhand aktueller tarifpolitischer Fragen, München 1992
- Schaub, Günter*, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Auflage, München 1996
- Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer*, Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen, in: Walther Müller-Jentsch (Hrsg.), Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Auflage, München und Mering 1999, S. 103 - 128
- Schmidt, Thomas Benedikt*, Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht: zugleich ein Beitrag zum Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, Berlin 1994
- Schweibert, Ulrike*, Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit durch Tarifvertrag, Baden-Baden 1994
- Söllner, Alfred*, Der Flächentarifvertrag – ein Kartell?, ArbRGwart 35 (1997), S. 21 - 32
- Stege, Dieter / Weinspach, Friedrich K.*, Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 7. Auflage, Köln 1994
- Thüsing, Gregor*, Der Schutz des Tarifvertrages vor den tarifvertraglich Geschützten, DB 1999, S. 1552 - 1555
- Trappehl, Bernhard / Lambrich, Thomas*, Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – das Ende für betriebliche "Bündnisse für Arbeit"?, NJW 1999, S. 3217 - 3224
- Trinczek, Rainer / Schmidt, Rudi*, "Verbetrieblichung und innerbetriebliche Austauschbeziehungen", in: Georg Aichholzer / Gerd Schienstock (Hrsg.), Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel, Berlin 1989, S. 135 - 146
- Veit, Barbara*, Die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats, München 1998
- Walker, Wolf-Dietrich*, Möglichkeiten und Grenzen einer flexibleren Gestaltung von Arbeitsbedingungen, ZfA 1996, S. 353 - 381
- Waltermann, Raimund*, Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie, Tübingen 1996
- Wank, Rolf*, Tarifautonomie oder betriebliche Mitbestimmung – Zur Verteidigung der Zwei-Schranken-Theorie, RdA 1991, S. 129 - 139
- Weitbrecht, Hansjörg / Braun, Wolf-Matthias*, Das Management als Akteur industrieller Beziehungen, in: Walther Müller-Jentsch (Hrsg.), Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Auflage, München und Mering 1999, S. 79 - 102
- Wendeling-Schröder, Ulrike*, Betriebliche Ergänzungstarifverträge, NZA 1998, S. 624 - 630
- Weyand, Joachim*, Möglichkeiten und Grenzen der Verlagerung tariflicher Regelungskompetenz auf die Betriebsebene – Eine Analyse der aktuellen Tarifpolitik unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG, ArbuR 1989, S. 193 - 203

- Wiedemann, Herbert / Oetker, Hartmut / Wank, Rolf*, Tarifvertragsgesetz, 6. Auflage, München 1999 (zitiert: Wiedemann / *Bearbeiter*)
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*, WSI-Tarifhandbuch 1998, Köln 1998
- Wohlfahrt, Hans-Dieter*, Stärkung der Koalitionsfreiheit durch das BAG, NZA 1999, S. 962 - 964
- Zachert, Ulrich*, Tarifautonomie im Umbruch – Kontrollierte und wilde Dezentralisierung, ZTR 1998, S. 97 - 100
- Zachert, Ulrich*, Krise des Flächentarifvertrages? Herausforderungen für das Tarifrecht, RdA 1996, S. 140- 151
- Zachert, Ulrich*, Rechtsfragen zu den aktuellen Tarifverträgen über Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigungssicherung, ArbuR 1995, S. 1 - 13