

Kurzgutachten
zur Frage der rechtlichen Möglichkeit als Betriebsrat
„Lohnverhandlungen“ zu führen

A. Sachverhalt:

Ein Teil der Mitarbeiter hat den Betriebsrat der Fa. HIRO-Lift auf Bielefeld gebeten für die Mitarbeiter Lohnverhandlungen zu führen.

Fraglich ist, ob dies rechtlich zulässig ist.

B. Rechtliche Würdigung:

I. Einleitung

Für die rechtliche Würdigung spielen Abgrenzung und Zusammenspiel der einzelnen Rechtsquellen des Arbeitsrechts eine wichtige Rolle.

Wesentliche Rechtsquellen für das einzelne Arbeitsverhältnis sind *Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden, Richterrecht* (z.B. betriebliche Übung und Abmahnungsrecht), *EU-Recht* (EG-Vertrag, EU-Verordnungen und EU-Richtlinien) und *Arbeitsverträge*.

Auf das Verhältnis Gesetz – Tarifvertrag – Betriebsvereinbarung – Arbeitsvertrag soll nachfolgend kurz eingegangen werden.

1. Gesetz

Das Arbeitsrecht ist in einer Vielzahl von Gesetzen geregelt (z.B. Kündigungsschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertragsgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch).

Viele arbeitsrechtliche Gesetze sind zwingend, d.h. sie können nicht durch Abreden umgangen werden.

Einige sind jedoch auch dispositiv, so dass Abweichungen mittels Individualabreden zulässig sind.

Ist das Gesetz lediglich tariflich dispositiv, sind Abweichungen vom Gesetz im Arbeitsvertrag nicht möglich, jedoch können die Tarifparteien im Tarifvertrag eine andere Regelung herbeiführen.

2. Tarifvertrag (§§ 1 ff TVG)

a) Tarifvertragspartner und Regelungsgegenstand

Tarifverträge werden in der Regel zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen. Tarifverträge legen die Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest: Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Arbeitszeit, Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen und vieles andere.

b) Erfasste Arbeitsverhältnisse

Die individuellen Arbeitsverhältnisse werden jedoch nur dann von einem Tarifvertrag erfasst, wenn sie in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Der Arbeitgeber muss also dem Arbeitgeberverband angehören, mit dem der Tarifvertrag geschlossen wurde (Ausnahme: Firmentarifvertrag).

Umgekehrt muss ein Arbeitnehmer ebenfalls Mitglied einer Gewerkschaft sein, um in den Genuss der Geltung des von der Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrages zu kommen.

Manche Tarifverträge werden von der Regierung für allgemeinverbindlich erklärt. Dann gelten sie für alle Arbeitsverhältnisse, die in ihren Regelungsbereich fallen.

Schließlich kann auch über eine einzelvertragliche Inbezugnahme die Anwendung eines Tarifvertrages auf die Arbeitsverhältnisse der – nicht organisierten – Beschäftigten erreicht werden.

c) Wirkung

Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten – ähnlich wie Gesetze – unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 TVG).

„Unmittelbar“ bedeutet, dass der Tarifvertrag für die Tarifgebundenen direkt gilt. Auf die Kenntnis oder Billigung durch die Parteien des Arbeitsvertrags kommt es nicht an.

„Zwingend“ bedeutet, dass die Regelungen des Tarifvertrages andere Abmachungen verdrängen oder unwirksam machen können. Sie sind gegenüber einzelvertraglichen Abmachungen die höherwertige Rechtsquelle. Eine Ausnahme von diesem Prinzip der Unabdingbarkeit ist nur in zwei Fällen möglich, nämlich wenn der Tarifvertrag dies gestattet (sog. Öffnungsklausel) oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers erfolgt (sog. Günstigkeitsprinzip), § 4 Abs. 3 TVG.

d) Nachbindung/Nachwirkung

Die Tarifgebundenheit endet erst *mit dem Ende des Tarifvertrages* (sog. Nachbindung, § 3 Abs. 3 TVG), also nicht bereits dann, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Verband austreten.

Selbst nach Ablauf des Tarifvertrages (z.B. durch Zeitablauf oder Kündigung) gelten seine Rechtsnormen zunächst weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (sog. Nachwirkung, § 4 Abs. 5 TVG). Erst ab diesem Zeitpunkt des Ablaufs sind die Regelungen des Tarifvertrages nicht mehr zwingend und können somit durch eine andere Abmachung, wie zum Beispiel einem Änderungsvertrag, auch zuungunsten des Beschäftigten abgeändert werden.

Die Kombination der Nachbindung des Tarifvertrages durch seine Fortgeltung auch bei Verbandsaustritt des Arbeitgebers und der Nachwirkung nach seinem Ablauf bewirkt, dass dem Arbeitgeber ein Ausscheiden aus seiner einmal eingegangenen Tarifbindung sehr erschwert ist.

3. Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVG

Die Betriebsvereinbarung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für den Betrieb getroffen, bedarf nach § 77 Abs. 2 BetrVG der Schriftform und enthält Normen, die auf die Arbeitsverhältnisse einwirken. Es besteht eine Reihe von Parallelen zum Tarifvertrag.

Die Betriebsvereinbarung wirkt – wie der Tarifvertrag – unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse ein. Während die Normen des Tarifvertrages grundsätzlich nur zwischen den beiderseits Tarifgebundenen gelten, werden durch die Normen der Betriebsvereinbarung alle Arbeitsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern des Betriebs erfasst.

Man unterscheidet zwischen freiwilligen und erzwingbaren Betriebsvereinbarungen.

Die freiwillige Betriebsvereinbarung kommt nur zustande, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber sich auf Inhalt, Geltungsbereich und Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung einigen. Der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann von keinem der Vertragspartner erzwungen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können aber eine Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag treffen.

Erzwingbare Betriebsvereinbarungen sind Betriebsvereinbarungen, deren Abschluss vom Betriebsrat oder vom Arbeitgeber erzwungen werden kann (Hauptbeispiele: Fälle des § 87 BetrVG). Gegenstand erzwingbarer Betriebsvereinbarungen sind z.B. allgemeine betriebliche Ordnungsvorschriften oder die Einteilung der täglichen Arbeitszeit.

Angelegenheiten, die der erzwingbaren Betriebsvereinbarung vorbehalten sind, können nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat geregelt werden. Im Falle der Nichteinigung kann die Einigungsstelle angerufen werden, deren Spruch dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, § 76 BetrVG.

Nach Ablauf einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen – wie bei einem Tarifvertrag – weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden, § 77 Abs. 6 BetrVG.

4. Verhältnis dieser Rechtsquellen zueinander, insb. Betriebsvereinbarung – Tarifvertrag

Übersicht: Das ist die Normenpyramide des Arbeitsrechts



Innerhalb dieser Pyramide gilt grundsätzlich das so genannte Rangprinzip. Das bedeutet, dass die höherrangige die niederrangige Regelung verdrängt.

Das Rangprinzip wird durch das sog. Günstigkeitsprinzip durchbrochen. Das Günstigkeitsprinzip ist Ausdruck des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips und besagt, dass die ranghöhere Norm durch eine für den Normbetroffenen günstigere rangniedere Norm verdrängt wird, wenn Normen unterschiedlicher Rechtsquellen Anwendung finden.

Im Verhältnis von Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag gilt das Günstigkeitsprinzip allerdings nicht. Vielmehr gilt für das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag die Besonderheit des § 77 Abs.3 BetrVG (sog. Tarifvorbehalt).

II. Regelungsschranken des § 77 Abs. 3 BetrVG

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

1. Normzweck

Diese absolute Sperrwirkung der Vorschrift soll den Vorrang der Tarifautonomie sicherstellen. Dadurch räumt sie den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) den Vorrang zur Regelung von Arbeitsbedingungen ein.

2. „durch Tarifvertrag geregelt“

Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. Die Sperrwirkung hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

3. „üblicherweise geregelt“

Üblicherweise wird eine Angelegenheit geregelt, wenn zwar gegenwärtig eine tarifliche Regelung/Bindung nicht besteht, etwa weil der TV gekündigt ist und lediglich nachwirkt, die bisherige Tarifpraxis und das Verhalten der TV-Parteien aber erkennen lässt, dass die Angelegenheit demnächst wieder durch TV geregelt werden soll. Von daher schließt auch ein längerer Zeitraum, in dem es an einer bestehenden tariflichen Regelung fehlt, nicht die Annahme aus, dass die Regelung der Angelegenheit gleichwohl tarifüblich ist (Matthes, MünchHArbR, 3. Aufl. 2009, § 238 Rn 63).

Für die in § 87 Abs. 1 BetrVG geregelten Tatbestände ist die Regelungsbefugnis der Betriebspartner aber nur dann begrenzt, wenn in dem Bereich ein Tarifvertrag auch tatsächlich besteht und der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Eine lediglich übliche tarifliche Regelung schließt den Abschluss einer Betriebsvereinbarung also nicht aus. Der § 87 BetrVG geht dem § 77 Abs. 3 BetrVG insoweit vor.

4. Rechtsfolge

Eine gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist rechtsunwirksam.

C. Anwendung der obigen Ausführungen auf den vorliegenden Fall

Die Anwendung der obigen Ausführungen auf den vorliegenden Fall führen zu folgendem Ergebnis:

Aufgrund des Tarifvorbehalts des § 77 Abs. 3 BetrVG, können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, da sie die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Aus Gründen anwaltlicher Sorge müssen wir somit darauf hinweisen, dass das Führen von Lohnverhandlungen und der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung vorliegend zur Folge hätte, dass der Betriebsrat eine Vereinbarung abschließen würde, die aufgrund der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam wäre. Damit würde der Betriebsrat eine erhebliche Pflichtverletzung i.S.d. § 23 Abs. 3 BetrVG begehen, was einen Antrag auf Auflösung des Betriebsrates rechtfertigen würde.

Zusätzlich zu beachten ist zusätzlich am Rande, dass der Gewerkschaft IG Metall ein Unterlassungsanspruch gegen die Betriebsparteien zustehen würde, da in dem Führen von Lohnverhandlungen ein Eingriff in die Tarifautonomie liegen würde.

Es ist daher durch den Gesetzgeber Betriebsräten ausdrücklich untersagt, Lohnverhandlungen mit der Arbeitgeberin zu führen.

Bielefeld, 13.05.2019

Stefan Chatziparaskewas

Fachanwalt für Arbeitsrecht