

Marcus Schwarzbach

Betriebliche Bündnisse

Marcus Schwarzbach

Betriebliche Bündnisse

Ein Leitfaden für die Praxis



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

1. Auflage Juni 2006

Alle Rechte vorbehalten

© Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2006

Lektorat: Ulrike M. Vetter

Der Gabler Verlag ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.gabler.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: Nina Faber de.sign, Wiesbaden

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Wilhelm & Adam, Heusenstamm

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Printed in Germany

ISBN-10 8349-0237-3

ISBN-13 978-8349-0237-5

Vorwort

Der Flächentarifvertrag ist in der Diskussion. In fast jeder Branche gibt es inzwischen Tarifverträge mit tariflichen Härtefallklauseln bei wirtschaftlichen Problemen. Diese Tariföffnung kann – so der Wille der Tarifvertragsparteien – für ein betriebliches Bündnis oder einen Standortpakt genutzt werden.

Basis der Sonderregelungen sind Öffnungsklauseln nach § 77 Abs. 3 BetrVG, mit denen die Tarifvertragsparteien Regelungsbefugnisse auf die betriebliche Ebene verlagern.

Die Regelungen zur kollektiven Senkung von Gehältern und Löhnen, zur Reduzierung der Arbeitszeit oder Erhöhung der Arbeitszeit nehmen nicht nur in den großen Branchen wie Metall- und Chemieindustrie an Bedeutung zu. Sie sind inzwischen in fast jedem Tarifvertrag zu finden. Die konkrete Umsetzung der Tariföffnung erfolgt im Betrieb. Die inhaltliche Ausgestaltung ist deshalb Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat. Dieses Buch stellt praxisorientiert dar, wie Personalverantwortliche die Verhandlungen zu einem betrieblichen Bündnis bzw. Standortpakt im Rahmen der Tariföffnung mit dem Betriebsrat vorbereiten können. Es beleuchtet, wie die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zielorientiert gestaltet werden können.

Dabei sind nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen von Bedeutung. Auch die Fragen, wie der Betriebsrat in die Verhandlungen einbezogen werden kann und welche Beteiligungsrechte dabei von Bedeutung sind, werden dargestellt.

Der Leser soll so in die Lage versetzt werden, Chancen und Risiken der tariflichen Öffnung durch betriebliche Bündnisse bzw. Standortpakte abschätzen zu können.

Vielen Dank an dieser Stelle an alle, die mich in der Arbeit an diesem Thema unterstützt haben.

Unter der E-Mail-Adresse schwarzbachs@web.de stehe ich gerne für Fragen und Anregungen zur Verfügung.

Kassel, im Juni 2006

Marcus Schwarzbach

Inhalt

Einleitung	11
Definition: Betriebliche Bündnisse, Standortpakt und tarifliche Härtefallklauseln ...	15
1. Konkrete Ausgestaltung der Tarifautonomie	16
2. Verzicht auf tarifliche Leistungen zur Arbeitsplatzsicherung.....	16
Rechtliche Voraussetzungen für Standortpakt und betriebliches Bündnis	19
Bedeutung des Betriebsrates	25
1. Beteiligungsrechte des Betriebsrates	25
1.1 Informationsrechte	26
1.2 Beratungsrechte	27
1.3 Initiativrechte	28
1.4 Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Angelegenheiten	28
1.5 Mitbestimmung	29
2. Rollenverständnis des Betriebsrates	30
2.1 Die „arbeitnehmerorientierte Tendenz“ der Interessenvertretung	31
2.2 Zusammenarbeit von Geschäftsführung und Betriebsrat	32
2.3 Funktion des Betriebsratsvorsitzenden.....	32
2.4 Teilnahme an Betriebsratssitzungen	33
2.5 Interne Arbeitsorganisation des Betriebsrates	34
Tarifliche Härtefallklauseln in der Praxis	37
1. Praxisbeispiele: Tarifliche Härtefallklauseln	37
2. Formen des Tarifvertrages: Unterscheidung zwischen Flächentarif- und Haustarifvertrag	40
Bedeutung des Tarifvertrages im Betrieb	43
1. Tarifverträge – Strukturen und Aufbau	43
2. Wann haben Mitarbeiter Anspruch auf einen Tarifvertrag?	45
2.1 Tarifgebundenheit	45
2.2 Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen	46

2.3 Arbeitsvertrag	46
2.4 Betriebliche Übung	47
Ausstieg aus dem Tarifvertrag als Alternative?	49
1. Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	49
2. Kündigung der Verbandsmitgliedschaft	50
3. Folgen der Kündigung der Verbandsmitgliedschaft	50
Politischer Hintergrund: Betriebliche Bündnisse für Arbeit	53
Bedeutung des Betriebsrates im Zusammenhang mit tariflichen Härtefallklauseln ..	57
1. Vorbereitung der Verhandlungen mit dem Betriebsrat	57
2. Betriebliche Rolle des Betriebsrates aus Unternehmenssicht	60
Zunehmende Öffnung der Tarifverträge: Entwicklung und Auswirkungen	63
Einschätzungen der Tariföffnung durch die Betriebsräte	73
Informationsrechte des Betriebsrates bei der Anwendung tariflicher Härtefallklauseln	75
1. Grundsätzliche Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat	75
1.1 Informationen nach § 80 und § 90 BetrVG	76
1.2 Information über die Personalplanung	77
1.3 Einsichtsrecht in Listen über die Bruttogehälter	80
1.4 Informationsanspruch: Weitergehende Möglichkeiten des Betriebsrates	81
2. Bedeutung des Wirtschaftsausschusses	81
2.1 Unterrichtsanspruch des Wirtschaftsausschusses	82
2.2 Praxisbeispiel: Informationsanspruch des Wirtschaftsausschusses	83
2.3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wegen Informationsrechten des Wirtschaftsausschusses	84
Reaktionen der Mitarbeiter auf die Tariföffnung	87
Strategische Ausrichtung des Unternehmens und Tariföffnung	91
1. Bestandsaufnahme	91
1.1 Sorgfältige Lagebeurteilung	93
1.2 Mögliche Schlussfolgerungen aus der Bestandsaufnahme	94
2. Alternativen zur Tariföffnung	94

Prüfung von Alternativen zur Tariföffnung	97
1. „Sanfte“ Personalkostensenkung als Alternative?	97
1.1 Förderung von Teilzeitarbeit	97
1.2 Förderung von Altersteilzeit	98
1.3 Unbezahlte Freistellung einzelner Mitarbeiter	99
1.4 Kurzarbeit als Alternative?	99
1.5 Förderung des internen Stellenmarktes	99
2. Möglichkeiten zur Sachkostenreduzierung	101
3. Ideenmanagement als Alternative?	102
3.1 Besondere Bedeutung von Innovationen	102
3.2 Innovationen: Ausweg aus ruinösen Preiskämpfen?	103
3.3 Eckpunkte des Ideenmanagements	104
3.4 Rahmenbedingungen für Ideenmanagement	105
4. Entscheidung über die grundsätzliche Ausrichtung des Unternehmens hinsichtlich der Tariföffnung	106
Kommunikation und betriebliches Bündnis	107
1. Kommunikationskonzept	107
2. Information ist nicht Kommunikation	108
Initiativrechte des Betriebsrates nach § 92 a BetrVG und Tariföffnung	111
1. Vorschläge zur Arbeitsplatzsicherung	111
1.1 Vorschlagsrecht im personellen Bereich und zu wirtschaftlichen Angelegenheiten	112
1.2 Verknüpfung von Informationsrechten und dem Vorschlagsrecht nach § 92 a BetrVG	112
2. Externe Unterstützung des Betriebsrates	114
2.1 Hinzuziehung einer internen Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG... ..	114
2.2 Hinzuziehung eines externen Sachverständigen durch den Betriebsrat	115
3. Vorschlagsrecht zur Arbeitszeit	117
4. Einschätzung aus Unternehmenssicht: Vorschlagsrechte nach § 92 a BetrVG	119
Umsetzung der Tariföffnung durch eine Betriebsvereinbarung	123
1. Rechtlicher Rahmen der Tariföffnung: Betriebsvereinbarung	123
1.1 Zuständigkeit des Betriebsrates klären	124
1.2 Individuelles und kollektives Arbeitsrecht	125

1.3	Regelungsabrede	125
1.4	Checkliste: Formulierungen in Betriebsvereinbarungen	126
2.	Inhalt einer Betriebsvereinbarung für betriebliches Bündnis oder Standortpakt	127
2.1	Ziel der Betriebsvereinbarung	128
2.2	Geltungsbereich	129
2.3	Umsetzung der tariflichen Öffnungsklausel	130
2.4	Gegenleistung des Unternehmens	130
2.5	Konsequenzen bei Nichteinhaltung	133
2.6	Informationsrechte	134
2.7	Außerordentliche Kündigungsmöglichkeit	134
2.8	Meinungsverschiedenheiten	134
2.9	Schlussbestimmungen	135
3.	Betriebsvereinbarung als konkrete Umsetzung der Tariföffnung	138
	Betriebliches Bündnis ohne Tariföffnung: Ergänzungstarifvertrag	141
1.	Tarifkonkurrenz	142
2.	Ziel der Verhandlungen	142
3.	Checkliste: Ergänzungstarifvertrag zur Tariföffnung	143
	Checkliste: Vorgehensweise bei einem betrieblichen Bündnis bzw. Standortpakt	145
	Tarifrecht im Überblick	149
	Anwendungsgebiete tariflicher Öffnungsklauseln im Überblick	153
	Abkürzungen	155
	Literaturverzeichnis	157
	Der Autor	159

Einleitung

Der Flächentarifvertrag ist in der Diskussion. In fast jeder bedeutenden Branche gibt es inzwischen Tarifverträge mit tariflichen Härtefallklauseln bei wirtschaftlichen Problemen. Diese Öffnungsklauseln können nach dem Willen der Tarifvertragsparteien für betriebliche Bündnisse bzw. Standortpakte genutzt werden.

Regelungen der Tariföffnung zur Arbeitszeit wurden seit Mitte der achtziger Jahre vereinbart. Dazu zählt die Möglichkeit der Arbeitszeitkorridore. Seit den neunziger Jahren werden zunehmend tarifliche Möglichkeiten zur befristeten Absenkung der Arbeitszeit vereinbart, die dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung dienen sollen. Diese Regelungen wurden unter dem Schlagwort „Vier-Tage-Woche“ durch die Vereinbarungen des Volkswagenwerkes einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Auch der Regelungsbereich von Lohn und Gehalt ist zunehmend betroffen. Das befristete Aussetzen vereinbarter Tariferhöhungen spielt dabei ebenso eine Rolle wie das Absenken von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Die im Herbst 2003 vereinbarte Öffnungsklausel in der Baubranche ist dabei von Bedeutung. Für das Baugewerbe ist als erster deutscher Branche ein Tarifvertrag geschlossen worden, der Öffnungsklauseln auch ohne Nachweis einer wirtschaftlichen Notlage der Betriebe vorsieht. Für den Bauindustrie-Hauptverband-Sprecher Heiko Stiepelmann ist diese Öffnung „ein Stück Tarifgeschichte“. Zukünftig kann im Geltungsbereich des Tarifvertrages betrieblich das Weihnachtsgeld gekürzt werden, ohne dass eine besondere Notlage der Firma festgestellt werden muss. Voraussetzung ist lediglich die Zustimmung des Betriebsrates. Die Verbände von Bauindustrie und -handwerk stimmten der in der Schlichtung vereinbarten Regelung ebenso zu wie die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt.

Der medienwirksame Tarifabschluss der Metallindustrie zur Tariföffnung im Jahr 2004, der als „Pforzheimer Abschluss“ Schlagzeilen machte, hat die Aktualität des Themas verdeutlicht. Die Regelungen zur kollektiven Senkung von Gehältern und Löhnen, zur Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit finden immer häufiger Anwendung. Die Umsetzung dieser Tariföffnung erfolgt auf betrieblicher Ebene. Die konkrete Ausgestaltung ist Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat. Dieser Band stellt praxisorientiert dar, wie Personalverantwortliche die Verhandlungen zu einem betrieblichen Bündnis bzw. Standortpakt im Rahmen der Tariföffnung mit dem Betriebsrat vorbereiten können. Es wird dabei beleuchtet, wie die Verhandlungen zielorientiert gestaltet werden können.

Die Umsetzung der Tariföffnung muss betrieblich gestaltet werden. Dies setzt Kenntnisse über die rechtlichen Rahmenbedingungen von Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertrags-

recht voraus. Auch scheinbar abstrakte Begriffe wie „Koalitionsfreiheit“ oder „Tarifautonomie“ können dabei bedeutsam sein.

Ein besonderer Schwerpunkt wird in diesem Band auf die Rolle des Verhandlungspartners gelegt: Wie wird sich der Betriebsrat im Rahmen der Gespräche zur Tariföffnung für ein betriebliches Bündnis bzw. einen Standortpakt verhalten? Dabei werden nicht nur die rechtlichen Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretung dargestellt, sondern auch taktisches Vorgehen gegenüber dem Betriebsrat thematisiert:

- Welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bestehen für den Betriebsrat insbesondere durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes?
- Welche Alternativen kann der Betriebsrat entwickeln? Welche Vorschläge zu wirtschaftlichen Angelegenheiten sind möglich?

Umfragen zeigen: Die Skepsis der Betriebsräte ist groß. Für Betriebsräte ist die Verbindlichkeit von Tarifverträgen von hoher Bedeutung. Von einer zunehmenden Flexibilisierung tariflicher Regeln auf betrieblicher Ebene profitieren nach Meinung der Interessenvertreter nicht die Mitarbeiter, sondern die Unternehmen. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat kürzlich bundesweit Betriebsräte in allen Wirtschaftsbereichen befragt.¹ Wie kann vor dem Hintergrund dieser Befragungsergebnisse der Betriebsrat von der Notwendigkeit der Verhandlungen überzeugt werden?

Auch ein häufig unterschätztes Thema wird in diesem Zusammenhang angegangen: Wie kann sich die Tariföffnung auf die Motivation der Mitarbeiter auswirken? Anhand aktueller Untersuchungen werden die möglichen Folgen dargestellt und erläutert, wie durch Prüfung und Entwicklung von Alternativen unter Einbezug von Mitarbeitern und Betriebsrat die Senkung von Personalkosten möglich ist.

Die konkrete Ausgestaltung der Tariföffnung wird in diesem Band eingehend thematisiert. Welche Eckpunkte muss eine Betriebsvereinbarung umfassen? Welche Beteiligungsrechte des Betriebsrates können betroffen sein? Verbindliche Regelungen sind zu treffen, damit beispielsweise das Grundentgelt gekürzt, Weihnachts- oder Urlaubsgeld ausgesetzt bzw. die Arbeitszeit verlängert werden kann.

Die Wichtigkeit des Tarifvorrangs nach § 77 BetrVG wird ebenso dargestellt wie die grundsätzliche Bedeutung der Tarifverträge im Zusammenhang mit der Tariföffnung. Anhand von Checklisten und Beispielen aus der betrieblichen Praxis werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, die Problematik tariflicher Öffnungsklauseln anzugehen.

Ziel dieses Bandes ist, dass der Leser Chancen und Risiken der Tariföffnung, des betrieblichen Bündnisses und des Standortpaktes abschätzen kann. Anhand von Fallbeispielen werden alle wichtigen Aspekte bei Umsetzung der Tariföffnung durch ein betriebliches Bündnis bzw. einen Standortpakt dargestellt. Es wird auch die Situation in nichttarifgebunden Betrieben und die Möglichkeit tariflicher Ergänzungstarifverträge in diesem Zusammenhang erläutert.

¹ Bispinck: Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, Seite 301 bis 307, in: WSI-Mitteilungen 6/2005

Personalverantwortliche sollten sich rechtzeitig mit dem Thema auseinandersetzen und sich zur Vorbereitung der Verhandlungen mit dem Betriebsrat für eine klare strategische Ausrichtung entscheiden. In diesem Band fließen meine Erfahrungen im Rahmen der Referententätigkeit bei Betriebsverfassungsgesetz- bzw. Tarifrecht-Seminaren ein. Diese Erfahrungen zeigen mir, dass es bei Auseinandersetzung mit tariflichen Öffnungsklauseln keine einfachen Lösungen gibt. Entscheidend ist die betriebliche Situation, die klar analysiert werden muss.

Definition: Betriebliche Bündnisse, Standortpakt und tarifliche Härtefallklauseln

Tarifverträge regeln vor allem die Grundlagen des Entgeltes, der Arbeitszeit und des Kündigungsschutzes der Mitarbeiter.

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG haben tarifliche Regelungen Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen. Eine Abweichung von Tarifverträgen ist nur möglich, wenn der Tarifvertrag sie ausdrücklich vorsieht. In diesem Fall spricht man von tariflichen Öffnungsklauseln.

Von tariflichen Härtefallklauseln wird gesprochen, wenn der Verzicht auf tarifliche Leistungen durch die Öffnungsklausel ermöglicht wird.

Ein Beispiel aus der Textil- und Bekleidungsindustrie verdeutlicht, wie eine tarifliche Härtefallklausel geregelt sein kann. Andere Branchen haben weitergehende Regelungen getroffen, bei denen beispielsweise das Grundentgelt gekürzt, Weihnachts- oder Urlaubsgeld ausgesetzt bzw. die Arbeitszeit verlängert werden kann.

Beispiel

Tariföffnung der Textil- und Bekleidungsindustrie

„Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Tarifierhöhungen für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der jeweiligen Laufzeit der nach dieser Vereinbarung wirksam werdenden Einkommenserhöhungen, ganz oder teilweise aussetzen.

Voraussetzung ist, dass für die Zeit der ganzen oder teilweisen Aussetzung der Tarifierhöhung eine Beschäftigungszusage gegeben werden muss. Die Tarifvertragsparteien fordern die Betriebsparteien auf, bei günstiger wirtschaftlicher Lage des Unternehmens und des Betriebes durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Entgelt für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der Laufzeit der Tarifverträge nach Abs. 4, über den Tarifsatz anzuheben, höchstens jedoch um den Prozentsatz, um den eine Aussetzung möglich ist.

Dies sollte möglichst im Rahmen der betrieblichen Vermögensbildung geschehen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien, für die Jahressonderzahlung ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden.“

(Auszug aus dem Verhandlungsergebnis vom 13.09.02, Textil- und Bekleidungsindustrie West)

Eine Umsetzung der tariflichen Härtefallklausel ist bei diesem Beispiel nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich. Die Ausgestaltung erfolgt also durch Verhandlungen auf betrieblicher Ebene zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

1. Konkrete Ausgestaltung der Tarifautonomie

Tarifliche Öffnungsklauseln bzw. tarifliche Härtefallklauseln müssen sich aus dem Tarifvertrag ergeben. Das bedeutet: Die Tarifvertragsparteien müssen im Rahmen der Tarifautonomie eine derartige Öffnung vereinbaren. Die Tarifautonomie hat im deutschen Arbeitsrecht einen hohen Rang. Sie wird abgeleitet von der Koalitionsfreiheit, die sich aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ergibt:

- „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien wird Priorität eingeräumt. Gesetzliche Regelungen zu Streik und Aussperrung fehlen, die entscheidenden Vorgaben ergeben sich aus der Rechtsprechung der vergangenen Jahre. Das Richterrecht ist demnach die entscheidende Rechtsquelle des Tarifrechts.

2. Verzicht auf tarifliche Leistungen zur Arbeitsplatzsicherung

Die Begriffe

- Betriebliches Bündnis und
- Standortpakt

werden verwendet, wenn die konkrete Ausgestaltung dieses Verzichtes auf tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer geregelt wird.

Die Vereinbarung dieser Klauseln in den einzelnen Branchen wird

- als Ausgleich für die Arbeitnehmer, die so auf Ansprüche aus dem Tarifvertrag verzichten
- meist an den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gekoppelt.

Grundsatz der tariflichen Härtefallklauseln

Im Rahmen der Tarifautonomie entscheiden die Tarifvertragsparteien, ob der Tarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht. Diese Klauseln in Form von Härtefallklauseln sind Basis für ein betriebliches Bündnis bzw. einen Standortpakt.