



*Dr. Wolfgang Lipinski – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH*

„Gestaltungsmöglichkeit Haustarifvertrag und betriebliche Vergütungsordnung – praktische Umsetzungs- und Verhandlungserfahrungen“

Vortrag am 25. Juni 2015

Herr Professor Dr. Volker Rieble begann den Abend mit der Feststellung, dass ein Haustarifvertrag (HTV) eine arbeitsrechtliche Geheimwaffe sei, Gestaltungsfehler könnten aber sehr teuer werden. Daher sei eine gute künstlerische Gestaltung äußerst wichtig. *Herr Dr. Lipinski* kündigte zunächst an, dass er die Vorstellung ausgewählter Gestaltungsmechanismen anhand seiner praktischen Erfahrungen vornehmen werde. Jede Verhandlung habe ihre Besonderheiten. Die vorgestellten Mechanismen dürften daher nicht als „Blaupause“ angewandt werden. Einleitend stellte er einige statistische Entwicklungen dar. So sei die Flächentarifbindung in ganz Deutschland sinkend. Der Abschluss von Haustarifverträgen nehme dagegen im Westen Deutschlands zu. Im Osten stagnierten die Haustarifverträge auf hohem Niveau. Die Zahl nicht tarifgebundener Beschäftigter steige. Generell stelle der Abschluss eines HTVs einen Verhandlungsaufwand für den Arbeitgeber da. Zwingend sei die Verhandlungsbereitschaft der Gewerkschaft. Andererseits sei das Unternehmen dadurch voll handlungsfähig und es würden maßgeschneiderte, flexible Lösungen gerade in Tarifrandbereichen geschaffen. Der wesentliche Vorteil einer betrieblichen Vergütungsordnung (BV VGO) sei die einseitige Vergütungsfestlegung durch den Arbeitgeber. Weiter hielten es viele Unternehmen für erstrebenswert dadurch die Gewerkschaften auszuschließen. Es lägen auch Nachteile vor. Wegen des Günstigkeitsprinzips bestünde die Anwendbarkeit vor allem bei Neuverträgen. Weiter sei unter dem Schlagwort „Tarifflucht“ häufig ein hoher Pessedruck auszuhalten. Die Einleitung rundeten Hinweise für eine erfolgreiche Verhandlungsvorbereitung und -führung ab. Besonders die Vorbereitung dürfe aus seiner Sicht nicht, wie so oft, vernachlässigt werden. Aus den Hinweisen sei hier exemplarisch nur an die Betonung der Bedeutung der Festlegung einer Verhandlungsstrategie und eines „best case / worst case Szenarios“, sowie auf die Eingestehung von Know-How-Lücken und somit die Hinzuziehung externer Berater erinnert.

Unter Ausnutzung des Tarifvorrangs des § 87 BetrVG könnten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in einem HTV ausgeschlossen werden und so Ruhe in das Unternehmen gebracht werden. Gerade im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung bestünde oft auch nach mehreren Rationalisierungsrunden noch Potential. So könne etwa in Krankenhäusern die werktägliche Höchst Arbeitszeit unter Beachtung des maximalen Ausgleichszeitraums von 12 Monaten durch HTV erweitert werden § 7 Abs. 8, 1 Nr. 1,4 ArbZG. Auch im Bereich der Ruhepausen bestünde ein erstaunlich großer Spielraum. Die nach § 4 ArbZG statthafte Pausenaufteilung in 15 Minuteneinheiten könne mittels HTV § 7 Abs. 2 ArbZG gerade



bei Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von lediglich 5 Minuten verkürzt werden. Beschäftigungssicherung sei auch im Rahmen von HTV nicht gleich Beschäftigungssicherung. Die Bandbreite reiche von einem grundsätzlichen Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, über eine uneingeschränkte Zulässigkeit von solchen Änderungskündigungen bis hin zu der Schaffung eines Verfahrens nach dessen Durchlaufen eine Kündigung möglich sei. Dies sollte bewusst eingesetzt werden. Im Rahmen der Ausgestaltung der Beschäftigungssicherung könne bei vertikaler Kollision das Problem des Rosinenpickens auftreten. Die Rechtsprechung des BAG zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln sei nie vorhersehbar. Dennoch sollte man sich diesem Problem stellen und keine „Vogel-Strauß-Taktik“ verfolgen. Die Möglichkeit des Rosinenpickens sollte möglichst ausgeschaltet werden. Dies könne mit einer „Alles-oder-Nichts-Klausel“ oder einer Aufschiebend bedingten Ausschlussklausel erreicht werden. Er favorisiere die zweite Alternative. Als letzten Mechanismus des HTV wurde die Implementierung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats erörtert.

Die Aufstellung einer betrieblichen Vergütungsordnung (BV VGO) sei für nie tarifgebundene oder aus einer Tarifbindung ausstiegswillige Unternehmen möglich. Im Rahmen der drei Wirkungsbereiche von Tarifnormen sei eine BV VGO somit nur im Bereich der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG möglich. Nach der Vorrangtheorie trete § 77 Abs. 3 BetrVG im Fall einer Kollision zurück. Eine BV VGO sei daher rechtlich zulässig, wenn nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG keine zwingende tarifliche Bindung bestehe. Der Betriebsrat habe das Initiativrecht für eine BV VGO. Vorteile einer solchen seien die Aufwertung des Betriebsrates unter Gewerkschaftsausschluss, eine höhere Vergütungsgerechtigkeit und eine transparente betriebsnahe Lösung. Regelbar sei beispielsweise die Lohngruppendifinition, sowie die Arbeitszeit als Rechengröße. In einer BV VGO könnten aber weder Vergütungshöhe noch Arbeitszeitvolumen oder Urlaub geregelt werden. Abgeschlossen werde eine solche wahlweise mit dem Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsrat. Die Umsetzung sei im Rahmen von Neueinstellungen unproblematisch, bei Altverträgen müsste dagegen die Zustimmung der Arbeitnehmer mit Anreizen „erkauft“ werden. Weiter könne auch ein Erzwingen über die Einschaltung der Einigungsstelle versucht werden. Zusammenfassend sei festzuhalten, dass die BV VGO als Schutzschild gegenüber den Gewerkschaften fungieren kann und Arbeitnehmer nicht zwingend schlechter stelle als unter Tarifgeltung.

Die Diskussion befasste sich insbesondere mit einer neuen Entwicklung, nach welcher aus Altarbeitnehmern und übertrittsbereiten zwei Organisationseinheiten eines Gemeinschaftsbetriebs gebildet würden. Dies verhindere das Rosinenpicken und schaffe starke Zustimmungsanreize. Weiter wurde unter anderem erläutert, dass ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat betriebsratslose Standorte verhindere und eine Professionalisierung der Betriebsratsarbeit ermögliche.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin