

Erich Bührig

## TARIFVERTRAG UND BETRIEBSVEREINBARUNG\*)

Umstritten ist, ob Betriebsvereinbarungen ebenso wie Tarifverträge unabdingbar sind. Die Mehrheit der arbeitsrechtlichen Wissenschaftler und das BAG haben dies früher verneint. Diese Auffassung stützte sich auf § 134c Abs. 2 GewO. Nach dieser Gesetzesvorschrift durften andere als in der Arbeitsordnung vorgesehene Gründe neben §§ 123, 124 GewO. für die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages nicht vereinbart, andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen über den Arbeitnehmer nicht verhängt werden. Die Bestimmungen der Arbeitsordnung zu diesen Fragen waren durch ausdrückliche Gesetzesvorschrift also für unabdingbar erklärt, woraus hergeleitet wurde, daß die übrigen Bestimmungen der Arbeitsordnung und damit der Betriebsvereinbarung - die Arbeitsordnung bildete den wesentlichsten Teil der Betriebsvereinbarungen - abdingbar seien.

Den unabdingbaren Charakter der Betriebsvereinbarungen bejahten u. a. Sinzheimer und Flatow-Kahn-Freund. Sinzheimer führt aus:<sup>1</sup>

„Ihre Bestimmungen sind, wie die Tarifbestimmungen, unabdingbar, so daß keine Abrede getroffen werden kann, die nach unten von der Betriebsordnung abweicht. Dies ist im Gesetz nicht ausdrücklich gesagt. Es ergibt sich aus der Erwägung, daß die im § 1 TarifV. festgelegte Unabdingbarkeit nicht eine Sondervorschrift, sondern der Ausdruck des kollektiven Rechtsprinzips ist, das überall gilt, wo eine vom Gesetz geregelte Kollektivordnung vorliegt. § 134c Abs. 2 GewO. steht dem nicht entgegen.“

In ähnlicher Weise äußert sich Flatow-Kahn-Freund.<sup>2</sup>

§ 134c der GewO. ist wie alle das Recht der Arbeitsordnung und der Betriebsvereinbarung betreffenden gesetzlichen Vorschriften durch die Nazigesetzgebung aufgehoben. Das Für oder Wider der Unabdingbarkeit der Betriebsvereinbarung kann heute nicht mehr aus ihnen hergeleitet oder an Hand derselben erörtert werden. Die Frage muß aus Wesen, Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung als Gesamtvereinbarung, als wesentlicher Bestandteil unseres kollektiven Arbeitsrechts entschieden werden. Dann aber muß sie im Sinne der Sinzheimer'schen Auffassung bejaht werden.<sup>3</sup>

Auch wenn die Betriebsvereinbarung als unabdingbar anerkannt wird, ergibt sich daraus aber nicht ihre Gleichberechtigung oder Gleichstellung mit dem Tarifvertrag.

Der Betriebsrat hat nach Art. V Abs. 1 Buchst. a des KRG 22 mit dem Arbeitgeber über die Anwendung des Tarifvertrages im Betriebe zu verhandeln, also die Einhaltung der Tarifverträge zu überwachen. Nach Buchst. d des genannten Artikels hat er den Gewerkschaften in Fällen, die den Schlichtungsbehörden unterbreitet werden sollen, behilflich zu sein. Dazu gehört auch die

---

\*) Siehe auch: Erich Bührig, Arbeitsrechtliche Irrtümer, MG, Heft 7.

1 Hugo Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, S. 230.

2 Flatow-Kahn-Freund, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 13. Auflage, S. 319.

3 Siehe ähnlich auch Dietz in RdA. 1950, S. 163 und 272.

Hilfeleistung beim Abschluß von Tarifverträgen mit Hilfe von Schlichtungsorganen. Wenn der Betriebsrat die Einhaltung von Tarifverträgen überwachen und bei Abschluß solcher Hilfe zu leisten hat, kann er nicht selber dem Tarifvertrag gleichwertige Vereinbarungen abschließen und den Tarifvertrag außer Kraft setzen oder in seiner Bedeutung für die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mindern (ebenso LAG Bremen vom 27. Oktober 1948 in RdA 1949. S. 270 und die Anmerkung von Dietz dazu).

§ 78 Ziff. 2 des BRG 1920 bezeichnete als Aufgabe des Gruppenrats, „soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht“, im Benehmen mit den beteiligten Gewerkschaften bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzuwirken (was nach der Entscheidung des RAG vom 11. Juli 1928, RAG. RB 18/28. Bensch. Samml. III, 98 die gleichberechtigte vertragliche Teilnahme bedeutete). Flatow-Kahn-Freund verneinen angesichts dieser Vorschrift die Zulässigkeit einer den Arbeitnehmern günstigeren Regelung durch Betriebsvereinbarung, wenn eine tarifvertragliche abschließende Regelung vorliegt.<sup>4</sup>

In neuerer Zeit hatte sich das LAG Frankfurt a. M. in Auslegung des § 34 Hess. BRG mit dieser Frage zu befassen. Diese Gesetzesvorschrift lautet einleitend: „Der Betriebsrat hat, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, insbesondere in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: ...“

In seiner Entscheidung vom 9. Juni 1949, III LA 124/49, abgedruckt in Arbeitsrechtliche Praxis 1950 Nr. 37, führt es aus:

„Daraus ergibt sich, daß eine Betriebsvereinbarung sich niemals mit der Festsetzung von Löhnen und sonstigen Arbeitsbedingungen befassen kann, wenn diese Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt sind. Dieser Fall ist hier gegeben. Daß die Betriebsvereinbarung nicht in die Tarife zuungunsten der Arbeitnehmer eingreifen kann, ergibt sich bereits aus dem Prinzip der Unabdingbarkeit. Dasselbe gilt aber auch für Betriebsvereinbarungen, die die Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer abändern. Dies ist letzten Endes die zwingende Rechtsfolge aus der Tatsache des Vorrangs der Gewerkschaften vor den Betriebsräten. Wollte man die Betätigung des Betriebsrates bei der Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen ganz allgemein zulassen, auch zugunsten der Arbeitnehmerschaft, so wäre die Folge, daß die Gewerkschaften vollkommen aus der Lohnbewegung ausgeschaltet würden und in den einzelnen Betrieben ganz verschiedene Löhne und Arbeitsbedingungen geschaffen würden. Dies zu verhindern, ist die Aufgabe des mit § 78 Ziff. 2 BRG inhaltlich übereinstimmenden § 34 Einleitung des Hess. BRG.“

In einer Anmerkung zu diesem Urteil habe ich diesen Ausführungen zugestimmt. Ich halte sie für richtig.

Hierbei darf nicht übersehen werden, daß die Beschränkung des Rechtes der Betriebsräte, Betriebsvereinbarungen mit günstigeren als tariflich festgesetzten Lohn- und Arbeitsbedingungen abzuschließen, nur aus der Vorschrift des § 78 Ziff. 2 BRG 1920 hergeleitet wurde, in dem zitierten Urteil des LAG Frankfurt aus § 34 Hess. BRG hergeleitet wird. Unzweifelhaft ist, daß „abweichende Abmachungen“ im Sinne des § 4 Abs. 3 TVG auch Betriebsvereinbarungen sind, diese also zulässig sind, soweit im Tarifvertrag abweichende Abmachungen gestattet oder sie eine Änderung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Durch Betriebsvereinbarungen können übertarifliche Löhne und sonstige günstigere Arbeitsbedingungen wirksam vereinbart werden. Eine Ausnahme liegt dann vor, wenn - ähnlich § 78 Ziff. 2 BRG 1920 oder § 34 Hess. BRG - das Recht des Betriebsrates zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung bei Vorliegen einer tariflichen Regelung ausdrücklich ausgeschlossen ist.

---

4 Flatow-Kahn-Freund, a.a.O., S. 321 ff. Anderer Meinung ist u.a. Sinzheimer (a.a.O., S. 240). Eine umfassende Übersicht des Schrifttums und der (nicht einheitlichen) Rechtsprechung zu dieser Frage geben Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Bd., 3.-5. Aufl., S. 411 in Anmerkung 7 und 8.