

Für das Nachschlagewerk! ja 12. Okt. 1955
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 56 BetrVG; § 1 TVG; §§ 1, 2 d. Gesetzes über
Erstreckung des Tarifvertragsgesetzes v. 23.4.1953

Leitsätze:

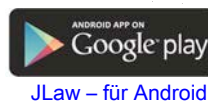
1. Ist in einem Tarifvertrag bestimmt, dass bestehende Akkordsätze bei fehlerhafter Verrechnung oder bei Änderung der Verrechnungsgrundlage, z.B. infolge technischer, organisatorischer oder Materialänderungen in Verbindung mit dem Betriebsrat von der Betriebsleitung geändert werden können, so bedarf eine derartige Akkordänderung der Zustimmung des Betriebsrats.
2. In dem früheren Lande Baden konnten auch schon vor dem Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes des Vereinigten Wirtschaftsgebietes in Baden am 29. Mai 1953 in Tarifverträgen Bestimmungen mit betriebsverfassungsrechtlicher Wirkung getroffen werden. Jedenfalls gilt diese Wirkung spätestens seit dem Inkrafttreten des Bundesbetriebsverfassungsgesetzes am 14. November 1952.
3. Rechtsirrig ist die Ansicht, dass eine Mitbestimmung des Betriebsrats nicht in Frage kommen könne, weil nur eine Entscheidung aus der Anwendung bindender tariflicher Regeln, hier der Akkordsatzbestimmung, richtig sein könne.

Aktenzeichen: 1 ABR 13/54

Beschluss des BAG vom 12. Oktober 1955 LAG Baden in Freiburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

R 13/54

Sa 145/53 LAG Freiburg

Verkündet
am 12. Oktober 1955
gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u s s

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1955 durch den
Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Dr. König und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter
Hermann Wagner und Fritz Willems beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin
gegen den Beschluss des Landesarbeitsge-
richts Baden in Freiburg vom 23. Januar
1954 - I Sa 145/53 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e

Die Antragsgegnerin betreibt eine Spinnweberei. Sie beschäftigt in ihrem Werk W. [REDACTED] u.a. auch Spinnerinnen, Flyerinnen und Streckerinnen. Ab 1. April 1953 kürzte die Antragsgegnerin für diese Arbeitnehmerinnen die Akkordsätze um ca. 10%, weil die bisherige Berechnung fehlerhaft gewesen sei. Das Einverständnis des Betriebsrats zu der Kürzung lag nicht vor.

Auf die Arbeitsverhältnisse der Antragsgegnerin und ihrer Arbeitnehmer im Werk W. [REDACTED] fand damals der zwischen dem Verband der Badischen Textilindustrie e.V. in der französisch besetzten Zone und der Gewerkschaft Textilbekleidung für die Westzonen Deutschlands abgeschlossene Manteltarifvertrag für die Badische Textilindustrie vom 24. Januar 1951 Anwendung. § 13 Ziff. 11 dieses MTV bestimmt:

" Bestehende Akkordsätze können bei fehlerhafter Berechnung oder bei Änderung der Berechnungsgrundlage, z.B. infolge technischer, organisatorischer oder Materialänderungen in Verbindung mit dem Betriebsrat nach vorheriger Ankündigung unter Einhaltung einer 7tägigen Frist von der Betriebsleitung geändert werden ".

Antragssteller und Antragsgegnerin streiten darüber, ob dem Betriebsrat bei der Änderung von Akkordsätzen gemäss der genannten Tarifvorschrift sowie nach § 56 Abs. 1 g BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Der Antragssteller hat daher beantragt,

festzustellen, dass ihm hinsichtlich der ab 1.4.1953 bei der Antragsgegnerin durchgeführten Kürzung der Akkordsätze ein Mitbestimmungsrecht zustehe.

Durch Beschluss des Arbeitsgerichts Freiburg vom 21. August 1953 wurde festgestellt, dass

" dem Antragssteller hinsichtlich der im Betrieb der Antragsgegnerin am 1. April 1953 durchgeführten Kürzung der Akkordsätze für Spinnerinnen,



Flyerinnen und Streckerinnen um ca. 10% ein Mitbestimmungsrecht nach § 56 Abs. 1 g des BetrVG zusteht".

Die hiergegen von der Antragsgegnerin eingelegte Beschwerde wurde durch Beschluss des Landesarbeitsgerichts Freiburg vom 23. Januar 1954 mit der Massgabe zurückgewiesen, dass die Worte " nach § 56 Abs. 1 g des BetrVG " aus der Beschlussformel des arbeitsgerichtlichen Beschlusses gestrichen wurden. Die Rechtsbeschwerde wurde zugelassen.

Der Beschluss wurde der Antragsgegnerin am 26. März 1954 zugestellt. Sie legte am 9. April 1954 begründete Rechtsbeschwerde ein. Die Antragsgegnerin rügt unrichtige Anwendung des § 13 MTV für die Badische Textilindustrie vom 24. Januar 1951 sowie der §§ 56, 59 BetrVG und beantragt

Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und
Abweisung des Antrags des Antragsstellers.

Dieser bittet,

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Die zulässige Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Gemäss § 56 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgende Angelegenheiten mitzubestimmen: g) Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen. Streitigkeiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in diesen Angelegenheiten sind durch die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren zu entscheiden (§ 2 Abs. 1 Ziff. 4 i. ArbGG; § 82 Abs. 1 i. BetrVG). Auch dann, wenn sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht unmittelbar aus dem BetrVG, sondern aus einem Tarifvertrag ergibt und Streit hierüber besteht, ist über diesen im Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten zu entscheiden. Denn § 56 Abs. 1 BetrVG setzt voraus, dass die dort aufgezählten Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, auch anderweit durch Tarifvertrag geregelt werden können. Damit ist aber ein Streit über die entsprechende tarifliche Regelung mittelbar ein Streit über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit über seine Zuständigkeit.



Im gegebenen Fall besteht eine tarifliche Regelung von Akkordsätzen im § 13 MTV. § 13 Ziff. 11 MTV, dessen tatsächliche Voraussetzungen nach den den Senat bindenden Feststellungen des angefochtenen Beschlusses vorliegen, regelt die Änderung bestehender Akkordsätze in bestimmten dort aufgeführten Fällen. Auch eine solche spezielle Regelung fällt unter den Begriff der Regelung von Akkordsätzen im Sinne des § 56 Abs. 1 g BetrVG, wobei hier dahingestellt bleiben kann, ob unter den Begriff "Regelung" im Sinne dieser Vorschrift alles und nur alles das fällt, was nicht konkreter Einzelfall ist. Denn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann in den Angelegenheiten des § 56 Abs. 1 BetrVG (soziale Angelegenheiten) durch Tarifvertrag weitgehend ausgestaltet und selbst auf konkrete Einzelmassnahmen erstreckt werden, weil im Bereich der sozialen Angelegenheiten eine umfassende Zuständigkeit des Betriebsrats besteht (Dietz, BetrVG 2. Aufl. Einf. S. 33 u. 34). Ob dem Antragsteller bei der Kürzung der Akkordsätze ab 1. April 1953 ein Mitbestimmungsrecht zustand, bestimmt sich also nach der tariflichen Regelung, weil diese nach dem eindeutigen und klaren Gesetzeswortlaut der Regelung des § 56 BetrVG vorgeht. Dabei braucht hier nicht entschieden zu werden, ob eine tarifliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 BetrVG abschwächt oder beseitigt, gleichfalls die gesetzliche Regelung des BetrVG verdrängen würde; denn ein solcher Fall liegt hier, wie die weiteren Ausführungen zeigen, nicht vor.

Gegen die Auffassung, § 13 Ziff. 11 MTV enthalte eine tarifliche Regelung im Sinne des § 56 Abs. 1, Einleitungsworte BetrVG, kann nicht eingewandt werden, diese Bestimmung des MTV sei nicht betriebsverfassungsrechtlicher, normativer, sondern schuldrechtlicher (obligatorischer), nur die Tarifvertragsparteien verpflichtender



Natur. Das Beschwerdegericht hat es übersehen, diese für die Entscheidung wichtige Rechtsfrage zu prüfen. Zwar ist es richtig, dass im Geltungsbereich des MTV.-ehemaliges Land Baden - weder zur Zeit seines Abschlusses (Januar 1951) noch auch in dem Zeitpunkt, in dem die Akkordherabsetzung durch die Antragsstellerin vorgenommen wurde (1. April 1953), das ursprünglich nur für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet geltende Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949 (WiGBI. 1949 S. 55) Gültigkeit hatte. In diesem ist in § 1 Abs. 1 ausdrücklich bestimmt, dass der Tarifvertrag auch betriebsverfassungsrechtliche Fragen mit normativer betriebsverfassungsrechtlicher Wirkung ordnen kann. Dieses Gesetz ist aber erst am 29. Mai 1953 in Baden in Kraft getreten (§§ 1, 2 des Gesetzes über die Erstreckung des Tarifvertragsgesetzes vom 23.4.1953 BGBl. I S. 156). Im Zeitpunkt der Kürzung der Akkordsätze (1. April 1953) galt in Baden nur die Badische Landesverordnung über die Registrierung von Tarifverträgen vom 20. Januar 1949 (Bad. GVBl. 1949 S. 72), die im Gegensatz zum TVG über die Rechtsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien und über den möglichen Inhalt von Tarifverträgen nichts enthält. Es bestand damals für das Land Baden ebensowenig eine bestimmte positive gesetzliche Regelung dieser Fragen, wie im übrigen Gebiet der Bundesrepublik vor dem Inkrafttreten des TVG bzw. des TVG für Rheinland-Pfalz vom 24. Februar 1949 (GVBl. 1949 Nr. 14 S. 82). Auf dem Gebiete des Tarifrechts gab es nach dem Zusammenbruch des Deutschen Reiches im Jahre 1945 zunächst überhaupt keine besondere positiv-rechtliche Regelung. Insbesondere galt nicht mehr die Tarifvertragsverordnung von 1920 in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. März 1928 (RGBl. I S. 47). Sie war durch § 65 Ziff. 6 AOG (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, RGBl. I S. 45) aufgehoben. Die Beseitigung des AOG durch das KRG Nr. 40 (Amtsbl. des KR v. 30. November 1949 Nr. 12 S. 229) hat die Tarifvertragsverordnung nicht wieder in Kraft treten lassen. Wenn die Tarifvertragsverordnung bis zum In-



krafttreten der entsprechenden Tarifvertragsgesetze im Gebiet der Bundesrepublik Gültigkeit gehabt hätte, dann allerdings wäre der Einwand der Antragsgegnerin, § 13 Ziff. 11 MTV könne keine normative betriebsverfassungsrechtliche Wirkung haben, beachtlich. Denn die Tarifverträge konnten unter der Herrschaft der Tarifvertragsverordnung keine betriebsverfassungsrechtliche Normen setzen.

In Wahrheit bestand aber das Recht der Tarifvertragsparteien, auch in der Übergangszeit bis zum Inkrafttreten der neuen Tarifvertragsgesetze, durch Tarifverträge Recht, und zwar auch Betriebsverfassungsrecht zu setzen. Dieses Recht beruhte auf dem Tarifverträge zulassenden Recht der Alliierten Besatzungsmächte. Ihre Gesetze, Verordnungen und Anordnungen erkannten Tarifverträge mit normativen Bestimmungen als festen Bestandteil unserer Arbeitsrechtsordnung an, ohne dass erkennbar die Befugnis der Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen auch Betriebsverfassungsrecht zu setzen, ausgeschlossen wäre (vgl. v.a. KR-Direktive Nr. 14 v. 12.10.1945/13.9.1946 in Nipperdey, Arbeitsrecht, 1. Aufl. 1949 Nr. 180; KR-Direktive Nr. 41 v. 17.10.1946 aaO. Nr. 181; KR-Direktive Nr. 26 v. 26.1.1946 aaO. Nr. 350; KRG Nr. 21 v. 30.3.1946 aaO. Nr. 650). Dieses Besatzungsrecht enthält zwar keine besonderen positiven Bestimmungen darüber, ob und was Inhalt eines Tarifvertrages sein kann und welches seine Rechtswirkung ist. Doch war es in der Tarifpraxis gerade damals üblich, in Tarifverträgen auch betriebsverfassungsrechtliche Fragen für die Betriebe zu regeln. Es kann davon ausgegangen werden, dass den Besatzungsmächten die vielfach schwierigen und komplizierten Unterscheidungen zwischen normativen und schuldrechtlichen Bestimmungen des Tarifvertrages fremd waren, dass sie vielmehr den Sozialpartnern eine in den Rechtswirkungen klare und umfassende Zuständigkeit geben wollten. Gaben die Tarifverträge den Betriebsvertretungen bestimmte Befugnisse, so sollten diese das Recht



haben, diese auch unmittelbar dem Arbeitgeber gegenüber auszuüben und durchzusetzen. Daraus folgt, dass die von den Tarifvertragsparteien des MTV gesetzten betriebsverfassungsrechtlichen Regeln normative Wirkung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat haben. Es kommt hinzu, dass der MTV zu einer Zeit geschlossen worden ist, in der noch das Badische Landesgesetz vom 24. September 1948 über die Bildung von Betriebsräten (Betriebsrätegesetz Bad. GVBl. v. 15. Dez. 1948 S. 209) galt. In diesem Gesetz war in § 21 ausdrücklich eine volle Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung sozialer Angelegenheiten, insbesondere auch bei der Regelung der tariflichen und betrieblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen vorgesehen. Die Parteien des MTV wollten offenbar diese vom Gesetz festgelegte Mitbestimmung der Betriebsräte auch tariflich festlegen und, wie die Ausführungsbestimmungen zum MTV belegen, ausgestalten. So heisst es in den Ausf. Best. zu § 13 MTV, dass "eine einseitige Festsetzung von Akkordsätzen, nämlich durch den Arbeitgeber nicht gegeben ist", sondern "dass der Betriebsrat bei der Einführung von Akkordarbeiten und bei der Festsetzung von Akkordsätzen mitbestimmend beteiligt ist".

Schliesslich spricht eine weitere Überlegung dafür, dem § 13 Ziff. 11 MTV betriebsverfassungsrechtliche Wirkung beizulegen. § 56 Abs. 1 BetrVG will offensichtlich nicht nur Tarifverträgen, die nach seinem Inkrafttreten abgeschlossen worden sind, Vorrang vor der gesetzlichen Regelung lassen, soweit sie die in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten Angelegenheiten regeln. Er will auch die entsprechenden tariflichen Regelungen, die z.Zt. seines Inkrafttretens bestanden, vorgehen lassen, schreibt ihnen aber für das ganze Bundesgebiet betriebsverfassungsrechtliche Wirkung zu. Das hat seinen guten Sinn. Es ist nicht einzusehen, warum z.B. im Betrieb der Antragsgegnerin bis zum Inkrafttreten des BetrVG (14.11.1952) der MTV in Verbindung mit dem Betriebsrätegesetz des Landes Baden betriebsverfassungsrechtliche Wirkung äussern konnte, jedoch nach Inkrafttreten des BetrVG dieser betriebsverfas-



sungsrechtlichen Wirkung beraubt sein sollte. Das BetrVG wollte die betriebsverfassungsrechtliche Kontinuität der tarifrechtlich geregelten nach dem BetrVG mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten grundsätzlich nicht unterbrechen. Jedenfalls muss daher die betriebsverfassungsrechtliche Wirkung des § 13 Ziff. 11 MTV spätestens seit dem Inkrafttreten des BundesBetrVG am 14. November 1952 angenommen werden.

Regelt somit § 13 Ziff. 11 MTV mit betriebsverfassungsrechtlicher Wirkung die Mitwirkung des Betriebsrats bei Änderung bestehender Akkordsätze, so handelt es sich in dieser Bestimmung um ein volles Mitbestimmungsrecht. Eine Akkordänderung unter den in dieser Tarifvorschrift genannten Voraussetzungen durch die Betriebsleitung ist nur wirksam, wenn das Einverständnis des Betriebsrats vorliegt. Entgegen den Ausführungen der Rechtsbeschwerde besteht kein Grund anzunehmen, dass die Tarifvertragsparteien bei Abschluss des MTV im Jahre 1951 hinter der gesetzlichen Regelung des Mitbestimmungsrechts nach dem damals noch in Kraft befindlichen Badischen Betriebsrätegesetz vom 24. September 1948 zurückbleiben wollten, etwa in der Hoffnung, der Arbeitgeberseite auf ein bundeseinheitliches BetrVG, das bei Akkordfestsetzungen weniger an Mitbestimmungsrecht als das Badische Betriebsrätegesetz bieten würde. Denn das würde bedeuten, dass die Tarifvertragsparteien damals bewusst eine dem Landesgesetz widersprechende tarifliche Regelung in der Frage der Mitbestimmung des Betriebsrats gewollt und erklärt hätten. Dann hätten die Tarifvertragsparteien einen dem Gesetz widersprechenden, es zum mindesten umgehenden und daher dann u.U. nichtigen (§ 134 BGB) Tarifvertrag geschlossen. Im Gegenteil zeigen die schon erwähnten Ausführungsbestimmungen zu dem MTV, insbesondere zu § 13, dass die Tarifvertragsparteien das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Akkordfestsetzungen



auch tariflich festlegen und ausgestalten wollten. Sieht man die Bestimmung des § 13 Ziff. 11 MTV auf diesem Hintergrund, dann kann über die Bedeutung der Worte " in Verbindung mit dem Betriebsrat " kein Zweifel bestehen. Es handelt sich hier nicht darum, dass der Betriebsrat vor einer Änderung der Akkordsätze unter den Voraussetzungen des § 13 Ziff. 11 MTV durch den Arbeitgeber nur anzuhören ist, und dass die Nichtbeachtung des Rechts des Betriebsrats die Wirksamkeit der einseitig vorgenommenen Akkordänderung unberührt lasse. Vielmehr können Änderungen der Akkordsätze wirksam nur im Einverständnis, d.h. zusammen mit dem Betriebsrat, durchgeführt werden. Denn wenn jemand nur in Verbindung mit einem anderen etwas tun darf, dann darf er es allein ohne den anderen nicht tun. Der andere muss, damit die vorgesehene Rechtsfolge eintreten kann, gleichberechtigt mitwirken. Daraus folgt, dass die für die Spinnerinnen, Flyerinnen und Streckerinnen bei der Antragsgegnerin bestehenden Akkordsätze bei fehlerhafter Berechnung oder bei Änderung der Berechnungsgrundlage ab 1.4.1953 nur dann geändert und damit herabgesetzt werden konnten, wenn der Betriebsrat hiernit einverstanden war.

Der Hinweis der Antragsgegnerin, in dem Manteltarifvertrag wechsele die Ausdrucksweise über die Mitwirkung des Betriebsrats, aus der verschiedenen Verwendung der Ausdrücke " in Vereinbarung " oder " im Einvernehmen " ferner " eine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat ist erforderlich " folge, dass sehr wohl zwischen einem Anhörungsrecht des Betriebsrats und einem Mitbestimmungsrecht unterschieden werde, kann die Annahme des vollen Mitbestimmungsrechts nach § 13 Ziff. 11 MTV nicht entkräften. Eine Durchsicht der tariflichen Bestimmungen zeigt, dass die Ausdrucksweise, sobald eine Mitwirkung des Betriebsrats in Frage steht, zwar wechselt. Es ist aber nicht ersichtlich, dass in der Ausdrucksweise jeweils bewusst gewechselt worden ist, um die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats zu differenzieren.



- 10 -

Wenn in einzelnen Bestimmungen des MTV davon gesprochen wird, dass der Arbeitgeber oder Betriebsleiter nur " in Vereinbarung " oder " im Einvernehmen " mit dem Betriebsrat etwas tun könne, so folgt daraus nicht, dass dann, wenn sie etwas nur " in Verbindung mit dem Betriebsrat " tun können, diese Ausdrucksweise etwas schwächeres besagen will als die vorgenannten Ausdrücke. Im Gegenteil: Wenn einer etwas nur in Verbindung mit einem anderen tun kann, so kommt damit eigentlich erst recht deutlich zum Ausdruck, wie stark das Tun des anderen ins Gewicht fällt, damit das Tun des einen den gewünschten Rechtserfolg herbeiführen kann.

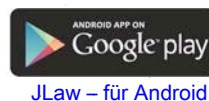
Soweit die Antragsgegnerin in ihrer Rechtsbeschwerdeschrift darzutun versucht, dass eine solche Auslegung des § 13 Ziff. 11 MTV aus seiner Entstehungsgeschichte unrichtig sei, kann sie damit nicht gehört werden. Dieser Tatsachenvortrag ist für die Rechtsbeschwerdeinstanz bedeutungslos, weil hier nur über Rechtsfragen zu entscheiden ist. Er widerspricht auch der bindenden Feststellung in dem angefochtenen Beschluss, dass selbst schon für die Erstfestsetzung der Akkordsätze ausreichende Anhaltspunkte dafür fehlen, dass die Tarifvertragsparteien diese Frage unter Ausschluss des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nur einzelvertraglicher Vereinbarung oder gar dem Direktionsrecht des Arbeitgebers überlassen wollten. Die Auffassung der Antragsgegnerin steht im übrigen auch in Widerspruch zu den bereits angeführten Ausführungsbestimmungen zum MTV, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Akkordarbeiten und bei der Festsetzung von Akkordsätzen ausdrücklich betonen. Eine Auslegung der Worte " in Verbindung mit dem Betriebsrat " im Sinne eines echten Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats steht also nicht nur nicht im Widerspruch zu dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien, sondern er entspricht ihm vielmehr.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Ergibt sich hiernach das Mitbestimmungsrecht des Antragsstellers bei der ab 1.4.1953 vorgenommenen Akkordherabsetzung klar und eindeutig schon aus § 13 Ziff. 11 MTV, so kann dahingestellt bleiben, ob und in welchem Umfang ein solches Mitbestimmungsrecht auch aus § 56 Abs. 1 g BetrVG folgt. Erst recht ist es für die Entscheidung des Falles ohne Bedeutung, in welchem Verhältnis § 56 BetrVG zu dem Grundsatz des § 59 BetrVG steht.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 13 Ziff. 11 MTV ist entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde auch keineswegs sinnwidrig. Sicher ist es richtig, dass diese Vorschrift dem Arbeitgeber ein Gestaltungsrecht hinsichtlich der einzelnen Akkordänderung gibt, nämlich auch ohne Einverständnis des einzelnen Arbeitsvertragspartners und ohne sogenannte Änderungskündigung den Inhalt des Arbeitsvertrags zu ändern. Aber dieses einseitige Gestaltungsrecht des Arbeitgebers ist eingeschränkt, da er es nur in Verbindung mit dem Betriebsrat ausüben kann. Inwiefern bei diesem Ergebnis § 13 Ziff. 11 MTV überhaupt überflüssig sein soll, wie die Antragsgegnerin meint, ist nicht verständlich. Denn ohne diese Bestimmung könnte der Arbeitgeber die Akkordvereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer nur mit dessen Einverständnis oder im Wege der Kündigung ändern, insbesondere herabsetzen.

Die Antragsgegnerin rügt, das Landesarbeitsgericht habe es unterlassen zu prüfen, ob die Herabsetzung der Akkordsätze ab 1.4.1953 nicht als Änderungskündigung gegenüber jeder Arbeitnehmerin mit dem Ziele einer Neufestsetzung der Akkordsätze aufzufassen sei, und dass schon deswegen eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 13 Ziff. 11 MTV entfalle. Diese Rüge geht fehl. Denn nach dem gesamten Sachvortrag der Antragsgegnerin in beiden Tatsacheninstanzen bestand für das Landesarbeitsgericht nicht nur kein Anlass, in eine Prüfung dieser Frage einzutreten, sondern der eigene Vortrag der Antragsgegnerin musste so verstanden werden, dass sie nur von ihrem Gestaltungsrecht gem. § 13 Ziff. 11 MTV Gebrauch machen



wollte. Eine Kündigung muss klar und deutlich dem anderen Teil gegenüber ausgesprochen werden, so dass dieser eindeutig die auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Willenserklärung zur Kenntnis nehmen kann. Für eine Lösung der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmerinnen durch Kündigung seitens der Antragsgegnerin und gleichzeitiges Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu anderen Bedingungen fehlt es an jeglichem schlüssigen Sachvortrag und damit auch natürlich an den entsprechenden Feststellungen der Tatsacheninstanzen. Daher war auch nicht auf die in dem von der Antragsgegnerin überreichten Rechtsgutachten von Prof. Dietz eingehend erörterten Fragen einzugehen, ob dann, wenn der Arbeitgeber nicht von dem in § 13 Ziff. 11 MTV vorgesehenen Gestaltungsrecht im Rahmen der bestehenden Arbeitsverhältnisse Gebrauch macht, sondern die Arbeitsverträge unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigt und die Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse unter geänderten Bedingungen, d.h. herabgesetzten Akkordsätzen anbietet, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe.

Irrig ist schliesslich die Ansicht der Rechtsbeschwerde, eine Mitbestimmung des Betriebsrats sei hier schon deswegen unmöglich, weil nur eine Entscheidung aus der Anwendung bindender tariflicher Regeln, hier der Akkordsatzbestimmung, richtig sein könne. Nur dort sei ein Mitbestimmungsrecht möglich, wo Ermessensfreiheit bestehe und daher verschiedene richtige Entscheidungen möglich seien. Zunächst ist nicht einzusehen, warum selbst dort, wo nur eine Entscheidung richtig sein kann, nicht auch ein Mitbestimmungsrecht möglich sein soll. Denn es braucht nicht notwendig nur eine Partei für die richtige Entscheidung verantwortlich zu sein, wie die Rechtsbeschwerde anzunehmen scheint. Sodann liegt der Fall hier anders. Es besteht gemäss § 13 Ziff. 11 MTV



für den Arbeitgeber keineswegs ein tariflicher Zwang, bestehende Akkordsätze durch Herabsetzung zu ändern. Unter Umständen mag er gezwungen sein, die Akkorde durch Heraufsetzung zu ändern, einer Massnahme, der sich der Betriebsrat in der Regel nicht widersetzen wird, so dass dahingestellt bleiben kann, wie es mit den Rechten des einzelnen Akkordarbeiters steht, wenn in einem solchen Fall der Betriebsrat einmal einer Heraufsetzung nicht zustimmen sollte. Wie oben schon ausgeführt, gibt § 13 Ziff. 11 MTV dem Arbeitgeber vielmehr ein das Einzelarbeitsverhältnis unmittelbar ergreifendes Gestaltungsrecht. Der Arbeitgeber kann unter den dort genannten Voraussetzungen Akkordsätze herabsetzen, ohne Einhaltung der sonst für das Arbeitsverhältnis gegebenen Kündigungsfrist mit der die Ankündigungsfrist der Tarifvorschrift nicht wechselt werden darf. Durch das Gestaltungsrecht wird das Einzelarbeitsverhältnis unmittelbar und sofort in einem entscheidenden Punkt, nämlich der Vergütungspflicht, einseitig geändert. Um hier einen Missbrauch oder irrigen Gebrauch durch den Arbeitgeber nach Möglichkeit zu verhindern, ist bestimmt, dass er das Gestaltungsrecht nur in Verbindung mit dem Betriebsrat, also nur mit dessen Zustimmung, ausüben kann. Im übrigen ist es auch sonst dem Recht im allgemeinen und dem Arbeitsrecht im besonderen nicht fremd, die wirksame Ausübung von Gestaltungsrechten an die Rechtsbedingung der Zustimmung Dritter zu knüpfen. Man denke z.B. an Kündigungen, die unter der Herrschaft der Arbeitsplatzwechselverordnung nur mit Zustimmung der Arbeitsämter wirksam werden konnten. Dass die Entscheidung des Arbeitgebers, durch die mit Zustimmung des Betriebsrats ein Akkordsatz herabgesetzt wird, gleichwohl tarifwidrig sein kann, ist eine andere Frage. Auch eine Kündigung mit Zustimmung zuständiger Dritter brauchte deshalb noch nicht wirksam zu sein, weil z.B. der wichtige Grund fehlte oder sie sozial ungerechtfertigt war. Vor allem ist die Ansicht irrig, es stünde in aller Regel eindeutig und klar fest, welche Entscheidung richtig ist, und dass nur eine



- 14 -

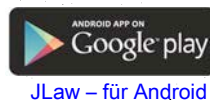
richtig sein könne. Dies mag hier und dort, insbesondere im Sachenrecht, zutreffen. Im Schuldrecht und auch im Personenrecht, damit aber auch im Arbeitsrecht, ist das aber nicht der Fall. Denn welche Entscheidung hier richtig ist - und das ist ausschlaggebend - steht im konkreten Fall für die streitenden Parteien verbindlich erst durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, aber sonst niemals fest, mag auch die Entscheidung der Kritik falsch erscheinen. Würde von vornherein feststehen, dass immer nur eine bestimmte Entscheidung erkennbar richtig sein kann, dann allerdings hätte für solche Entscheidungen ein Mitbestimmungsrecht wenig Sinn. Tarifnormen, insbesondere solche über Akkorde, sind aber nie von einer mathematischen Klarheit und Eindeutigkeit; die allein richtige Entscheidung, welcher Akkordsatz richtig ist - wenn eine solche Entscheidung möglich wäre -, ist niemals aus den Tarifvorschriften unmittelbar abzulesen. Tarifnormen sind generelle Normen, die sich auf die konkreten Fälle durchaus verschieden und keineswegs von vornherein eindeutig und klar anwenden lassen. Die Meinung, bei einem (tariflichen) Normenvollzug könne nur eine Entscheidung richtig sein, beachtet nicht, dass eine Entscheidung immer nur einen konkreten Fall betrifft, der erst unter die Tarifnorm subsumiert werden muss. Die Rechtsanwendung ist, je mehr es sich um Generalklauseln, unbestimmte Rechtsbegriffe oder gar Ermessensfragen handelt, nicht nur erkennend, sondern eine bewertende, aktualisierende, integrierende und im konkreten Fall die Verwirklichung der Gerechtigkeit anstrebende Willensentscheidung. Daher bleibt trotz feststehender Regeln Spielraum für verschiedene ungleiche Entscheidungen der subsumierten Einzelfälle.

Nach allem musste die Rechtsbeschwerde, wie geschehen, zurückgewiesen werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 15 -

Die Entscheidung ergeht gebühren- und auslagenfrei (§ 12 Abs. 4 ArbGG). Im übrigen war für eine Kostenentscheidung kein Raum (BAG 1, 50).

gez. Nipperdey

Dr. König

Dr. Poelmann

H. Wagner

Willems

