

Aktenzeichen: 1 ABR 19/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 25. Mai 1982

Az. 1 ABR 19/80

I. Arbeitsgericht Augsburg Beschluß vom 3. Oktober 1978

Az. 5 BV 20/78 N

II. Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 13. Juli 1979

München

Az. 6 Ta BV 3/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei der Festsetzung von Prämiensätzen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 11, § 77 Abs. 1, § 80;
Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern vom 1. Dezember 1976 § 10

Leitsätze: An einem Beschlußverfahren über die Frage, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht, sind die Tarifvertragsparteien auch dann nicht beteiligt, wenn dieses Mitbestimmungsrecht in seinem Bestand oder Umfang von tariflichen Bestimmungen abhängig ist, die ihrerseits auch auf ihre Rechtsgültigkeit zu überprüfen sind.

Dem Geldfaktor im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG kann innerhalb eines Leistungslohnsystems eine unterschiedliche Bedeutung zukommen:

- Er kann - dem Akkordrichtsatz vergleichbar - die Lohnhöhe für die Bezugs- oder Ausgangsleistung und damit den Preis für die Arbeit im Leistungslohn überhaupt bestimmen;
- Er kann in einem engeren Sinne nur das Verhältnis des Entgelts für die Leistung eines bestimmten Leistungsgrades zum bereits feststehenden Entgelt für die Ausgangsleistung bestimmen.

In welcher Funktion der Geldfaktor der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt, bleibt unentschieden.

Bestimmt ein Tarifvertrag, daß bei einer Mengenleistungsprämie der Prämienlohn bei normalem Arbeitsergebnis im Durchschnitt mindestens 12 % über dem Tariflohn liegen muß, so ist damit der Geldfaktor im erstgenannten Sinne geregelt.



1 ABR 19/80
6 Ta BV 3/79 München

Verkündet am
25. Mai 1982

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

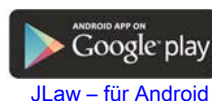
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 25. Mai 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Dr. Hoffmann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts München vom 13. Juli 1979 - 6 Ta BV 3/79 - aufgehoben und auf die Beschwerde der Antragstellerin der Beschluß des Arbeitsgerichts Augsburg vom 3. Oktober 1978 - 5 BV 20/78 N - abgeändert.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Es wird festgestellt, daß dem Antragsgegner bei der Anhebung des in Ziffer 1.13 der Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1976 genannten Betrages von 0,05 DM kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

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

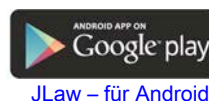
G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Kunststoff verarbeitenden Industrie. Für ihren Betrieb gilt der Manteltarifvertrag vom 1. Dezember 1976 für gewerbliche Arbeitnehmer der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern (MTV). Dieser enthält in § 10 für Prämienarbeit auszugsweise folgende Regelung:

1. Prämienlohn kann zur Erhöhung der Mengen- und Qualitätsleistung, zur besseren Nutzung der betrieblichen Anlagen oder Materialien oder zur Ersparnis von Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffen oder Energie oder als Zeiterparnis- bzw. Termineinhaltungsprämie eingeführt werden. Prämien können einfache (mit einer Bezugsgröße) oder kombinierte Prämien (mit mehreren Bezugsgrößen) sein.
2. Prämienlohn für Mengenleistung allein kann für Arbeiten eingeführt werden, die sich ihrer Art nach für Akkordarbeiten nicht eignen. Das ist der Fall, wenn ...
3. Die Grundsätze und das System der Prämienentlohnung, insbesondere die Grundsätze, nach denen die Arbeitsergebnisse ermittelt werden, werden durch Betriebsvereinbarung geregelt. Als Grundlage der Prämie sollen meßbare Bezugsgrößen dienen
4. Die Prämiensätze sind vor ihrer betrieblichen Festlegung eingehend zwischen Werksleitung und Betriebsrat zu beraten. Bei der Festlegung der Prämiensätze hat der Arbeitgeber insbesondere die Beeinflußbarkeit des Arbeitser-



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



- 3 -

gebnisses durch die Arbeitnehmer und die erreichte Leistung zu berücksichtigen.

Beruhet die Prämienentlohnung auf Zeitvorgaben, so müssen diese so bemessen sein, daß sie von einem ausreichend geeigneten Arbeitnehmer nach Einarbeitung und genügender Übung ohne gesundheitliche Schäden auf die Dauer erreicht und erwartet werden können, wenn der Arbeitnehmer die persönlichen Verteil- und Erholungszeiten einhält.

5. Wird das Mengenergebnis überwiegend von der Leistung der Arbeitnehmer beeinflusst, sind einfache und kombinierte Mengenleistungsprämien betrieblich so festzulegen, daß bei normalem Arbeitsergebnis im Durchschnitt der beteiligten Arbeitnehmer im Prämienabrechnungszeitraum ein Arbeitsverdienst erreicht wird, der insgesamt mindestens 12 % über dem Tariflohn liegt. Hierbei ist als normal das Arbeitsergebnis zugrunde zu legen, das bei normalen Arbeitsbedingungen und Betriebsverhältnissen auf die Dauer zu erwarten ist. ...
 6. Bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der Betriebsvereinbarung oder aus der Anwendung der Ziff. 4 Satz 3 oder der Ziff. 5 auf den Einzelfall ergeben, kann eine Kommission angerufen werden, die im Einvernehmen zwischen Werksleitung und Betriebsrat gebildet wird. ...
-

Eine gleiche Regelung enthielt § 9 des Manteltarifvertrages vom 8. November 1969.

Zur Einführung einer Prämienentlohnung schlossen die Beteiligten am 28. Januar 1976 eine Betriebsvereinbarung (BV), die auszugsweise wie folgt lautet:

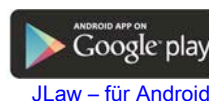
Ab 1. 2. 1976 wird für alle gewerblichen Arbeitnehmer ... eine Prämie gemäß nachfolgenden Bestimmungen gezahlt.

- 1.1. Auf den Fertigungslohnscheinen sind die der Angebotskalkulation zugrunde gelegten Planzeiten als Sollzeiten ausgewiesen.

- 4 -



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



Für das Unterschreiten dieser Sollzeiten wird den an den betreffenden Arbeiten beteiligten Mitarbeitern für die dazugehörige Istzeit eine Prämie vergütet.

- 1.2. Die Grundlagen für diese Prämie werden nach der Methodenlehre nach REFA ... ermittelt.
- 1.3. Die bisherigen individuellen Stundenlöhne jedes Mitarbeiters bleiben voll erhalten und werden auch dann bezahlt, wenn die Prämien-Solleistung nicht erfüllt wird.
- 1.4. Die Prämienhöhe ist so zu gestalten, daß im Monatsdurchschnitt in den einzelnen Kostenstellen eine Prämie erreicht werden kann, die mindestens 12 % über dem Tariflohn liegt.
....
- 1.7. Die Prämienwerte und Tabellen können mit einer Kündigungsfrist von 10 Arbeitstagen gekündigt werden, bei Änderung des Arbeitsablaufs, des Materials, der Arbeitsmethode, sofern dadurch eine wesentliche Änderung des Prämienverdienstes verbunden ist. Als wesentliche Änderung wird angesehen, wenn die Prämie regelmäßig außerhalb des Bereichs 100 - 130 % liegt.
- 1.8. Für Ausschußproduktion wird keine Prämie gezahlt.
....
- 1.12. Der Prämienabrechnungszeitraum beträgt einen Kalendermonat.
- 1.13. Das Ergebnis der Prämie errechnet sich wie folgt:
$$\text{Soll} : \text{Ist} \times 100 = \text{Zeitgrad}$$
$$(\text{Zeitgrad} - 100) \times 0,05 \text{ DM} = \text{Prämie je Lohnschein}$$
$$\text{Summe der Lohnscheine} = \text{Monatsprämie}$$

....
Der Satz von DM 0,05 je Prozent wird dann angehoben, wenn der in § 9 Abs. 5 des Manteltarifvertrages ... genannte Prämienbetrag von mindestens 12 % über dem Tariflohn nicht mehr erreicht werden kann.



- 5 -

Der Antragsgegner war der Ansicht, daß die Voraussetzungen für die Anhebung des Satzes von 0,05 DM gegeben seien, und hat hierüber mit der Antragstellerin ergebnislos verhandelt. Er hat daraufhin beschlossen, die Einigungsstelle anzurufen, und deren Bestellung durch das Arbeitsgericht beantragt. Die Einigungsstelle ist bislang nicht tätig geworden.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß dem Betriebsrat hinsichtlich der Anhebung des Betrages von 0,05 DM kein Mitbestimmungsrecht zusteht. Sie hat den Betrag von sich aus am 1. April 1978 auf 0,06 DM und am 1. November 1978 auf 0,07 DM erhöht. Im vorliegenden Verfahren hat sie beantragt

festzustellen, daß dem Antragsgegner kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG bei der Frage der materiellen Anhebung der Prämie gemäß 1.13 der Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1976 i.Verb.m. § 10 des Manteltaarifvertrages der bayerischen Kunststoff verarbeitenden Industrie zusteht.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bejaht und den Antrag daher abgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter, während der Antragsgegner um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Dem Betriebsrat steht das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht zu.

I.1. Gegen die Zulässigkeit des Antrages bestehen keine Bedenken. Der Streit der Beteiligten betrifft die Frage, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht, und damit eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG a.F., für die nach § 8 Abs. 1 ArbGG a.F. das Beschlußverfahren gegeben ist. Das Rechtsschutzinteresse und die Beteili-

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

- 6 -



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



gungsfähigkeit von Betriebsrat und Arbeitgeber sind zu bejahen.

2. Entgegen der Ansicht der Antragstellerin waren im vorliegenden Verfahren die Tarifvertragsparteien des einschlägigen MTV nicht zu beteiligen. Der Senat hat noch in seiner Entscheidung vom 24. April 1979 (BAG 31, 372, 375 = AP Nr. 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B I 2 der Gründe) ausgesprochen, daß in einem Beschlußverfahren um die Abgrenzung von Kompetenzen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Gewerkschaft keine Beteiligtenstellung habe. Daran ist festzuhalten. Durch die Entscheidung, ob dem Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht zusteht oder nicht, werden die Tarifvertragsparteien in einer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition nicht betroffen. Daß das umstrittene Mitbestimmungsrecht in seinem Bestand oder in seinem Umfange von tariflichen Regelungen abhängig sein kann, steht dem nicht entgegen. Daß bei der Entscheidung dieses Rechtsstreites solche tariflichen Vorschriften auszulegen sind und gegebenenfalls - wie es das Beschwerdegericht getan hat - für nichtig befunden werden können, ist keine Besonderheit des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens und berührt eine betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Tarifvertragsparteien nicht. Ihr Interesse, daß anläßlich einer solchen Entscheidung tarifliche Bestimmungen in bestimmter Weise verstanden und nicht für nichtig angesehen werden, ist allgemeiner Art und vermag ihre Beteiligung an Rechtsstreitigkeiten, die dieses Interesse berühren können, nicht zu begründen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Anhebung des in Ziff. 1.13 BV genannten Betrages von 0,05 DM bejaht.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren. Der Senat hat in seiner Entscheidung



vom 28. Juli 1981 (1 ABR 56/78 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) näher ausgeführt, was ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne dieser Vorschrift ist. Entscheidend sei, daß eine Leistung des Arbeitnehmers, gleichgültig, worin diese bestehe, gemessen und mit einer Bezugsleistung verglichen werde und daß sich die Höhe der Vergütung in irgendeiner Weise nach dem Verhältnis der Leistung des Arbeitnehmers zur Bezugsleistung bemisst. Zu diesen leistungsbezogenen Entgelten gehört der von den Beteiligten mit der Betriebsvereinbarung vom 28. Januar 1976 vereinbarte Prämienlohn. Dieser geht davon aus, daß für eine bestimmte Arbeitsaufgabe Planzeiten als Sollzeiten vorgegeben werden. Er sieht es als entgelthebliche Leistung des Arbeitnehmers an, wenn dieser die vorgegebene Sollzeit unterschreitet. Das Ausmaß der Unterschreitung der Sollzeiten bestimmt die Höhe der Prämie.

2. Bei einem solchen Leistungslohn unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates auch der Geldfaktor. Der Begriff des Geldfaktors ist in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG nicht näher definiert. Ihm kann innerhalb einer Leistungslohnregelung unterschiedliche Bedeutung zukommen.

a) Der Geldfaktor kann denjenigen Geldbetrag bestimmen, der für die Ausgangs- bzw. Bezugsleistung gezahlt werden soll. Er bestimmt in diesem Falle nicht unmittelbar die Höhe des für eine bestimmte Leistung zu zahlenden Leistungslohnes, sondern den Preis dafür, daß überhaupt im Leistungslohn gearbeitet wird. Dieser muß nicht dem vereinbarten (Zeit-) Lohn entsprechen mit der Folge, daß ein höheres Entgelt erst dann erzielt wird, wenn die Leistung des Arbeitnehmers die Bezugsleistung übersteigt. Er kann höher und - vielleicht - auch niedriger liegen. Das Beispiel des Akkordrichtsatzes macht dies deutlich. Der Arbeitnehmer, der lediglich die Normalleistung erbringt, hat Anspruch auf den - in der Regel höheren - Akkordrichtsatz, nicht auf den vereinbarten Stundenlohn. In dieser Funktion bestimmt der Geldfaktor die Höhe



des Leistungslohnes. Die Entscheidung oder Mitentscheidung über seine Größe ist Entscheidung oder Mitentscheidung über die Lohnhöhe selbst.

Das gilt auch dann, wenn im Rahmen einer Regelung über Leistungslohn nicht nur der Geldfaktor für die Ausgangs- oder Bezugsleistung bestimmt wird, sondern jedem einzelnen Leistungsgrad ein Geldfaktor zugeordnet wird, der zum Geldfaktor für die Bezugsleistung in keinem vorgegebenen Verhältnis steht, mögen solche Leistungslohnregelungen auch selten sein. Auch in diesen Fällen bestimmt der Geldfaktor unmittelbar die Höhe des für die einzelne Leistung zu zahlenden Leistungslohnes.

b) In einem engeren Sinne kann unter dem Geldfaktor auch nur diejenige Größe verstanden werden, die das Verhältnis des Entgeltes für die Leistung eines bestimmten Grades zum bereits feststehenden Entgelt für die Ausgangs- oder Bezugsleistung ausweist. Die Reihe der Entgeltfaktoren in diesem Sinne entscheidet darüber, ob die Leistungslohnkurve linear, degressiv oder progressiv oder wellenförmig verläuft.

Auch die Bestimmung des Geldfaktors in diesem engeren Sinne - es kann immer nur die Bestimmung einer Mehrzahl von Geldfaktoren in Betracht kommen - hat Einfluß auf die Lohnhöhe. Aus ihm ergibt sich einmal die Höhe des Leistungslohnes für eine konkrete Leistung. Er beeinflusst darüber hinaus die Summe der zu zahlenden Leistungsentgelte. Je steiler die Leistungslohnkurve ansteigt, um so größer wird die Gesamtlohnsumme.

Beide Einflußnahmen auf die Lohnhöhe bauen jedoch auf dem auf andere Weise schon festgesetzten Geldfaktor auf, der die Lohnhöhe für die Ausgangs- bzw. Bezugsleistung festlegt. Dieser allein bestimmt den "Preis" für eine Arbeitsleistung im Leistungslohn.



3. Ob lediglich der Geldfaktor im zuletzt genannten engeren Sinne der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG unterliegt oder ob dieses Mitbestimmungsrecht sich auch auf den Geldfaktor für die Bezugsleistung und damit auf den "Preis" für die Arbeit im Leistungslohn überhaupt bezieht, ist umstritten.

a) Mit der Begründung, der Betriebsrat dürfe keine Lohnpolitik betreiben und für die Festsetzung des Geldfaktors für die Bezugsleistung fehle es der Einigungsstelle im Streitfall an Maßstäben, wird die Mitbestimmungspflichtigkeit des Geldfaktors im Sinne des Preises für die Arbeit im Leistungslohn weithin verneint. Die Mitbestimmung über den Geldfaktor nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG diene lediglich der Gewähr der Richtigkeit des Leistungsentgeltes und erfasse daher nur den Geldfaktor im oben dargelegten engeren Sinne (Dietz/Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 345, 346; Richardi, Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung des Arbeitsentgelts, ZfA 1976, 1, 29 f.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 241, 242, 247; Löwisch, SAE 1982, 118; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 87 Rz 218, 232; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 189). Auf der anderen Seite wird die Mitbestimmungspflichtigkeit auch des Geldfaktors für die Ausgangs- bzw. Bezugsleistung mit der Begründung bejaht, die ausdrückliche Erwähnung des Geldfaktors in dieser Vorschrift mache deutlich, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf alle erheblichen Faktoren und damit auch auf die Lohnsätze erstrecken soll (GK-Wiese, BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 87 Rz 154 c; Hanau, Allgemeine Grundsätze der betrieblichen Mitbestimmung, RdA 1973, 281, 286 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 87 Rz 62; Gester/Isenhardt, Das Initiativrecht des Betriebsrats zur Regelung materieller Lohnbedingungen, RdA 1974, 80, 84).

b) Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 29. März 1977 (BAG 29, 103 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) ausge-



sprochen, die ausdrückliche Erwähnung der Geldfaktoren in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zeige, daß dem Betriebsrat jedenfalls abstrakt-generell das Recht eingeräumt sei, auch über die Lohnhöhe mitzubestimmen. Es könne nicht davon gesprochen werden, daß im Wege der Mitbestimmung keine betriebliche Lohnpolitik erfolgen dürfe, sie sei dem Betriebsrat vielmehr in der hier in Rede stehenden Hinsicht eröffnet. Damit ist jedoch noch nicht die Frage entschieden, daß schon der Geldfaktor für die Ausgangs- bzw. Bezugsleistung mitbestimmungspflichtig ist. Da - wie dargelegt - auch die Mitbestimmung über den Geldfaktor im engeren Sinne zu einer Einflußnahme auf die Lohnhöhe führt, beinhaltet die Bejahung eines Rechts des Betriebsrates zu einer solchen Einflußnahme noch nicht die Entscheidung der hier erörterten Frage dahin, daß mitbestimmungspflichtig schon der Geldfaktor für die Ausgangs- bzw. Bezugsleistung und damit der Preis für die Arbeit im Leistungslohn überhaupt ist. Der Senat hat daher auch in seiner Entscheidung vom 28. Juli 1981 (1 ABR 56/78 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) noch einmal ausdrücklich offengelassen, ob die unmittelbare Bestimmung der Lohnhöhe als solche mitbestimmungsfrei bleiben muß.

4. Diese Frage kann auch im vorliegenden Falle dahingestellt bleiben. Selbst wenn man mit dem Antragsgegner davon ausgeht, daß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG auch den Geldfaktor für die Bezugsleistung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterstellt, steht dem Antragsgegner ein Mitbestimmungsrecht bei der Anhebung des in Ziff. 1.13 BV genannten Betrages von 0,05 DM nicht zu. Ein solches Mitbestimmungsrecht ist durch die tarifliche Regelung ausgeschlossen.

a) Nach § 10 Ziff. 5 MTV sind Mengenleistungsprämien betrieblich so festzulegen, daß bei normalem Arbeitsergebnis im Durchschnitt der beteiligten Arbeitnehmer im Prämienabrechnungszeitraum ein Arbeitsverdienst erreicht wird, der insgesamt mindestens 12 % über dem Tariflohn liegt. Die Vor-



aussetzungen für das Eingreifen dieser Vorgabe sind im vorliegenden Falle gegeben. Das Mengenergebnis wird überwiegend von der Leistung der Arbeitnehmer beeinflusst. Inwieweit die vorgegebenen Planzeiten unterschritten werden, ist allein von der Leistung der Arbeitnehmer abhängig.

b) Im vorliegenden Falle haben die Beteiligten eine lineare Prämienkurve vereinbart. Die in Ziff. 1.13 BV niedgelegte Formel

$$\left(\frac{100 \text{ Soll}}{\text{Ist}} - 100 \right) \times 0,05 \text{ DM} = P$$

weist aus, daß sich die zu zahlende Prämie für jedes zusätzliche Prozent der Unterschreitung der vorgegebenen Planzeiten um 0,05 DM je Ist-Stunde erhöht, auch wenn letzteres in der Formel nicht unmittelbar zum Ausdruck kommt. Unter den Beteiligten besteht insoweit kein Streit. Die Betriebspartner wollten mit dieser Formel der tariflichen Vorschrift genügen, daß die Prämien bei normalem Arbeitsergebnis insgesamt mindestens 12 % über dem Tariflohn liegen müssen. Das weist auch die in Ziff. 1.13 BV enthaltene Anhebungsklausel aus.

Muß bei "normalem Arbeitsergebnis" die Prämie 12 % über dem Tariflohn liegen, so bedeutet dies, daß die Prämie für die Ausgangsleistung schon wenigstens 112 % des Tariflohnes betragen muß. Daß dies nur "im Durchschnitt" der Fall sein muß, ist da ohne Bedeutung, wo nur eine Prämie nach einer bestimmten Formel gezahlt wird. Das Abstellen auf den Durchschnitt der beteiligten Arbeitnehmer hat in einem solchen Falle nur Bedeutung, daß die Prämie bei normalem Arbeitsergebnis mindestens 12 % über dem durchschnittlichen Tariflohn der beteiligten Arbeitnehmer liegen muß, nicht aber auf den jeweiligen Tariflohn des einzelnen Arbeitnehmers abzustellen ist. Der Arbeitnehmer, der gerade die Sollzeit erfüllt, soll nach § 10 Ziff. 5 MTV eine Prämie erhalten, die 112 % des durchschnittlichen Tariflohnes aller in die

Prämienentlohnung einbezogenen Arbeitnehmer entspricht.

Damit ist für einen Prämienlohn der von den Beteiligten vereinbarten Art der Geldfaktor als Preis der Arbeit im Leistungslohn überhaupt tariflich vorgegeben und damit geregelt.

c) Ziff. 1.13 BV übernimmt diesen tariflich geregelten Geldfaktor in die Prämienformel, indem sie jedem Prozent des Leistungsgrades einen Betrag von 0,05 DM je Ist-Stunde zuordnet. Die Beteiligten haben nicht zu sagen vermocht, welche Überlegungen und Berechnungen im einzelnen zu dem Betrag von 0,05 DM geführt haben. Sie haben jedoch erklärt, dieser Betrag habe etwa einem Prozent des damaligen durchschnittlichen Tariflohnes der Arbeitnehmer entsprochen. Das erscheint einleuchtend und wird durch die spätere praktische Handhabung der Prämienformel bestätigt. Dabei sind die Beteiligten allerdings möglicherweise von einem unzutreffenden Verständnis der tariflichen Regelung ausgegangen. Die vereinbarte Formel gewährleistet nicht, daß bei normalem Arbeitsergebnis der Arbeitnehmer schon dann eine Prämie von 112% des durchschnittlichen Tariflohnes erhält, wenn er lediglich die Sollzeit erfüllt. In diesem Falle beträgt der Zeitgrad 100, so daß nach der Formel $(\text{Zeitgrad} - 100) \times 0,05$ die Prämie sich auf 0 beläuft. Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn schon die Sollzeit einen Aufschlag von 12 % enthalten würde, wozu die Beteiligten keine Erklärung abgeben konnten und was auch unwahrscheinlich ist. Offensichtlich haben die Beteiligten die tarifliche Regelung dahin verstanden, daß dieser schon dann Genüge getan wird, wenn die tatsächlich verdienten Prämien insgesamt 112 % des durchschnittlichen tariflichen Stundenlohns betragen. Das machen die von der Antragstellerin vorgelegten Berechnungen zu der von ihr vorgenommenen Anhebung des Satzes von 0,05 DM deutlich. Die Antragstellerin hat dabei allein darauf abgestellt, ob die Summe der gezahlten Prämien geteilt durch die Summe der Prämienlohnstunden einen Betrag ergibt, der 112 % des durchschnittlichen tariflichen Stundenlohnes erreicht oder überschreitet.



Der Senat verkennt nicht, daß ein solches Verständnis der tariflichen Regelung nach deren Wortlaut möglich ist. Das würde allerdings voraussetzen, daß einmal das in § 10 Ziff. 5 Satz 3 MTV definierte "normale Arbeitsergebnis" eine andere Größe ist, als die in § 10 Ziff. 4 Satz 3 MTV genannte "normale Leistung". Es würde zum anderen bedeuten, daß die nach der Formel tatsächlich verdienten Prämien schon dann der tariflichen Vorgabe entsprechen, wenn durch eine entsprechend hohe Leistung nur eines Teils der beteiligten Arbeitnehmer ein Gesamtprämienlohn in Höhe von mindestens 112 % des durchschnittlichen Tariflohnes erreicht wird. Bei entsprechend niedriger Leistung aller oder eines großen Teils der beteiligten Arbeitnehmer könnte sich andererseits auch bei objektiv richtigen Planzeiten die Notwendigkeit ergeben, den Geldbetrag pro Prozent-Zeitgrad anzuheben, damit der Gesamtprämienverdienst mindestens 112 % des durchschnittlichen tariflichen Stundenlohnes erreicht.

Es braucht im vorliegenden Falle nicht abschließend entschieden zu werden, wie § 10 Ziff. 5 MTV zu verstehen ist. Auch wenn man von dem dargelegten Verständnis der Beteiligten ausgeht, würde § 10 Ziff. 5 MTV den Geldfaktor des von den Beteiligten vereinbarten Prämienlohnsystems regeln. Der Unterschied läge allein darin, daß nicht schon die Erfüllung der Sollzeit 112 % des tariflichen Stundenlohnes "kostet", sondern dieser "Preis" für die Leistung zu zahlen ist, die nach der Häufigkeitskurve der einzelnen Leistungsgrade der beteiligten Arbeitnehmer den durchschnittlichen Leistungsgrad erreicht.

5. An einer tariflichen Regelung des Geldfaktors in dem von den Beteiligten vereinbarten Prämienlohnsystem fehlt es nicht deshalb, weil § 10 Ziff. 5 MTV lediglich einen Mindestbetrag vorschreibt, den der gesamte Prämienverdienst erreichen muß. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ist schon dann ausgeschlossen, wenn überhaupt eine tarifliche Regelung gegeben ist.

Auch eine für die Arbeitnehmer günstigere Regelung der Angelegenheit ist dann den Betriebspartnern verwehrt. § 10 Ziff. 5 MTV weist den Betriebspartnern auch keine über die gesetzliche Regelung hinausgehende Regelungsbefugnis zu, indem dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich eines Geldfaktors zugewiesen wird, der die tarifliche Mindestnorm überschreitet. Er bestimmt vielmehr, daß die Mengenleistungsprämie "betrieblich festzulegen" sei. Darunter ist eine Festlegung durch den Arbeitgeber zu verstehen. Soweit die Zahlung von Prämienlohn nach § 10 MTV nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates voraussetzt, ist dies, wie in Ziff. 2 Satz 3 und Ziff. 3 Satz 1, ausdrücklich ausgesprochen worden. Fehlt es damit überhaupt an einer tariflichen Zuweisung eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates hinsichtlich möglicher Geldfaktoren innerhalb eines Prämienlohnsystems, so kann dahingestellt bleiben, ob und gegebenenfalls in welchem Umfange durch Tarifvertrag das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Festsetzung von Entgeltsätzen innerhalb eines Leistungslohnsystems erweitert werden kann.

6. Die Anhebung des in Ziff. 1.13 BV genannten Betrages von 0,05 DM ist auch nicht deswegen mitbestimmungspflichtig, weil diesem Faktor innerhalb der Prämienformel die Funktion zukommt, sicherzustellen, daß der nach dieser Formel sich ergebende Prämienlohn auch der tariflich zutreffende Prämienlohn ist. Eine solche Richtigkeitskontrolle der Entgeltsätze innerhalb eines Leistungslohnsystems wird vielfach als der eigentliche Inhalt des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates hinsichtlich der Geldfaktoren angesehen. Dem Betriebsrat obliege insoweit eine Mitbeurteilung (Richardi, aaO, § 87 Rz 345; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 241). Davon kann ausgegangen werden. Von einem solchen möglichen Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei Abschluß der Betriebsvereinbarung Gebrauch gemacht. Er hat dem Betrag von 0,05 DM zugestimmt, wobei es gleichgültig ist, ob in diese Größe eigene Vorstellungen des Betriebsrates eingeflossen



sind oder ob er lediglich die Vorstellung der Antragstellerin akzeptiert hat. Es ist daher auch gleichgültig, ob der Betrag von 0,05 DM das Ergebnis einer mathematisch zutreffenden Berechnung ist oder ob er wegen des zu berücksichtigenden durchschnittlichen Tariflohns der beteiligten Arbeitnehmer mehr oder weniger geschätzt wurde.

Die Beteiligten haben die Notwendigkeit gesehen, daß dieser Betrag angehoben werden muß, wenn der durchschnittliche Tariflohn sich etwa infolge einer Tariflohnerhöhung oder eines Wechsels in den Lohngruppen der beteiligten Arbeitnehmer ändert. Sie haben in Ziff. 1.13 BV bestimmt, daß dann der Betrag von 0,05 DM anzuheben ist. Eine Beteiligung des Betriebsrates bei einer erforderlich werdenden Anhebung sieht die Betriebsvereinbarung selbst nicht vor. Damit ist der Fall der Anhebung des Betrages von 0,05 DM in der Betriebsvereinbarung abschließend geregelt, mag diese Regelung auch materielle Zweifelsfragen offenlassen. Die Anhebung des genannten Betrages ist dann aber Vollzug der vereinbarten Regelung. Das wird deutlich, wenn man in die Formel anstelle des Betrages von 0,05 DM den Faktor

$$\frac{\text{durchschnittl. T-Lohn} \times 12}{100} \quad \text{oder - nach dem Verständnis der}$$
$$\text{Beteiligten - } \frac{\text{durchschnittl. T-Lohn}}{100} \quad \text{einsetzt. Jede Änderung}$$

des Tariflohnes macht dann lediglich eine Neuberechnung des Dividenden "durchschnittl. T-Lohn" erforderlich, ein Vorgang, der der Mitbestimmung nicht unterliegen würde. Der Vollzug einer Betriebsvereinbarung obliegt aber nach § 77 Abs. 1 BetrVG dem Arbeitgeber, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist. Das ist hier - wie dargelegt - nicht der Fall.

Aufgabe des Betriebsrates nach § 80 BetrVG ist es, zu überwachen, daß der dem Arbeitgeber obliegende Vollzug einer Betriebsvereinbarung in zutreffender Weise erfolgt, insbesondere, daß der Prämienlohn nicht durch eine zu späte oder zu geringe Anhebung unter die tariflich vorgeschriebene Höhe



sinkt. Diese Aufgabe des Betriebsrates begründet aber noch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der Anhebung selbst in dem Sinne, daß der Betriebsrat eine von ihm für erforderlich gehaltene Anhebung letztlich durch Anrufung der Einigungsstelle überhaupt und in bestimmter Höhe erzwingen kann. Ob die im Einzelfall gezahlte Prämie und damit der in der vereinbarten Formel enthaltene Geldbetrag (noch) richtig ist, ist eine Rechtsfrage und gegebenenfalls im Lohnprozeß des einzelnen Arbeitnehmers gerichtlich zu überprüfen.

Damit steht dem Antragsgegner das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht bei der Anhebung des in Ziff. 1.13 BV genannten Betrages von 0,05 DM nicht zu, so daß sich der Antrag der Antragstellerin als begründet erweist.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Mager

Dr. Hoffmann

