

- 2. Dez. 1960

246

Für das Nachschlagewerk! ja  
Für die Fachpresse! ja  
Für die amtliche Sammlung! nein

---

Gesetz: BetrVG § 56 Abs. 1 h, Abs. 2, § 50 Abs. 4;  
RTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und  
Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom  
12. Januar 1952 / 5. Dezember 1952 §§ 5 ff.

Leitsätze:

In der nordrhein-westfälischen Metallindustrie  
besteht keine tarifliche Regelung der Arbeit am  
taktgebundenen Band. Dem Mitbestimmungsrecht  
des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1h BetrVG stehen  
deshalb die Eingangsworte des § 56 Abs. 1 BetrVG  
nicht entgegen.

Aktenzeichen: 1 ABR 22/59

Beschluß des BAG vom 2. Dezember 1960

LAG Düsseldorf  
( Köln )



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



1 ABR 22/59

3 BV Ta 1/59 Düsseldorf (Köln)

346

Verkündet am  
2 Dezember 1960

gez Henkelmann,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund  
der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1960 durch die  
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger  
sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel und Dr. Eichler be-  
schlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen  
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düssel-  
dorf, Kammer Köln, vom 7. August 1959 - 3 BV Ta  
1/59 - 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 :

I. Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Diese betreibt eine Metallwarenfabrik und beschäftigt mehrere hundert Arbeitnehmer. Der Betrieb gliedert sich in verschiedene Fertigungsabteilungen. Darunter befindet sich die Montage I - Abt. Bremsenfertigung. Dort sind 37 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Vergütung dieser 37 Arbeitnehmer erfolgte zunächst im Einzelakkord. Um die Jahreswende 1958/59 führte die Antragsgegnerin in dieser Abteilung Bandarbeit ein. Nach Einführung dieser Bandarbeit erhielten die 37 Arbeitnehmer zunächst als festen Lohn den Durchschnittsakkordverdienst der vor der Umstellung auf Bandarbeit liegenden Zeit (Dezember 1958). Sodann schlug die Antragsgegnerin dem Betriebsrat ein Punktsystem mitsamt einer achtstufigen Lohngruppeneinteilung vor. Der Betriebsrat lehnte diesen Vorschlag ab. In einer hierzu gefertigten Aktennotiz heißt es:

#### "Punkt 1.

Das von der Betriebsleitung vorgeschlagene Bewertungssystem wird lt. Betriebsratsbeschuß vom 28.1.1959 abgelehnt. (Punktsystem nach der "Blauen Bibel" übergeordnet eine 8-stufige Lohngruppeneinteilung).

#### Begründung:

- a) weil die Punkttabelle eingearbeitete Wichtefaktoren hat und es, nach Auffassung des Betriebsrates, außerhalb des Machtbereiches des Betriebsrates ist, diese festzusetzen, da es die Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist.
- b) weil nach Auffassung des Betriebsrates das Fachkönnen in seiner Bewertung der körperlichen Beurteilung mehr vorgezogen ist.

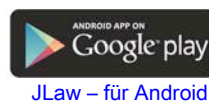
#### Punkt 2.

Der Betriebsrat bietet an, einen Gegenvorschlag für ein Bewertungssystem zu machen, soweit dieses von der Geschäftsleitung gewünscht wird."

- 3 -



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



- 3 -

Die Antragsgegnerin fordert den Betriebsrat nicht auf, von sich aus einen neuen Vorschlag zu machen, sondern äußert den Wunsch, vom Einzelakkord auf ein qualifiziertes Zeitlohnsystem überzugehen. Zu diesem Zwecke übersandte sie dem Betriebsrat den Entwurf einer Betriebsvereinbarung, die sie bereits unterschrieben hatte. Dieser Entwurf lautete:

"Zwischen der

Betriebsführung der Firma Dr. H  
E. M - einerseits -

und deren

Betriebsrat - andererseits -

wird folgendes vereinbart:

Die betrieblichen und technischen Änderungen in der Montage I (Bremsenfertigung) lassen eine Arbeit in Einzelakkordvorgabe nicht mehr zu.

Aus diesem Grunde soll sofort eine Entlohnung in qualifiziertem Zeitlohn erfolgen.

Die Maßnahme der Betriebsführung bezweckt nicht, Arbeitsverdienst insgesamt gesehen zu schmälern, vielmehr soll auch später die Arbeitnehmerschaft dieser Abteilung dasselbe verdienen, wobei allerdings zwischen den einzelnen Arbeitnehmern Differenzierungen eintreten können. Im übrigen gelten bei dieser Umstellung wie bisher die tarifvertraglichen Bedingungen."

Hierauf antwortete der Betriebsrat mit Schreiben vom 16. Februar 1959 wie folgt:

"Der Betriebsrat gibt seine Zustimmung unter Vorbehalt bis zur Klärung der einzelnen Differenzierungen, ob:

a) prozentuale Zulage, b) wie hoch pro Arbeitsplatz, c) Zulage auf Leistungsgrundlage, d) wie hoch und nach welcher Methode eine Geldzulage pro Arbeitsplatz aufgerechnet wird, e) prozentualer oder Geldzuschlag auf den Grundlohn, Richtsatz oder laut Betriebsvereinbarung Richtsatz plus 15%.

Der Betriebsrat bittet um Mitteilung."

Die Antragsgegnerin ließ dieses Schreiben unbeantwortet. Darauf schrieb der Betriebsrat der Antragsgegnerin am 23. Februar 1959 wie folgt:



- 4 -

"Hiermit erhebt der Betriebsrat Einspruch gegen die neue Entlohnungsmethode in der Bremsen-Abteilung, die ohne Zustimmung des Betriebsrates eingeführt worden ist.

Der Betriebsrat beruft sich auf den § 56/h des BVG und auf den Rahmentarif § 6 a/1 u.2.

Der Betriebsrat bittet um einen Termin zwecks Besprechung dieser Angelegenheit.

Sollte es nicht möglich sein, diese Angelegenheit innerbetrieblich zu klären, so sieht sich der Betriebsrat gezwungen, die Schlichtungsstelle oder das Arbeitsgericht anzurufen."

Eine Antwort der Antragsgegnerin auf dieses Schreiben ist ebenfalls nicht ergangen. Dagegen ließ die Antragsgegnerin dem Betriebsrat am 23. Februar 1959 mitteilen, daß sie den Arbeitnehmern in der Bremsenabteilung Änderungskündigungen aussprechen wolle. Über diese Mitteilung verhält sich ein Protokoll des Betriebsrates, das folgendermaßen lautet:

"Am 23.2.59 um 14.30 Uhr suchte das Betriebsratsmitglied G M den Br.-Vorsitzenden N auf und teilte im Auftrage der Geschäftsleitung folgendes mit:

Die Geschäftsleitung will alle Einzelarbeitsverträge der am Band in der Bremsen-Abteilung Beschäftigten kündigen und mit allen, die mit der neuen Entlohnung einverstanden sind, einen neuen Arbeitsvertrag abschließen. Alle, die den neuen Arbeitsvertrag mit der Firma nicht eingehen wollen, wären nach Ablauf der Kündigung entlassen.

Der Betriebsrat möchte bis zum Vormittag des 24.2.59 der Geschäftsleitung seine Stellungnahme mitteilen.

Zeuge des Gesprächs: L B ."

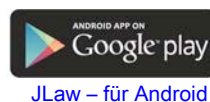
Am 24.2.1959 sprach die Antragsgegnerin den Arbeitnehmern in der Bremsenfertigung die Änderungskündigung aus. Die Kündigungsschreiben lauteten:

"Wir sehen uns genötigt, Ihnen davon Kenntnis zu geben, daß mit Rücksicht auf die notwendigen technischen Umstellungen in Ihrer Abteilung Ihre Entlohnung nicht mehr im Einzelakkord erfolgen kann, sondern im Zeitlohn ausgeführt werden muß.

- 5 -



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



200

- 5 -

Daher müssen wir Ihre bestehenden Arbeitsbedingungen ändern und sehen uns mangels einer Vereinbarung genötigt, Ihnen hiermit Ihren Arbeitsvertrag unter Einhaltung der für Sie geltenden Kündigungsfrist von 14 Tagen zum 11. März 1959 zu kündigen.

Wir erklären uns jedoch bereit, mit Ihnen mit Wirkung vom 12. März 1959 einen neuen Arbeitsvertrag zu folgenden Bedingungen abzuschließen:

|                                                                            |                  |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|
| vergütung des Lohnes auf der Grundlage der Lohngruppe 3 = DM 1,64 und 0,20 | = DM 1,84        |
| für die Arbeitsleistung am Band                                            |                  |
| plus außertarifliche jederzeit                                             |                  |
| widerrufliche Zulage                                                       | = <u>DM 0,90</u> |
| insgesamt                                                                  | = <u>DM 2,74</u> |

Im übrigen gelten wie bisher die tariflichen Bedingungen.

Wir bitten Sie hiermit, uns bis zum 2.3.1959 17,15 Uhr im Falle Ihres Einverständnisses beigefügte Erklärung auf dem Personalbüro abzugeben."

31 Arbeitnehmer der Abteilung Bremsenfertigung setzten die Arbeit unter den neuen Bedingungen fort. Der Betriebsrat widersprach jedoch den Maßnahmen der Antragsgegnerin. Eine Einigung kam nicht zustande.

Im Betrieb der Antragsgegnerin gelten die für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie abgeschlossenen Tarifverträge für das Land Nordrhein-Westfalen; insbesondere gelten gemäß Anlage zum Manteltarifvertrag für die Arbeiter vom 29. Dezember 1958 die §§ 5, 6, 6a und 7 des Rahmentarifvertrages für Arbeiter vom 12. Januar 1952 weiter. Außerdem gilt das Lohnrahmenabkommen vom 5. Dezember 1952.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß durch das Verhalten der Antragsgegnerin sein Mitbestimmungsrecht nach § 56 Abs. 1 h BetrVG verletzt sei. Er hat deshalb beim Arbeitsgericht einen Antrag gestellt, den er nach mehrfachen Änderungen wie folgt formuliert hat:

"im Beschlußverfahren festzustellen, daß der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin gemäß § 56 h BetrVG Anspruch darauf hat, in der Entscheidung der Frage mitzubestimmen, ob in der Abteilung Bremsenfertigung der Antrags-



- 6 -

gegnerin von der bisherigen Einzelakkord- auf eine Entlohnung im Zeitlohn übergegangen wird."

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser, um deren Zurückweisung der Betriebsrat bittet, erstrebt die Antragsgegnerin die Zurückweisung des Antrags des Betriebsrats weiter.

II. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, daß in der Abteilung Bremsenfertigung im Betrieb der Antragsgegnerin um die Jahreswende 1958/59 taktgebundene Bandarbeit eingeführt worden ist. Antragsgegnerin und Betriebsrat haben in den Tatsacheninstanzen übereinstimmend vorgetragen, daß damit die weitere Entlohnung der in dieser Abteilung beschäftigten Arbeiter nach Einzelakkord, wie dies bisher der Fall war, undurchführbar geworden ist.

Damit ergab sich ein Zwang zur Einführung neuer Entlohnungsgrundsätze. Nach § 56 Abs. 1 h BetrVG hatte der Betriebsrat das Recht, hierbei gleichberechtigt mit der Antragsgegnerin mitzubestimmen.

1. Die Antragsgegnerin meint zunächst, dem Antrag des Betriebsrats könne schon deshalb nicht entsprochen werden, weil bereits eine Einigung zwischen ihr und dem Betriebsrat über die Art der künftigen Entlohnung der Arbeiter in der Abteilung Bremsenbau zustandegekommen sei. Damit stellt sie das Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats an der Verfolgung des von diesem gestellten Antrags in Abrede.

Auch im Beschlußverfahren bedarf es des Rechtsschutzinteresses. Sein Vorliegen ist in jedem Stadium des Verfahrens selbst von Amts wegen zu prüfen. Diese Prüfung hat jedoch im Streitfall entgegen der in der Rechtsbeschwerde vertretenen Auffassung ergeben, daß ein Rechtsschutzinteresse des Betriebsrats an der Verfolgung des von ihm ge-

stellten Antrags bei dessen Einreichung bestanden hat und auch im Laufe des Verfahrens nicht fortgefallen ist.

a) Erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz hat die Antragsgegnerin vorgetragen, daß bereits bei dem Anlaufen des Bandes am 1. Januar 1959 eine Einigung zwischen ihr und dem Betriebsrat zustandegekommen sei. Mit diesem Vorbringen kann die Rechtsbeschwerdeführerin schon deshalb nicht gehört werden, weil es sich um neues tatsächliches Vorbringen handelt. Solches Vorbringen ist unbeachtlich.

Im übrigen steht dieses Vorbringen aber auch mit den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und der eigenen Einlassung der Rechtsbeschwerdeführerin in den Vorinstanzen im Widerspruch. Das Landesarbeitsgericht geht erkennbar davon aus, ohne daß darin ein Verstoß gegen § 551 Nr. 7 ZPO zu sehen wäre, daß zunächst nur für eine Übergangszeit die Entlohnung in Zeitlohn vorgesehen gewesen ist, und zwar für eine Übergangszeit bis zur Einführung anderweiter Entlohnungsgrundsätze. Das entspricht dem Vortrag des Betriebsrats in den Vorinstanzen, dem die Antragsgegnerin nicht widersprochen hat. Vielmehr hat auch diese selbst in den Vorinstanzen vorgetragen, daß sie zur Überwindung dieses Übergangszustandes Vorschläge dem Betriebsrat zugeleitet habe, die aber von diesem nicht angenommen worden seien. Bereits die Tatsache, daß solche Vorschläge gemacht worden sind, läßt erkennen, daß ein Zeitlohn noch nicht endgültig eingeführt war.

Weiterhin hat die Antragsgegnerin in den Vorinstanzen vorgetragen, eine Einigung über die Einführung von Zeitlohn sei am 16. Februar durch das Schreiben des Betriebsrats zustandegekommen. Auch das spricht dafür, daß die Antragsgegnerin selbst nicht der Ansicht war, bereits am 1. Januar sei eine Einigung über die endgültige Einführung von Zeitlohn zustandegekommen. Von einer solchen kann somit nicht ausgegangen werden.

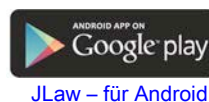


b) Am 16. Februar 1959 ist ebenfalls keine Einigung über die endgültige Einführung von Zeitlohn zustande gekommen. Das Landesarbeitsgericht würdigt die damals von dem Betriebsrat abgegebene Erklärung und kommt zu dem Ergebnis, daß sie nicht eine Zustimmung zu – im übrigen durchaus unklaren – Vorschlägen der Antragsgegnerin hinsichtlich eines Zeitlohns, den diese als qualifiziert bezeichnet, enthalten habe. An die Auslegung dieser Willenserklärung, bei der es sich nicht um eine Typenerklärung handelt, ist der Senat gebunden. Fehler, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu berücksichtigen wären, sind dabei dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls möglich. Sie verstößt weder gegen Denkgesetze noch gegen Auslegungsregeln noch gegen Erfahrungssätze; sie läßt auch wesentlichen Auslegungstoff nicht außer acht. Daß das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Willenserklärung gegen prozessuale Vorschriften verstoßen habe, ist in der Rechtsbeschwerdebegründung nicht gerügt worden.

Auf Grund dieser somit nicht zu beanstandenden Auslegung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der vom Betriebsrat abgegebenen Willenserklärung steht demnach für den Senat bindend fest, daß der Betriebsrat auch am 16. Februar 1959 sein Einverständnis zu den von der Antragstellerin ins Auge gefaßten Entlohnungsgrundsätzen nicht gegeben hat.

2. § 56 Abs. 1 h BetrVG bestimmt, daß der Betriebsrat unter gewissen Voraussetzungen mitzubestimmen hat bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung von neuen Entlohnungsmethoden. Das Gesetz gibt keinen deutlichen Aufschluß darüber, welcher Unterschied zwischen den "Grundsätzen" einerseits, den "Methoden" andererseits besteht.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II, S. 831, geben ebenfalls keine klare Unterscheidung. Dagegen



verstehen Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5.Aufl., Anm.47 ff. zu § 56, unter den Grundsätzen das System (Beispiele: Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn), unter den Methoden das Verfahren zur Durchführung der Grundsätze (Beispiele: Arbeitsbewertungsmethoden [Punktsystem, Leistungsgruppensystem], Einführung der Refa-Grundsätze oder des Bedaux-Systems zur Ermittlung der Zeitvorgabe [Zeitfaktor] bei Zeitakkorden [unter Berufung auf Siebert-Hilger, Probleme des Akkordrechts, S. 94]). - Zur Arbeitsbewertung vgl. auch Gaul, Die Arbeitsbewertung in ihrer rechtlichen Bedeutung, 2.Aufl. - Galperin-Siebert, BetrVG, 3.Aufl., Anm. 92 ff. zu § 56, verstehen unter den Grundsätzen das System für die Zahlung des Arbeitsentgelts (Beispiele: Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn, Arbeitsbewertung), unter der Methode die Art und Weise der verfahrensmäßigen Durchführung des Systems (Beispiele: Punktsystem, Leistungsgruppensystem, Lohngruppeneinteilung, Akkordsystem [Refa oder Bedaux], Übergang zur bargeldlosen Lohnzahlung). Sie betonen, daß die Grenzen flüssig sind. Dietz, BetrVG, 3.Aufl., Anm. 39 ff. zu § 56, nennt als Grundsätze die Prinzipien für die Bestimmung des Lohnes (Beispiele: Zeit-, Akkord-, Prämienlohn). Zur Methode rechnet er die Art und Weise der Durchführung der Entlohnung. Hierher gehören nach seiner Ansicht: Übergang von der Barzahlung zur Überweisung (vgl. aber Buchst.b), Verrechnung von Vorschüssen, Abrechnung von Akkordverdiensten u.ä.mehr. Einig sind sich alle Autoren darin, daß Buchst. h nicht nur die Neueinführung, sondern auch die Änderung betrifft (vgl. dazu auch Hueck-Nipperdey, aaO, S.832 und Anm. 34 aaO).

Der Antrag, von dem für die Entscheidung auszugehen ist, betrifft den Übergang vom Einzelakkord zum Zeitlohn. Das ist eine Frage des Grundsatzes der Entlohnung; denn es ist eine grundsätzliche Frage der Entlohnung, ob der Lohn bemessen wird nur nach der Arbeitszeit (Zeitlohn) oder nach der Arbeitsleistung (Leistungs- oder Akkordlohn, zu dem auch der Prämienlohn gehört). Auf die Abgrenzung



- 10 -

zwischen den Entlohnungsgrundsätzen einerseits, den Entlohnungsmethoden andererseits kommt es deshalb im Streitfall nicht an.

Wenn in der Bremsenfertigung früher im Einzelakkord gearbeitet wurde, dagegen jetzt im Zeitlohn gearbeitet wird, so bedeutet das also eine Änderung des Grundsatzes. Hierzu bedurfte es nach § 56 Abs.1 h BetrVG grundsätzlich der Zustimmung des Betriebsrats. Da diese nicht erteilt worden ist, ist das mit dem Antrag verfolgte Begehren - abgesehen von der Frage einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung - insoweit begründet.

Die Antragsgegnerin wendet demgegenüber ein, die vorstehend vertretene, von den Vorinstanzen gebilligte Ansicht verstoße gegen den Grundsatz, daß Lohnpolitik nicht auf der Betriebsebene betrieben werden dürfe. Ein solcher Grundsatz ist jedoch gesetzlich nicht ausdrücklich als ausnahmslos zu beachtende Vorschrift verankert.

Wenn es die notwendige Folge der Durchführung des § 56 Abs.1 g und h BetrVG wäre, daß durch die dort vorgesehene Mitbestimmung des Betriebsrates die Entgelte betrieblich festgesetzt werden, so müßte nach dem in § 56 Abs.1 g und h BetrVG zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers für diese Fälle ein Grundsatz, daß auf Betriebsebene keine Lohnpolitik betrieben werden solle, als nicht bestehend angesehen werden, soweit es sich eben um Fälle des § 56 Abs.1 g und h BetrVG handelt.

Ob durch § 56 Abs.1 h BetrVG die Lohnpolitik in die Betriebe getragen wird, kann dahingestellt bleiben. Zwar wird die Lohnhöhe des einzelnen Arbeiters dadurch beeinflußt, ob er im Zeitlohn oder im Akkord arbeitet. Aber das gehört nicht zur eigentlichen Lohnpolitik, da die Zeitlöhne und Akkordgrundsätze im allgemeinen tarifvertraglich geregelt werden. Jedenfalls hat der Gesetzgeber bei der Festlegung des Entlohnungsgrundsatzes das obligatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats angeordnet. Dem müssen die Betriebe und die Gerichte Rechnung tragen. Dahinter muß der angeblich bestehende Grund-

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](#)

satz von der Verbannung der Lohnpolitik aus den Betrieben, selbst wenn er dadurch verletzt wäre, zurücktreten. Eine solche, übrigens allenfalls mittelbare Verletzung hat der Gesetzgeber eben gewollt.

3. Die Antragsgegnerin beruft sich weiter auf § 56 Abs.1 erster Halbsatz BetrVG. Danach entfällt das Mitbestimmungsrecht, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Im Zusammenhang hiermit steht die Vorschrift des § 59 BetrVG, nach dem eine betriebliche Regelung im allgemeinen unzulässig ist, wenn die betreffende Frage üblicherweise tariflich geregelt wird. Da in der Metallindustrie seit langem gleichlautende tarifliche Regelungen der hier zur Erörterung stehenden Frage bestehen, bedarf § 59 BetrVG keiner getrennten Beurteilung.

Eine gesetzliche Vorschrift über die hier zu entscheidende Frage besteht nicht. Auch die Antragsgegnerin beruft sich lediglich darauf, daß ihr durch eine tarifliche Regelung die Einführung des Zeitlohnes ermöglicht sei, ohne daß sie auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen wäre.

Die Antragsgegnerin könnte mit ihrem Einwand nur Erfolg haben, wenn tatsächlich eine tarifliche Regelung darüber, wie die Arbeit an einem taktgebundenen Band zu bezahlen ist, in dem maßgeblichen Tarifvertrag enthalten wäre.

Insoweit kommen lediglich die Bestimmungen der §§ 6, 6a und 7 des Rahmentarifvertrages für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 12.Januar 1952 in Betracht. Diese Vorschriften enthalten aber eine Regelung der Frage, wie die Arbeit an einem taktgebundenen Band zu bezahlen ist, nicht. Jedenfalls ist aus der Tatsache allein, daß nach § 6 die Arbeit "im Zeitlohn oder im Leistungslohn" zu verrichten ist und daß nach § 6a "die Entlohnung der während eines längeren Zeitraums hindurch erbrachten individuellen Leistung Rechnung tragen soll", nicht ersichtlich, daß die

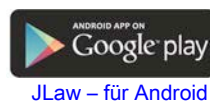
Tarifpartner die Bezahlung der Arbeit an einem taktgebundenen Band tariflich nach Maß und Höhe geregelt hätten.

Auch daraus, daß Prämien in dem Tarifvertrag vorgesehen sind, folgt noch nicht eine tarifliche Regelung der Bezahlung von Arbeit am taktgebundenen Band. Es handelt sich hierbei vielmehr nur um eine tarifliche Begriffsbestimmung, nicht um eine tarifliche Regelung.

Eine solche kann ebensowenig in der Tarifvorschrift gesehen werden, es müsse entweder im Zeitlohn oder im Akkord gearbeitet werden. Wann das eine und wann das andere der Fall sein muß, bestimmt der Tarifvertrag nicht. Er bestimmt auch nicht, daß insofern ein ausschließliches Direktionsrecht des Arbeitgebers bestehe, so daß dahingestellt bleiben kann, ob eine solche Vorschrift wegen Verstoßes gegen zwingendes Gesetzesrecht über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ohne rechtliche Bedeutung sein würde.

Zu beachten ist hierbei, daß die einschlägigen Tarifvorschriften aus einer Zeit stammen, in der das BetrVG noch nicht galt. Zwar fallen unter § 56 Abs.1 erster Halbsatz BetrVG auch solche Tarifverträge, die schon in Kraft waren, als das BetrVG in Kraft trat. Aber auch solche Tarifverträge müssen, sollen sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einschränken oder ausschließen, ausreichend bestimmt sein. Das ist hier bei taktgebundener Fließbandarbeit nicht der Fall.

Die Antragsgegnerin meint ferner, eine Betriebsvereinbarung komme schon deshalb nicht in Frage, weil die Änderung der Arbeitsmethode mitbestimmungsfrei sei und sich als notwendige Folge daraus die Einführung der Zeitlohnarbeit ergebe. Auch das ist aber nicht zutreffend. In der Änderung der Arbeitsmethode (Übergang zur Bandarbeit) war die Antragsgegnerin nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts mitbestimmungsfrei. Dieser Ansicht ist mit Rücksicht auf § 72 Abs.1 e BetrVG zuzustimmen. Aus dem Übergang zur Bandarbeit ergab sich aber nicht als zwangsläufige Folge die Einführung des Zeit-



lohns. Es kann dahingestellt bleiben, ob es - was der Betriebsrat bezweifelt - in der Praxis überhaupt Fälle gibt, in denen am Band nur nach Zeitlohn gearbeitet wird. Hier handelt es sich jedenfalls nicht um einen solchen Fall. Denn außer Einzelakkord und Zeitlohn gibt es noch eine Menge von unterschiedlichen Entlohnungsarten. So kann vor allem für die gesamte Band-Mannschaft Gruppenakkord oder Prämienlohn in Frage kommen. Selbst die Frage der - auch sonst üblichen - Bandzulage bedarf der Regelung. Diese ist, wenn nicht zu den Grundsätzen, so doch mindestens zu den Methoden der Entlohnung zu zählen, die auch in § 56 Abs.1 h BetrVG erwähnt sind.

Aus dem eigenen Vorgehen der Antragsgegnerin folgt übrigens, daß hier mehrere Entlohnungsarten in Frage kommen. Hat sie selbst doch zunächst an eine Arbeitsplatzbewertung gedacht, also an eine neue Art der Entlohnung, die mindestens zu den Entlohnungsmethoden gehört. Erst später ist sie dazu übergegangen, reinen Zeitlohn in Erwägung zu ziehen. Damit ist ihr Einwand widerlegt, etwas anderes als reiner Zeitlohn komme hier nicht in Frage, ein Einwand, der übrigens auch dazu im Widerspruch steht, daß sie selbst sich jetzt zum sogenannten "qualifizierten" Zeitlohn bekennt.

Liegt sonach eine tarifliche Regelung über die Bezahlung der Arbeit am Band nicht vor, so hat es bei dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs.1 h BetrVG sein Bewenden. Die Antragsgegnerin konnte daher nicht ohne Mitwirkung des Betriebsrats vom Einzelakkord zum sogenannten qualifizierten Zeitlohn für taktgebundene Fließbandarbeit übergehen, den sie in dem Änderungskündigungsschreiben ihren Arbeitnehmern vorgeschlagen hat. Da sie das gleichwohl getan hat, hat sie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt. Dessen Antrag, der auf die Feststellung dieser Verletzung abzielt, ist



- 14 -

deshalb von den Vorinstanzen mit Recht für begründet  
erklärt worden, so daß die Rechtsbeschwerde keinen  
Erfolg haben konnte.

gez. Dr. Schröder      Bundesrichter Dr. Grö-  
niger ist erkrankt und      Wichmann  
an der Unterschrifts-  
leistung verhindert:  
gez. Dr. Schröder

Reibel

Dr. Eichler

