

1170

Aktenzeichen: 1 ABR 26/85

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 16. Dezember 1986
- 1 ABR 26/85 -

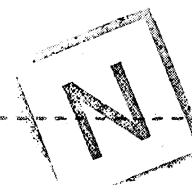
I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 1. August 1984
- 6 BV 6/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 26. Februar 1985
- 16 Ta BV 117/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Prämienentlohnung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 76 Abs. 5 Satz 3 und 4, § 77 Abs. 1 Satz 1, § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Nr. 11; GG Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1 Satz 1; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat hat bei einem Prämienlohn nach § 87 Abs 1 Nr 10 BetrVG über den Verlauf der Prämienkurve mitzubestimmen. Dazu gehört auch die Zuordnung von Geldbeträgen zu bestimmten Leistungsgraden (Bestätigung von BAG 43, 278 = AP Nr 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie).

2. Der in § 87 Abs 1 Nr 11 BetrVG erwähnte Geldfaktor ist der Geldbetrag, der in einem Leistungslohnsystem die Lohnhöhe für die Bezugs- oder Ausgangsleistung und damit den Preis für die Arbeit im Leistungslohn bestimmt (ebenfalls Bestätigung von BAG 43, 278 = AP Nr 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie).

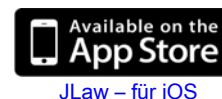
3. Die durch einen Spruch der Einigungsstelle erzwingbare gerechte Ausgestaltung des Leistungslohns läßt die Eigentumsgarantie nach Art 14 Abs 1 Satz 1 GG unberührt. Auch der verfassungsrechtlich geschützte Freiraum des Arbeitgebers aus Art 12 Abs 1 GG wird nicht verletzt, da die Einigungsstelle in allen Fällen, in denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat, die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen angemessen zu berücksichtigen hat (§ 76 Abs 5 Satz 3 BetrVG).

4. Sieht ein Tarifvertrag neben dem Zeitlohn und dem Akkordlohn Prämienlohn als gleichberechtigte Lohnform vor, handelt es sich bei dem - mitbestimmten - Prämienlohn nicht um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sondern um den tariflich geschuldeten Lohn.

- 2 -



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



- 2 -

5. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs 1 Nr 10 BetrVG ist durch den Tarifvertrag eingeschränkt, soweit der Tarifvertrag selbst Regelungen über die Berechnung des Prämienlohns enthält. Es ist nicht eingeschränkt, soweit der Tarifvertrag ergänzende Betriebsvereinbarungen zulässt.

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](#)

1 ABR 26/85

16 Ta BV 117/84 Düsseldorf

Verkündet am
16. Dezember 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Anhörung vom 16. Dezember 1986 durch den
Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither
und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Heisler und
Dr. Wohlgemuth beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen
den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düs-
seldorf vom 26. Februar 1985 - 16 Ta BV
117/84 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten über den Umfang des
Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Ausgestaltung einer
Prämienentlohnung.

Der Arbeitgeber betreibt ein Unternehmen der Textilindu-
strie. Auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Ar-
beitnehmer fand der Manteltarifvertrag (MTV) für die gewerblichen
Arbeitnehmer der nordrheinischen Textilindustrie vom 10. Mai
1978 (in Kraft getreten am 1. Oktober 1978) Anwendung. Dieser
Tarifvertrag regelt in § 11 Fragen der Entlohnung:

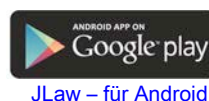
"Es wird nach folgenden Entlohnungsgrundsät-
zen entlohnt:

- I. Zeitlohn
- II. Akkordlohn
- III. Prämienlohn

.....



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III. Prämienentlohnung

1. Bei Prämienlohn errechnet sich der Verdienst aus dem Prämiengrundlohn und einer Vergütung, die sich nach dem mengen- oder gütemäßigen Arbeitsergebnis und/oder einem sonstigen Arbeitserfolg richtet (Prämie).

.....

3. Prämiengrundlohn ist der jeweilige tarifliche Stundenlohn. Die Prämie wird für ein über der Prämiengrundleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt.

Der Verlauf der Prämienleistungskurve kann auch tabellarisch dargestellt werden.

4. Der Aufbau der Prämienlohnregelung muß übersichtlich gestaltet und durchschaubar sein.

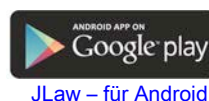
In der über die Prämienentlohnung abzuschließenden Betriebsvereinbarung muß mindestens geregelt sein:

- a) Der Geltungsbereich,
- b) die Prämienart,
- c) die Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen,
- d) die Prämiengrundleistung,
- e) der Verlauf der Prämienleistungskurve,
- f) der Prämienberechnungszeitraum,
- g) der Zeitpunkt der Einführung und die Kündigungsfrist."

In einer Betriebsabteilung "Unelastische Ketttschärerei" werden ein Meister und acht Arbeiter beschäftigt. Bis zum Jahre 1974 wurden in dieser Abteilung freiwillige übertarifliche Zulagen gezahlt. 1974 wurden diese Zulagen in ein Prämienlohnsystem überführt. 1976 wurde die Betriebsvereinbarung in bezug auf die Prämiengrundleistung geändert. 1980 kündigte der Betriebsrat diese Betriebsvereinbarung. Es kam zu einem Verfahren vor der Einigungsstelle, das mit dem Spruch der Einigungsstelle vom 13.



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



Dezember 1982 endete. Dieser Spruch wurde dem Arbeitgeber am 30.
Dezember 1982 zugeleitet. Er lautet:

"In der Abteilung unelastische Kettschärerei
der Firma G AG,
wird für das Schären von unelastischen Fäden
auf Kette mit Wirkung vom 1.1.1983 eine Prä-
mienentlohnung nach Maßgabe folgender Bestim-
mungen eingeführt:

1. Die Prämie wird als Einzelprämie zum Prä-
miengrundlohn gezahlt, der dem jeweiligen
tariflichen Zeitlohn (Lohngruppe 6) ent-
spricht.
2. Die Berechnungsgrundlagen für die Prämien-
leistung sind:
 - a) Anzahl verrichteter Teilvorgänge
 - b) Die Prämien-Zeitrichtwerte für die
einzelnen Teilvorgänge in Minuten
 - c) Die auf den Artikel bezogene Soll-
Maschinenlaufzeit in Minuten
 - d) Die Prämienlohnstunden

Die Prämienlohnstunden errechnen sich
aus der Anwesenheitszeit abzüglich
der nachgewiesenen und vom Vorgesetz-
ten bestätigten Zeiten, die nicht in
den Prämien-Zeitrichtwerten enthalten
sind.

3. Die Prämienleistung errechnet sich nach
folgender Formel:

.....

.....

5. Die Prämie beginnt oberhalb der Prämien-
grundleistung von 100 %. Die Prämienkurve
oberhalb des Prämiengrundlohnes und der
Prämiengrundleistung verläuft linear. Die
Zuordnung der Prämienbeträge in DPF je
Stunde zur jeweiligen Leistung ist aus der
Prämientabelle ersichtlich.



6. Die nachstehend aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung:

.....

- b) Tabelle der Prämien-Zeitrichtwerte je Teilvorgang ermittelt in Anlehnung an die REFA-Methodenlehre.

Für die Zeitrichtwerte nach 2.b) sind als Zuschlag für Erholungszeit 10 %, für die Sollmaschinenlaufzeit eine Resterholzeit von 5 % anzusetzen.

Die Zuschläge für die Erholungszeit und die persönliche Verteilzeit sind prozentual der Summe von Grundzeit und sachlicher Verteilzeit zuzuschlagen.

- c) Die Prämientabelle

Die Prämientabelle soll bei 140 % Prämiengrad enden.

Bei 140 % Prämiengrad werden 262,80 DPf/Std. als Maximalprämie gezahlt.

7. Die in der Prämientabelle ausgewiesenen Geldfaktoren erhöhen sich jährlich um den Prozentsatz der Tariflohnerhöhung der Lohngruppe 6 des Lohntarifvertrages in der nordrheinischen Textilindustrie.

8. Prämienberechtigt sind die Arbeitnehmer der Kettschärerei, die

.....

12. Dieser Spruch kann mit einer dreimonatigen Frist zum Jahresende gekündigt werden.

Die erstmalige Kündigung kann zum 31.12. 1984 erfolgen."

Die Prämientabelle weist für einzelne Leistungsgrade beginnend ab 101 % bis 140 % Geldbeträge aus. Für den Leistungsgrad von 101 % wird ein Geldbetrag von 6,57 DPf ausgewiesen, für den Leistungsgrad 110 % sind es 65,71 DPf, für den Leistungsgrad



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



140 % sind es 262,80 DPf.

Mit dem am 13. Januar 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag macht der Arbeitgeber geltend, der Spruch der Einigungsstelle sei unwirksam. Die Prämienentlohnung sei eine freiwillige Leistung. Außerdem könne der Betriebsrat nicht über die Lohnhöhe mitbestimmen. Die Dynamisierung (Nr. 7 des Spruchs) sei eine unzulässige Effektivklausel. Außerdem habe die Einigungsstelle das ihr eingeräumte Ermessen dadurch überschritten, daß sie Zuschläge für Erholungszeiten von 10 % und weiteren 5 % auf die Sollmaschinenlaufzeit festgelegt habe. Zuschläge für Erholungszeiten seien nicht erforderlich, weil die durch den Arbeitsablauf bedingten Wartezeiten auf Erholungszeiten angerechnet werden könnten.

Der Arbeitgeber hat beantragt

1. festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 13. Dezember 1982 unwirksam ist,
2. hilfsweise festzustellen, daß der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den Spruch der Einigungsstelle vom 13. Dezember 1982 durchzuführen.

Der Betriebsrat hat beantragt, diese Anträge zurückzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, es handele sich nicht um eine freiwillige Arbeitgeberleistung, sondern um die Ausgestaltung eines tariflich vorgesehenen Lohns. Die Dynamisierung sei geboten, weil nach Tarifierhöhungen das Verhältnis von Prämiengrundlohn zur Mehrleistung andernfalls nicht gewahrt würde. Die Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rücksichtigung von Erholungszeiten sei sachgerecht.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zu 1) als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde des Arbeitgebers und der Hilfsantrag - allerdings mit anderem Wortlaut - sind ohne Erfolg geblieben. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber Haupt- und Hilfsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist wirksam. Der Hilfsantrag des Arbeitgebers ist unbegründet.

I. Der Hauptantrag des Arbeitgebers ist nicht begründet. Der Spruch der Einigungsstelle verstößt weder gegen gesetzliche Bestimmungen noch überschreitet er die Grenzen des einer Einigungsstelle eingeräumten Ermessens (§ 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG).

1. Der Spruch der Einigungsstelle ist nicht deshalb unwirksam, weil dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zustünde. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich vielmehr aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.

a) Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen, wenn das Verhältnis des Entgelts für die Leistung ei-



nes bestimmten Leistungsgrads zum bereits feststehenden Entgelt für eine Ausgangsleistung geregelt werden soll. Die Faktoren, die den Verlauf der Leistungslohnkurve bestimmen, unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Die Entscheidung über den Verlauf der Prämienkurve gehört zur mitbestimmungspflichtigen Entscheidung über den Entlohnungsgrundsatz und die Entlohnungsmethode. Diese Entscheidung betrifft die Ausformung des Entlohnungssystems und damit alle Elemente, die dieses System im einzelnen ausgestalten und zu einem in sich geschlossenen System machen (BAG Beschluß vom 13. September 1983 - 1 ABR 32/81 - BAGE 43, 278, 286 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zu B II 4 der Gründe; BAGE 45, 208, 219, 220 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Provision, zu B II 2 e und 3 a der Gründe). Es geht unmittelbar um das Verhältnis von Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (Lohn).

Das Landesarbeitsgericht hat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Prämienkurve bejaht. Es hat offengelassen, ob sich dieses Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 oder Nr. 11 BetrVG ergebe. Tatsächlich folgt das Recht des Betriebsrats, über die Prämienkurve mitzubestimmen, schon aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, der ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren, vorsieht, braucht hier nicht herangezogen zu werden. Der in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG erwähnte Geldfaktor ist der Faktor, der in einem Leistungslohnsystem die Lohnhöhe für die Bezugs- oder Ausgangsleistung und



damit den Preis für die Arbeit im Leistungslohn bestimmt (BAGE 43, 278, 287 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zu B II 4 der Gründe). In diesem Sinne ist der Geldfaktor im vorliegenden Fall durch den Tarifvertrag festgelegt. Danach ist Prämiengrundlohn der jeweilige tarifliche Stundenlohn. Er wird gezahlt für die Prämiengrundleistung. Zum Prämiengrundlohn tritt die weitere Vergütung hinzu, die sich nach dem mengen- oder gütemäßigen Arbeitsergebnis und/oder einem sonstigen Arbeitserfolg richtet (§ 11 Abschn. III 1 und III 3 MTV).

Auch der Arbeitgeber räumt im vorliegenden Fall ein, daß der Betriebsrat bei der Aufstellung der Prämienkurve, und damit über den Verlauf der Kurve ausgehend von der Prämienausgangsleistung mitzubestimmen habe. Er erkennt an, daß die Prämienkurve das Verhältnis der Höhe der Prämie zur erbrachten Leistung festlegt.

Soll ein Prämienlohn geregelt werden, müssen verschiedenen Leistungsgraden verschiedene Lohnhöhen zugeordnet werden. Das Verhältnis von Leistungsgrad zur Lohnhöhe wird durch diese Prämienkurve festgelegt. Sie kann, wie der Arbeitgeber zu Recht sagt, linear verlaufen, aber auch progressiv oder degressiv ansteigen oder abfallen. Der Verlauf der Prämienkurve ist Ausdruck der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit innerhalb des Prämienlohnsystems. Aus ihm ergibt sich nicht nur, in welchem Verhältnis der jeweilige Prämienlohn zum Leistungsgrad steht, sondern auch, in welchem Verhältnis die Prämien für unterschiedliche Leistungsgrade zueinander stehen. Der Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit dient aber gerade das Mitbestimmungsrecht des



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



Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Daß mit einer Entscheidung über den Verlauf der Prämienkurve mittelbar auch über die Lohnsumme mitbestimmt wird, steht dem nicht entgegen (vgl. BAGE 43, 278, 282 ff. = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zu B II 3 der Gründe).

Durch diese Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG werden Grundrechte des Arbeitgebers nicht verletzt. Die durch den Spruch einer Einigungsstelle erzwingbare gerechte Ausgestaltung des Leistungslohns läßt die Eigentumsgarantie (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG) unberührt. Diese Lohnzahlungspflichten belasten den Arbeitgeber nicht übermäßig und beeinträchtigen seine Vermögensverhältnisse nicht grundlegend (vgl. dazu BVerfGE 63, 312, 327; 68, 287, 310 f., jeweils mit weiteren Nachweisen; zuletzt Beschluß vom 18. Oktober 1986 – 1 BvR 1426/83 –). Auch der verfassungsrechtlich geschützte Freiraum des Unternehmers und Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG wird nicht verletzt, da die Einigungsstelle in allen Fällen, in denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat, die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen angemessen berücksichtigen muß (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG). Die Mitbestimmungsregelung, auf der der Spruch der Einigungsstelle beruht, läßt dem Unternehmer einen angemessenen Spielraum zur Entfaltung seiner unternehmerischen Initiativen (vgl. die zuletzt genannte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Oktober 1986, aaO).

Tatsächlich hat die Einigungsstelle im vorliegenden Fall nur die Prämienkurve festgelegt. Sie hat zwar keine mathematische



Formel entwickelt. Der Spruch sieht nur vor, daß die Prämienkurve linear verläuft. Jedoch liegen der Prämiengrundlohn, der dem jeweiligen tariflichen Zeitlohn entspricht (§ 11 Abschn. III 1 MTV und Nr. 1 des Spruchs der Einigungsstelle), und der Prämienlohn bei einem Leistungsgrad von 140 % (262,80 DPf) fest. Daraus ergibt sich die Prämienkurve. Die für einzelne Leistungsgrade angegebenen Prämien bestätigen diese mathematische Regel. Für jeden Leistungsgrad kann die Höhe der Prämie abgelesen werden. Nach § 11 Abschn. III 3 MTV kann die Prämienleistungskurve auch tabellarisch dargestellt werden. Davon hat die Einigungsstelle Gebrauch gemacht. Damit verliert aber die tabellarische Darstellung nicht den Charakter einer Prämienleistungskurve. Die tabellarische Darstellung ist nur eine andere Form der Beschreibung einer mathematischen Regel (Funktion) über das Verhältnis des Leistungsgrads zur jeweiligen Prämie.

Zu Unrecht meint der Arbeitgeber, eine Prämienkurve könne festgelegt werden, ohne daß den Leistungsgraden der X-Achse "auf der Y-Achse bereits Geldwerte zugeordnet sind". Eine Kurve kann nur festgelegt werden, wenn für jeden ihren Punkt Werte auf der X- und Y-Achse festgelegt werden, das sind die Werte für Leistung und Lohn.

b) Zur Festsetzung der Prämiensätze - und damit zu einer der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheit (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) - gehören auch Bestimmungen darüber, wie die Kurve oberhalb eines Leistungsgrads von 135 % verlaufen soll. Nach dem Spruch der Einigungsstelle verläuft die Prämienkurve bis



zum Leistungsgrad von 140 % linear. Erst von diesem Leistungsgrad an werden für weitere zusätzliche Leistungen des Arbeitnehmers keine höheren Prämien mehr gezahlt. Erst von diesem Leistungsgrad an soll die Kurve parallel zur X-Achse verlaufen. Das ist eine rechtlich zulässige Festlegung. Sie kann nur darauf überprüft werden, ob die Einigungsstelle die Grenzen ihres Ermessens überschritten hat (§ 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG).

c) Es bestehen auch keine Bedenken gegen die im Spruch der Einigungsstelle (Nr. 7) vorgesehene Dynamisierung. Die Dynamisierung verändert nicht den Verlauf der Prämienkurve. Die Bestimmung stellt nur sicher, daß sich das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nach einer Tariflohnerhöhung - und damit nach einer Erhöhung des Prämiengrundlohns - nicht ändert. Hätte die Einigungsstelle keine Dynamisierung vorgesehen, würde sich die Prämienkurve nach jeder Lohnerhöhung zum Nachteil der Arbeitnehmer verändern. So aber bleibt das Verhältnis der Mehrleistung zum Mehrverdienst auch nach einer Tariflohnerhöhung gewahrt. Wäre dieses Verhältnis von vornherein und ausdrücklich als mathematische Regel (Funktion) - und nicht in Form einer Tabelle - ausgewiesen worden, ergäbe sich die Erhöhung der einzelnen Prämiensätze bei einer Erhöhung des Prämiengrundlohns von selbst (zur Zulässigkeit einer Dynamisierung des Prämiengrundlohns vgl. den bereits erwähnten Beschluß des Senats vom 13. September 1983 - oben zu B I 1 a der Gründe - BAGE 43, 278, 287).

2. Tarifliche Regelungen im Sinne von § 87 Abs. 1 (Einleitungssatz) BetrVG stehen der durch Spruch der Einigungsstelle



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



getroffenen Regelung nicht entgegen.

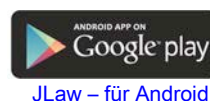
Der Tarifvertrag schränkt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht ein. Er sieht eine Prämienentlohnung ausdrücklich vor. Der Prämienlohn soll sich aus dem Prämiengrundlohn und einer zusätzlichen Vergütung ergeben. Diese zusätzliche Vergütung kann sich nach dem mengenmäßigen Arbeitsergebnis richten (§ 11 Abschn. III 1 MTV). Nach § 11 Abschn. III 4 MTV wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Prämienleistungskurve vielmehr vorausgesetzt; denn die über die Prämienentlohnung abzuschließende Betriebsvereinbarung muß auch den Verlauf der Prämienleistungskurve regeln. Der Arbeitgeber soll die Prämienleistungskurve nicht einseitig festlegen, sondern das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten. Dieses Mitbestimmungsrecht soll der Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung ausüben.

Auf die Erwägungen, mit denen das Landesarbeitsgericht Nr. 7 des Spruchs (Dynamisierung) gerechtfertigt hat, kommt es danach nicht an. Insoweit sind die Angriffe des Arbeitgebers gegen diese Begründung des Landesarbeitsgerichts gegenstandslos.

Der Spruch der Einigungsstelle verstößt auch nicht gegen § 77 Abs. 3 BetrVG. Nach dieser Bestimmung können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind jedoch durch diese den Tarifvorrang sichernde



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



Norm jedenfalls in den Fällen nicht ausgeschlossen, in denen der Tarifvertrag eine Prämientlohnung und die Bestimmung der Prämienleistungskurve in Form einer Betriebsvereinbarung vorsieht und damit diese Regelung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats überläßt (vgl. BAGE 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

3. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Einwand des Arbeitgebers zurückgewiesen, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei im vorliegenden Fall eingeschränkt, weil es sich bei der Prämientlohnung um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt. Das trifft nicht zu. Prämientlohnung ist eine in § 11 MTV vorgesehene Form der Entlohnung. Über ihre Einführung entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam. Auch das folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Zur Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen gehört auch die Entscheidung darüber, ob Zeitlohn, Akkordlohn oder Prämienlohn gezahlt werden soll. Der Spruch der Einigungsstelle vom 13. Dezember 1982 legt fest, daß ab 1. Januar 1983 Prämientlohnung für die Abteilung "Unelastische Ketttschärerei" eingeführt wird. Insoweit handelt es sich um die Ausgestaltung des Tariflohns. Insoweit ist auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt. An diesen Beschluß der Einigungsstelle ist der Arbeitgeber gebunden.

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
[\(mobile App\)](#)



4. Der Spruch der Einigungsstelle überschreitet nicht die Grenzen des Ermessens (§ 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG). Nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG faßt die Einigungsstelle ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen.

a) Der Arbeitgeber hat die Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG gewahrt. Nach dieser Bestimmung kann er die Überschreitung der Grenzen des Ermessens nur binnen zwei Wochen vom Tag der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet beim Arbeitsgericht geltend machen. Die Frist begann mit der Zuleitung des Beschlusses am 30. Dezember 1982. Der Antrag, den Spruch der Einigungsstelle wegen Überschreitens der Grenzen des Ermessens aufzuheben, ging am 13. Januar 1983, also rechtzeitig, beim Arbeitsgericht ein.

b) Ob die Einigungsstelle die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschritten hat, ist eine Rechtsfrage, die der Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht unterliegt. Es geht um die Wirksamkeit einer kollektiven Regelung (BAGE 40, 107, 121 f. = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B IV 1 der Gründe).

c) Die von der Einigungsstelle getroffene Regelung muß nach billigem Ermessen die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen. Dabei kommt es nicht darauf an, durch welche Tatsachen und Annahmen die Einigungsstelle zu ihrem Spruch gekommen ist und ob die diesem Spruch zugrunde liegenden Erwägungen folgerichtig waren und eine erschöpf-



fende Würdigung aller Umstände zum Inhalt haben (BAG, aaO, S. 122).

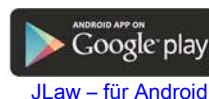
Der Arbeitgeber macht im Rechtsbeschwerdeverfahren geltend, die Einigungsstelle habe seine Interessen nicht angemessen berücksichtigt. Das ist jedoch nicht der Fall, weder die einzelnen Regelungen des Spruchs noch der Spruch insgesamt überschreiten das billige Ermessen im Sinne von § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG.

Das gilt zunächst für die Festlegung der Maximalprämie auf 140 %. Davon geht, wie der Arbeitgeber zu Recht sagt, ein Anreiz aus, auch über den Leistungsgrad von 135 % die Arbeitsleistung noch einmal zu steigern. Falsch ist aber der Schluß des Arbeitgebers, er müsse für diesen Leistungsgrad "Spitzenbeträge" zahlen. Das Gegenteil ist der Fall. Für jede Leistung, die ein Arbeitnehmer über die Prämiengrundleistung hinaus erbringt, erhält er weniger Lohn als für die Leistung, die unterhalb der Prämiengrundleistung liegt oder gerade der Prämiengrundleistung entspricht. Für den Leistungsgrad von 140 % erhält der Arbeitnehmer nach dem Spruch der Einigungsstelle nur eine Prämie von 128 % des Prämiengrundlohns. Das folgt aus folgender Berechnung: Der Prämiengrundlohn betrug seinerzeit 9,36 DM. 140 % des Prämiengrundlohns wären 13,10 DM. Tatsächlich erhält der Arbeitnehmer nur 11,98 DM (9,36 DM Prämiengrundlohn und 2,62 DM Prämie). Je mehr der Arbeitnehmer arbeitet, desto günstiger wird für den Arbeitgeber das Verhältnis von Lohn- zu Stückkosten. Wollen die Arbeitnehmer einen höheren Lohn erzielen, bringt dies auch dem Arbeitgeber Vorteile. Nachteile könnten allenfalls darin bestehen,

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
[\(mobile App\)](#)



daß bei diesem Leistungsgrad eine sachgerechte Benutzung der Maschine nicht mehr gewährleistet wird. Dazu hat der Arbeitgeber aber nichts vorgetragen.

Die angebliche Dynamisierung ist - wie dargelegt - keine Dynamisierung. Das Verhältnis des Leistungsgrads zum Lohngrad bleibt auch nach einer Tariflohnerhöhung konstant. Das kann dadurch gesichert werden, daß eine mathematische Regel (Funktion) für den Verlauf der Prämienkurve aufgestellt wird; das gleiche Ziel wird erreicht, wenn die tabellarisch aufgestellten Prämien im gleichen Verhältnis angehoben werden wie der Prämiengrundlohn. Dadurch, daß dieses Verhältnis auch nach einer Tariflohnerhöhung gewahrt wird, werden berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht berührt. Das Landesarbeitsgericht hätte sich auf diesen Hinweis beschränken können. Ausführungen dazu, daß die Dynamisierung den Arbeitgeber nicht überfordere, wären nicht notwendig gewesen. Deshalb sind auch Angriffe des Arbeitgebers gegen diese Begründung gegenstandslos.

Der Arbeitgeber beanstandet schließlich noch die Festsetzung eines Zuschlags von 10 % für die Erholungszeit auf die Zeitchenwerte und von 5 % Resterholungszeit auf die Sollmaschinenlaufzeit (Nr. 6 b des Spruchs). Er habe bereits der Einigungsstelle dargelegt, daß insoweit kein Erholungsbedürfnis vorliege.

Auch insoweit sind die Angriffe des Arbeitgebers unbegründet. Zum einen läßt sich ein höherer Leistungsgrad nur dadurch erzielen, daß der Arbeitnehmer intensiver arbeitet. Er kann zum



einen die Zeit besser ausnutzen, zum anderen notwendige Erholungszeiten verkürzen. Von der Mengenprämie gehen danach Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer aus. Diesen Gefahren kann die Einigungsstelle dadurch begegnen, daß sie ausreichende Zuschläge für Erholungszeiten vorsieht. Sie erreicht damit, daß der Arbeitnehmer trotz größerer Anspannung seiner Kräfte einen angemessenen Verdienst auch bei angemessener Erholungszeit erhält.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch darauf hingewiesen, daß bei Akkordlohn Erholungszeiten von 10 % und persönliche Verteilzeiten von 5 % vorgesehen sind. Richtig ist zwar, daß der Prämienlohn nicht in dem gleichen Umfang vom Arbeitnehmer beeinflussbar ist wie der Akkordlohn. Die hier vorgesehene Mengenprämie kommt jedoch einem Akkordlohn sehr nahe. Es ist deshalb sachgerecht, auf die vergleichbaren tariflichen Regelungen zurückzugreifen.

Schließlich werden durch die Zuschläge für Erholungszeiten zum Teil die Nachteile ausgeglichen, die den Arbeitnehmern aus dem Verlauf der Prämienkurve entstehen. Bei einem Leistungsgrad von 140 % der Prämiengrundleistung erhält der Arbeitnehmer nur 128 % des Prämiengrundlohns. Diesen Nachteil kann der Arbeitnehmer eher hinnehmen, wenn die Mehrleistung mit zusätzlichen Erholungszeiten erreicht werden kann.

Zu Unrecht wirft der Arbeitgeber dem Landesarbeitsgericht auch vor, es habe jede Gesamtschau und Gesamtwürdigung der Belastungen des Arbeitgebers unterlassen. Tatsächlich gibt es keine



wesentlichen Belastungen des Arbeitgebers. Von einer Überschreitung des Ermessens kann deshalb auch bei einer Gesamtwürdigung keine Rede sein. Das gilt auch für den Hinweis des Arbeitgebers, durch den Spruch der Einigungsstelle ergäben sich ungünstige Auswirkungen auf das Lohngefüge des Betriebs insgesamt. Höhere Löhne der Arbeitnehmer in dieser Betriebsabteilung sind mit höheren Leistungen verbunden, die nicht einmal voll vergütet werden. Von einer solchen Regelung gehen nur begrenzt Anreize aus. Sie kommen im übrigen dem Arbeitgeber voll zugute.

II. Der Hilfsantrag des Arbeitgebers ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zulässig, jedoch nicht begründet.

1. Gegenstand eines Feststellungsantrags kann nur ein Rechtsverhältnis sein. Das folgt aus entsprechender Anwendung des § 256 Abs. 1 ZPO. Dabei können das Rechtsverhältnis selbst oder einzelne Ansprüche als Folgen der Rechtsbeziehungen zum Gegenstand einer Klage oder eines Antrags im Beschlußverfahren gemacht werden (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt Beschluß vom 22. Oktober 1985 - 1 ABR 47/83 - AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber verpflichtet ist, den Spruch der Einigungsstelle durchzuführen, kann Gegenstand eines Feststellungsantrags im Beschlußverfahren sein. Es handelt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht um eine abstrakte Rechtsfrage. Der Arbeitgeber ist an sich



nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Spruch der Einigungsstelle durchzuführen. Er leugnet schon jetzt diese Verpflichtung dem Betriebsrat gegenüber.

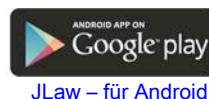
2. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch nicht begründet. Das Recht, auch nach einem Spruch der Einigungsstelle von der Gewährung der Leistungen absehen zu können, steht dem Arbeitgeber nur bei freiwilligen Leistungen zu, auf die die Arbeitnehmer weder nach einer Betriebsvereinbarung noch aus sonstigen Rechtsgründen einen Anspruch haben. Bei solchen Leistungen kann der Betriebsrat die Leistung selbst nicht erzwingen. Deshalb kann auch der Spruch der Einigungsstelle eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers nicht begründen (BAGE 43, 278, 289 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972.Prämie, zu B III 3 der Gründe).

Hier handelt es sich nicht um eine freiwillige Leistung. Die Arbeitnehmer haben nach § 11 MTV Anspruch auf Zeitlohn, Akkordlohn oder Prämienlohn. Im vorliegenden Fall haben sich Arbeitgeber und Betriebsrat übereinstimmend für Prämienlohn entschieden. Bereits 1974 wurden freiwillige übertarifliche Zulagen in ein Prämienlohnsystem überführt. Das ist in Form einer Betriebsvereinbarung geschehen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich darüber einig sein, daß Prämienlohn gezahlt wird. Diese Einigung besteht nach wie vor. Falls sie nicht mehr bestehen sollte, hat die Einigungsstelle mit ihrem Spruch (Nr. 1) entschieden, daß in der fraglichen Abteilung Prämienlohn weitergezahlt wird. Einseitig kann der Arbeitgeber diesen Entlohnungsgrundsatz nicht mehr ändern (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Er ist also dem Betriebsrat

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
[\(mobile App\)](#)



gegenüber verpflichtet, den Spruch der Einigungsstelle, der sich mit der Ausgestaltung der Prämienentlohnung befaßt, durchzuführen.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Heisler

Dr. Wohlgemuth





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)