

Aktenzeichen: 1 ABR 32/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 13. September 1983
- 1 ABR 32/81 -

I. Arbeitsgericht Detmold Beschluß vom 24. September 1980
- 1 BV 11/80 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Beschluß vom 21. Januar 1981
- 12 Ta BV 87/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsetichwort:

Mitbestimmung bei Leistungsprämie

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, Nr. 11, § 77
Abs. 3

- Leitsätze:
1. Mitbestimmungspflichtiger Geldfaktor im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ist - zumindest auch - der Faktor, der in einem Leistungslohnsystem die Lohnhöhe für die Bezugs- oder Ausgangsleistung und damit den Preis für die Arbeit im Leistungslohn überhaupt bestimmt (Fortentwicklung des Beschlusses vom 25. Mai 1982 - 1 ABR 19/80 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).
 2. Beabsichtigt der Arbeitgeber zusätzlich zum Zeitlohn ein leistungsbezogenes Entgelt zu gewähren, zu dem er aus Rechtsgründen nicht verpflichtet ist, so bindet auch ein Spruch der Einigungsstelle über den Geldfaktor dieses Leistungslohnes den Arbeitgeber nur dann und so lange, wie dieser den Leistungslohn gewähren will und auch gewährt.



1 ABR 32/81

12 Ta BV 87/80 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. September 1983

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

PP.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 8. März 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Musa und Dr. Münzer beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Januar 1981 - 12 Ta BV 87/80 - 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 :

A. Die Antragstellerin betreibt einen Holz und Kunststoff verarbeitenden Betrieb. Aufgrund eines Firmentarifvertrages gelten für ihre Beschäftigten die Bestimmungen des Mantel-tarifvertrages für die Arbeitnehmer der Holzindustrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik (MTN). Weder der MTN noch der entsprechende Lohnvertrag für die gewerb-lichen Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie in Westfa-len-Lippe, der nach dem Firmentarifvertrag ebenfalls für die Beschäftigten der Antragstellerin gilt, enthalten Bestim-mungen über eine Prämienentlohnung.

Ein Teil der Arbeitnehmer der Antragstellerin erhielt bislang übertarifliche Zulagen, über die sie mit dem Betriebs-rat am 19. Oktober 1979 die nachfolgende Betriebsvereinba-rung geschlossen hat:

Zusätzliche Betriebsvereinbarung zu den bestehenden tariflichen Lohn- und Gehaltsverträgen ...

1. Die Gehalts- und Lohnerhöhungen erfolgen auf den Tarif- bzw. Ecklohn.
2. Die z. Zt. tatsächlich gezahlte freiwillige Zulage (in DM ausgewiesen) wird bei den Lohn- und Gehalts-erhöhungen nicht gekürzt oder verrechnet.

Sie wird hinfällig bei Einführung geeigneter Lei-stungslohnsysteme.

3. ...

4. ...

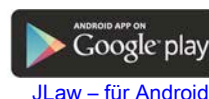
Diese Vereinbarung gilt einzelvertraglich zwischen der Firma G und jedem Arbeitnehmer. ...

Anfang 1980 fanden zwischen den Beteiligten Verhandlun-gen über eine Umwandlung der bisherigen übertariflichen Zu-

- 3 -



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



- 3 -

lagen in Leistungsprämien und über eine Erweiterung des Empfängerkreises statt. Dabei ging es zunächst um eine Leistungsprämie für die Arbeitnehmer an der "Bimag-Straße". An dieser werden Möbelteile auf Breite und Länge geschnitten und gleichzeitig Folienkanten aufgezo-gen. Die hier zu zahlende Prämie sollte nach den Vorstellungen der Antragstellerin von der erreichbaren Menge und Maschinenlaufzeit abhängig sein. Im Laufe der Verhandlungen forderte der Betriebsrat einen Prämienausgangslohn in Höhe von 30 % über dem Tariflohn und dessen Dynamisierung in Form einer Anbindung der Prämien an die Entwicklung des Tariflohnes. Das wurde von der Antragstellerin abgelehnt. Der Betriebsrat rief daraufhin die Einigungsstelle an und leitete ein Verfahren zur Bestellung des Vorsitzenden und zur Bestimmung der Zahl der Beisitzer ein.

Die Antragstellerin schlug daraufhin am 18. Juni 1980 vor, über die Prämienanknüpfungspunkte und die Prämienkurve in festen Geldbeträgen weiter zu verhandeln und die Frage, ob die Geldfaktoren teilweise oder ganz als dynamisch zu vereinbaren seien, dem Ausgang eines Gerichtsverfahrens zu überlassen. Das lehnte der Betriebsrat am 25. Juni 1980 mit der Begründung ab, die Frage, ob eine Dynamisierung der Geldfaktoren verlangt werden könne, sei von der Einigungsstelle zu entscheiden.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der beabsichtigten Leistungsprämie an der Bimag-Straße sich nicht auf den Prämienausgangslohn und dessen Dynamisierung beziehe. Insoweit handele es sich um Lohnpolitik, die dem Betriebsrat verwehrt sei. Sie hat das vorliegende Beschlußverfahren anhängig gemacht und vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt

festzustellen, daß der Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht auf Dynamisierung der hier streitigen übertariflichen Lohnbestandteile (Leistungsprämie für Menge und Laufzeit) habe.



- 4 -

- 4 -

Der Betriebsrat hat beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Er hält den Antrag für unzulässig. Über den Umfang des Mitbestimmungsrechtes habe zunächst die Einigungsstelle zu entscheiden. Im übrigen stehe ihm hinsichtlich der beabsichtigten Leistungsprämien ein Mitbestimmungsrecht zu, das sich auch auf die Festlegung der Prämiensätze und deren Dynamisierung erstrecke.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihn für unbegründet gehalten. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Feststellungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei leistungsbezogenen Entgelten auch eine Regelung umfaßt, die die Dynamisierung der Prämienlöhne zum Inhalt hat.

I. Der Antrag ist zulässig.

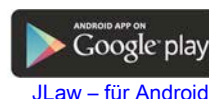
1. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden kann, bevor die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat (Beschuß vom 24. November 1981 – BAG 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972 und zuletzt vom 16. März 1982 – 1 ABR 63/80 – AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Das entspricht auch der Rechtsprechung des Sechsten Senats (Beschuß vom 22. Oktober 1981 – BAG 36, 385 = AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG

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

- 5 -



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



- 5 -

1972). Daran hält der Senat fest.

2. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse ist gegeben. Unter den Beteiligten ist ausschließlich die Frage im Streit, ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in bezug auf leistungsbezogene Entgelte so weit geht, daß der Betriebsrat auch eine bestimmte Höhe des Prämienausgangslohnes und eine Dynamisierung der Prämie verlangen und notfalls über die Einigungsstelle durchsetzen kann. Das vorliegende Verfahren ist geeignet, diese Frage zu klären und damit den Weg frei zu machen für eine Regelung der Leistungsprämie an der Bimag-Straße. Daß die Antragstellerin lediglich die Frage zur Entscheidung stellt, ob der Betriebsrat eine Dynamisierung der Leistungsprämie verlangen könne, ist unschädlich. Die Dynamisierung der Prämie betrifft die Geldseite des Prämienlohnes und ist damit unmittelbar abhängig vom Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates hinsichtlich der Geldseite des Prämienlohnes. Der Betriebsrat hält sein Verlangen auf die Dynamisierung der Prämie gerade deswegen für berechtigt, weil ihm hinsichtlich des Prämienlohnes ein umfassendes Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich der Geldseite zustehe.

3. Der Antrag ist ausreichend bestimmt. Er bezieht sich auf die Dynamisierung der hier streitigen übertariflichen Lohnbestandteile. Damit wird auf die in der Begründung des Antrages näher umschriebene beabsichtigte Prämienregelung für die Bimag-Straße verwiesen. Die genannten übertariflichen Lohnbestandteile sind durch den Klammerzusatz "Leistungsprämie für Menge und Laufzeit" näher konkretisiert. Daß die Antragstellerin von übertariflichen Lohnbestandteilen spricht, hat offenbar taktische Gründe. Der Inhalt ihres Feststellungsbegehrens wird dadurch nicht berührt.

II. Der Antrag ist nicht begründet.

- 6 -



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



- 6 -

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.

1. Die von der Antragstellerin vorgesehene Prämie für die Arbeiten an der Bimag-Straße ist ein leistungsbezogenes Entgelt. Bei der Prämie soll die von den Arbeitnehmern erreichte Menge der Möbelteile und die Laufzeit der Maschinen zu den erreichbaren Mengen und Laufzeiten in Beziehung gesetzt werden, und es soll sich die Prämie nach dem Verhältnis der erreichten Menge oder Laufzeit zur erreichbaren Menge oder Laufzeit bestimmen. Damit handelt es sich bei der vorgesehenen Prämie um eine Vergütungsform, bei der eine Leistung des Arbeitnehmers gemessen und mit einer Bezugsleistung verglichen wird, und bei der sich die Höhe der Vergütung in irgendeiner Weise nach dem Verhältnis der Leistung des Arbeitnehmers zur Bezugsleistung bemißt. Es handelt sich damit um eine Prämie im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG (Entscheidung des Senats vom 28. Juli 1981 – BAG 36, 1 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision). Das ist unter den Beteiligten auch nicht im Streit.

2. Bei einer solchen Prämie erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch auf den Geldfaktor. Nach der Entscheidung des Senats vom 25. Mai 1982 (– 1 ABR 19/80– AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) kann dem Geldfaktor im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG 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 und – in einem engeren Sinne – das Verhältnis des Entgeltes für die Leistung eines bestimmten Leistungsgrades zum bereits feststehenden Entgelt für die Ausgangsleistung bestimmen.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

In seiner ersten Funktion bestimmt der Geldfaktor die Höhe des Leistungslohnes. Die Entscheidung oder Mitentscheidung über seine Größe ist Entscheidung oder Mitentscheidung über die Lohnhöhe selbst. In seiner zweiten, engeren Funktion, bestimmt der Geldfaktor nur mittelbar die Höhe des Leistungsentgeltes. Die Reihe der Geldfaktoren bestimmt den Lauf der Leistungslohnkurve. Der einzelne Geldfaktor ist mitbestimmend für die Höhe des Leistungslohnes für eine konkrete Leistung. Auch in diesem engeren Sinne hat damit der Geldfaktor Einfluß auf die Lohnhöhe. Dieser ist jedoch nur relativ. Er baut auf dem schon auf andere Weise festgesetzten Geldfaktor, der die Lohnhöhe für die Ausgangs- oder Bezugsleistung festlegt, auf.

Der Senat hat in der genannten Entscheidung vom 25. Mai 1982 offengelassen, ob lediglich der Geldfaktor im zuletzt genannten engeren Sinne der Mitbestimmung des Betriebsrates 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. Diese Frage bedarf im vorliegenden Verfahren der Entscheidung.

3. Zum Betriebsverfassungsgesetz 1952, das in § 56 Abs. 1 Buchst. g ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen vorsah, war umstritten, ob sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch auf den Geldfaktor erstreckt (vgl. Fitting/Kraegeloh/Auffarth, BetrVG, 9. Aufl., § 56 Rz 41 mit weiteren Nachweisen). Der Senat hatte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich der "Geldseite, d.h. der Festsetzung der Höhe der Prämie" verneint (BAG AP Nr. 3 und 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung).

Der Regierungsentwurf zu § 87 Abs. 1 Nr. 11 des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 hatte folgenden Wortlaut (BT-Drucks. VI/1786):



- 8 -

Festsetzung von Arbeitsentgelten, deren Höhe nach der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers bemessen wird, insbesondere von Akkord- und Prämiensätzen, sowie die Festlegung der für die Ermittlung und Berechnung dieser Entgelte maßgebenden Grundlagen.

In der Begründung dazu heißt es (BT-Drucks. VI/1786):

Über das geltende Recht hinaus zieht Nr. 11 neben den Akkordentgelten alle leistungsbezogenen Entgelte, wie z.B. Prämien oder Provisionen, in das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ein.

Ferner wird die in Rechtsprechung und Literatur umstrittene Frage klargestellt, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Festlegung aller Bezugsgrößen erstreckt, die für die Ermittlung und Berechnung der leistungsbezogenen Entgelte von Bedeutung sind; so soll z.B. beim Akkordlohn ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sowohl hinsichtlich der Festlegung des Zeitfaktors als auch des Geldfaktors bestehen. Soweit hierzu tarifvertragliche Regelungen bestehen, ist gemäß Abs. 1 Satz 1 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausgeschlossen.

Aus dieser Begründung wird deutlich, daß jedenfalls die zum alten Recht bestehende Streitfrage klargestellt und das Mitbestimmungsrecht bei Leistungsentgelten auf die Festlegung aller Bezugsgrößen erstreckt werden sollte. Als Beispiel wird der Geldfaktor bei Akkord genannt. Mit diesem kann jedenfalls auch der Akkordrichtsatz selbst gemeint sein. Anders wäre der Hinweis auf tarifvertragliche Regelungen, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausschließen, nicht zu verstehen. Tarifvertragliche Regelungen enthalten zwar vielfach eine Bestimmung hinsichtlich des Akkordrichtsatzes, nicht aber eine Regelung des Geldfaktors innerhalb des einzelnen Akkordsystems.

Die jetzige Fassung der Nr. 11 ist vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung beschlossen worden. In der Begründung für diese Umformulierung heißt es (zu BT-Drucks. VI/2729, S. 29):

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

Die ... Neufassung des Abs. 1 Nr. 11 stellt eine Präzisierung der entsprechenden Bestimmung des Regierungsentwurfs über Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren, dar. Dadurch soll klargestellt werden, daß nur die Ansätze von Akkorden und Prämienlöhnen und hiermit, d.h. nach ähnlichen Lohnfindungsmethoden vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, als abstrakt generelle Tatbestände dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen sollen, die ihrerseits erst als Grundlage für den individuellen Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers dienen.

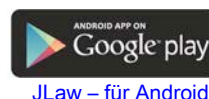
An der, im Regierungsentwurf zum Ausdruck gekommenen Absicht, die Streitfrage hinsichtlich der Geldseite leistungsbezogener Entgelte klarzustellen und alle Bezugsgrößen dem Mitbestimmungsrecht zu unterwerfen, hat die Neufassung nichts geändert. Sie nimmt vielmehr den dort lediglich in der Begründung genannten Geldfaktor ausdrücklich in den Gesetzestext mit auf. Damit steht fest, daß mit dem in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG genannten Geldfaktor das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Gegensatz zur früheren Regelung auch auf die Geldseite der Leistungsentgelte erstreckt werden sollte. Der Senat hat daher schon in seiner ersten Provisionsentscheidung vom 29. März 1977 (BAG 29, 103 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) darauf hingewiesen, daß die ausdrückliche Erwähnung des Geldfaktors in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zeige, daß dem Betriebsrat das Recht eingeräumt worden sei, auch über die Lohnhöhe mitzubestimmen. Von daher könne nicht davon gesprochen werden, daß im Wege der Mitbestimmung keine betriebliche Lohnpolitik erfolgen dürfe, sie sei dem Betriebsrat vielmehr hinsichtlich der Leistungsentgelte eröffnet. Schon aus diesem Grunde vermag der Senat der im Schrifttum vertretenen Ansicht nicht zu folgen, die die Mitbestimmungspflichtigkeit des Geldfaktors im Sinne des Preises für die Arbeit im Leistungslohn überhaupt mit der Begründung verneint, dem Betriebsrat sei eine Einflußnahme auf die Lohnhöhe verwehrt (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rz 591 f.; Richardi, Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung des Arbeitsentgelts, ZfA 1976,

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

- 10 -



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

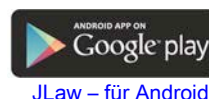
[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

1, 29 f.; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. 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).

Aus der damit dem Betriebsrat eingeräumten Möglichkeit, über den Geldfaktor bei Leistungsentgelten auch auf die Lohnhöhe Einfluß zu nehmen, folgt jedoch nicht zwingend, daß auch der Geldfaktor in seiner Funktion als Preis für die Arbeit im Leistungslohn überhaupt, also als Lohn für eine Bezugs- oder Ausgangsleistung, der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Wie in der Entscheidung des Senats vom 25. Mai 1982 (aa0) dargelegt, führt auch die Mitbestimmung über den Geldfaktor im engeren Sinne zu einer - wenn auch nur mittelbaren - Einflußnahme auf die Lohnhöhe. Die Entstehungsgeschichte der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ließe daher auch eine Auslegung zu, die dem Betriebsrat nur eine solche begrenzte Einflußnahme auf die Geldseite der Leistungsentgelte und damit auf die Lohnhöhe gewährt. Die vom Senat bejahte Mitbestimmungspflichtigkeit des Geldfaktors - zumindest auch - in seiner Funktion als Lohn für die Bezugs- oder Ausgangsleistung bedarf daher einer weiteren Begründung.

4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Leistungsentgelten trägt der Tatsache Rechnung, daß Leistungslohnsysteme besondere Gefahren für den Arbeitnehmer in sich tragen.

Der Senat hat in seiner zweiten Provisionsentscheidung vom 28. Juli 1981 (aa0) diese Gefahren darin gesehen, daß die Festlegung der einzelnen Faktoren, nach denen sich die Leistung des Arbeitnehmers bemißt und seine Vergütung sich berechnet, in einer Weise erfolgt, daß letztlich durch nicht gerechtfertigte überhöhte Ansätze der Arbeitnehmer benachteiligt oder geschädigt wird, sei es, daß seine Leistung



- 11 -

nicht entsprechend gewertet wird, sei es, daß diese Ansätze ihn zu einer ihn letztlich überfordernden Leistung anspornen. Um diesen Gefahren zu begegnen, gewährt § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG dem Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der einzelnen Sätze des jeweiligen Leistungslohnsystems als abstrakt generelle Tatbestände. So verstanden geht es bei dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG nicht so sehr um die Lohngerechtigkeit innerhalb des Betriebes, als vielmehr um die Beteiligung des Betriebsrates an denjenigen Entscheidungen, die die Ermittlung und Bewertung der jeweils zu vergütenden Leistung zum Inhalt haben. Die dabei notwendig werdende Beurteilung bestimmter Vorgänge und Daten soll durch Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam erfolgen, wobei hier dahingestellt bleiben kann, innerhalb welcher Grenzen sich diese Mitbeurteilung oder Mitbestimmung vollzieht, wenn einzelne Sätze eines Leistungslohnsystems in Anwendung eines arbeitswissenschaftlichen Systems gefunden werden (vgl. dazu Gaul in Anm. zu EzA § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn Nr. 5).

Diese im Hinblick auf die aufgezeigten Gefahren notwendige Mitbeurteilung und Mitbestimmung des Betriebsrates ist jedoch hinsichtlich des Geldfaktors im engeren Sinne nicht erforderlich. Der Geldfaktor in diesem Sinne bestimmt lediglich das Verhältnis des Entgeltes für die Leistung eines bestimmten Leistungsgrades zum bereits feststehenden Entgelt für die Ausgangsleistung. Er bestimmt damit den Verlauf der Leistungslohnkurve. Die Entscheidung über deren Verlauf gehört aber schon zu der nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Entscheidung über den Entlohnungsgrundsatz und die Entlohnungsmethode. Sie betrifft die Ausformung des einzelnen Entlohnungssystems und damit alle diejenigen Elemente, die dieses System im einzelnen ausgestalten und zu einem in sich geschlossenen System machen, das sich zu anderen Möglichkeiten der Gewährung leistungsabhängiger

- 12 -



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



Vergütungen abgrenzen läßt (LAG Hamm vom 14. Mai 1976, EzA § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn Nr. 1). Der Senat hat daher auch schon in seiner Entscheidung vom 10. Juli 1979 (- 1 ABR 88/77 -, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) entschieden, daß unter das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG alle sonstigen Anknüpfungspunkte für die Zahlung einer Wettbewerbsprämie, die Festlegung des Verteilungsschlüssels sowie die Festlegung der Prämienkurve und das Verfahren bei der Prämienermittlung gehören. Er hat daran in seiner Entscheidung vom 30. März 1982 (- 1 ABR 55/80 -, AP Nr. 10 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) festgehalten und ausgeführt, daß der Mitbestimmung des Betriebsrates bei einem Wettbewerb die Frage unterliege, wie die Wettbewerbsregelung im einzelnen zu gestalten ist (so auch für die Ausgestaltung eines Provisionssystems Westhoff, Die bisherige Rechtsprechung zur Mitbestimmung bei Provisionssystemen und ihre Folgen für die Praxis, DB 1980, 1260).

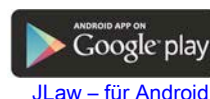
Ist damit der Geldfaktor im engeren Sinne, d.h. in seiner Funktion, das Verhältnis des Entgelts für die Leistung eines bestimmten Leistungsgrades zum bereits feststehenden Entgelt für die Ausgangsleistung zu bestimmen, schon nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig, so hätte die ausdrückliche Erwähnung des Geldfaktors in Nr. 11 keinen Sinn, wenn damit lediglich der Geldfaktor in diesem Sinne gemeint sein sollte.

Soweit geltend gemacht wird, die Erstreckung des Mitbestimmungsrechtes auf den Geldfaktor in Nr. 11 diene - lediglich - der Gewähr der Richtigkeit des Leistungsentgeltes und solle einer einseitigen "Korrektur" zu hoch empfundener Leistungswerte durch den Arbeitgeber im Wege einer Herabsetzung des Geldfaktors vorbeugen (so Dietz, Löwisch u.a., aaO), vermag das nicht zu überzeugen. Ist der Verlauf der Leistungslohnkurve nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmt und damit festgelegt, so stellt jede Änderung des danach festliegenden Geldfaktors für eine bestimmte Leistung einen Verstoß gegen das vereinbarte Leistungslohnsystem dar. Zur Verhin-



derung oder Korrektur dieses Verstoßes bedarf es keiner Mitbestimmung und keines Einigungsverfahrens vor der Einigungsstelle. Der Betriebsrat hat nach § 80 BetrVG über die richtige Anwendung des vereinbarten Leistungslohnsystems zu wachen, der einzelne Arbeitnehmer kann bei einer danach unzutreffenden Berechnung seines Leistungslohnes unmittelbar das Arbeitsgericht anrufen. Soll daher die ausdrückliche Erwähnung des Geldfaktors in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG einen Sinn haben, so kann damit nur der Geldfaktor gemeint sein, der die Höhe des Lohnes für die Bezugs- bzw. Ausgangsleistung bestimmt.

Die Mitbestimmungspflichtigkeit des Geldfaktors in diesem Sinne entspricht auch dem Schutzzweck des durch die Nr. 11 gewährten Mitbestimmungsrechtes. Die Gefahren eines Leistungslohnsystems liegen nicht nur in der unzutreffenden Bewertung der einzelnen Leistungsansätze. Sie liegen auch darin, daß jedes Leistungslohnsystem einen Anreiz zur Mehrleistung schafft, die den Arbeitnehmer überfordern und damit letztlich in seiner Gesundheit schädigen kann. Eine angemessene Ausgestaltung des Leistungslohnsystems muß daher auch zum Inhalt haben, daß der Anreiz zur Mehrleistung auch in einem angemessenen Verhältnis zu einem möglichen Mehrverdienst steht, der einen übermäßigen und damit schädigenden Leistungseinsatz entbehrlich macht. Die Höhe des dem Leistungseinsatz angemessenen Mehrverdienstes ist aber in erster Linie davon abhängig, welcher Lohn für die Bezugs- bzw. Ausgangsleistung bezahlt wird. Die Gefahr der Arbeit im Leistungslohn hat einen eigenen Preis. Das macht auch der Umstand deutlich, daß tariflich geregelte Akkordrichtsätze oder Prämienlohngrößen vielfach über dem entsprechenden Zeitlohn liegen. Über diesen Preis hat der Betriebsrat mitzubestimmen, sofern er nicht schon tarifvertraglich geregelt ist (so im Ergebnis auch GK-Wiese, BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 87 Rz 385 f.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 87 Rz 62; Hanau, Allgemeine Grundsätze der betrieblichen



Mitbestimmung, RdA 1973, 281, 286 f.; Gester/Isenhardt, Das Initiativrecht des Betriebsrats zur Regelung materieller Lohnbedingungen, RdA 1974, 80, 84).

Ist damit die Bestimmung des Lohnes für die Bezugs- oder Ausgangsleistung eines Leistungslohnsystems mitbestimmungspflichtig, so ist von diesem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch dessen Verlangen gedeckt, den Ausgangslohn an den jeweiligen Tariflohn zu koppeln, d.h. zu dynamisieren. Zur Bestimmung der Höhe dieses Lohnes gehört auch die Regelung, ob dieser in absoluten Beträgen ausgewiesen oder in bestimmter Weise an eine vorgegebene Größe, etwa den derzeitigen oder jeweiligen Tariflohn, angebunden werden soll (Beschuß des Senats vom 22. Dezember 1981, BAG 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

III. Die Mitbestimmungspflichtigkeit des Prämienansatzes für die von der Antragstellerin beabsichtigte Mengen- und Laufzeitprämie an der Bimag-Straße entfällt nicht deswegen, weil es sich bei dieser Prämie um eine Leistung handelt, die an die Stelle der bisher gewährten übertariflichen Zulagen treten soll und damit letztlich eine "freiwillige Leistung" der Antragstellerin darstellt.

1. Die Antragstellerin hat in der zwischen den Beteiligten abgeschlossenen Betriebsvereinbarung vom 19. Oktober 1979 ihren Arbeitnehmern tarifbeständige freiwillige Zulagen auf den Tariflohn zugesagt, wobei hier dahingestellt bleiben kann, ob und in welcher Weise diese Zusage rechtliche Verbindlichkeit erlangt hat und für die Antragstellerin abänderbar ist. Diese übertariflichen Zulagen sollen nach Ziff. 2 der Betriebsvereinbarung bei der Einführung geeigneter Leistungslohnsysteme hinfällig werden. Eine Verpflichtung, solche Leistungslohnsysteme auch tatsächlich einzuführen, hat die Antragstellerin damit nicht übernommen. Die Entschei-



dung der Frage, ob Leistungslohnsysteme und damit auch die hier geplante Prämie für die Arbeitnehmer der Bimag-Straße eingeführt werden sollen oder nicht, liegt damit nach wie vor bei der Antragstellerin. Es handelt sich daher bei der Prämie um eine freiwillige Leistung, auf die die Arbeitnehmer weder nach der Betriebsvereinbarung noch aus sonst ersichtlichen Rechtsgründen einen Anspruch haben. Daß die Antragstellerin bei Nichteinführung eines Leistungslohnsystems im Rahmen der bisher geltenden Rechtslage zur Weitergewährung der übertariflichen Zulage verpflichtet bleibt, ändert daran nichts.

2. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 8. Dezember 1981 (BAG 37, 206 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie) ausgesprochen, daß auch bei einer Leistungsprämie die Freiwilligkeit dieser Leistung zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates führt. Diese Entscheidung hat in der Literatur Kritik erfahren (Hilger in Anm. zu AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie; Hanau in Anm. zu EzA § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn Nr. 6). Die Grundsätze über die Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers könnten nicht ohne weiteres auf Leistungsentgelte im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG übertragen werden.

Es bedarf im vorliegenden Verfahren keiner Entscheidung der Frage, inwieweit diese Kritik berechtigt ist. Das dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei Leistungsentgelten eingeräumte Mitbestimmungsrecht beinhaltet jedenfalls nicht das Recht, vom Arbeitgeber die Zahlung zusätzlicher leistungsbezogener Entgelte zu verlangen und deren Zahlung über einen Spruch der Einigungsstelle auch zu erzwingen, zu deren Gewährung der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist. Das wird auch von den genannten Kritikern nicht in Frage gestellt. Die Freiwilligkeit der Leistung steht einem Initiativrecht des Betriebsrates auf Einführung zusätzlicher Ent-



- 16 -

gelte, seien diese auch leistungsbezogen, entgegen. Ob der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die Einführung leistungsbezogener Entgelte anstelle eines Zeitlohnsystems verlangen kann, ist vorliegend nicht zu entscheiden.

3. Diese Einschränkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei freiwilligen leistungsbezogenen Entgelten bedeutet nicht, daß der Betriebsrat darauf beschränkt ist, einem vom Arbeitgeber geplanten Prämienlohnsystem entweder in der beabsichtigten Ausgestaltung zuzustimmen oder Gefahr zu laufen, daß diese zusätzliche Leistung überhaupt nicht gewährt wird. Freiwillige Leistungen, insbesondere aber zusätzliche leistungsbezogene Entgelte werden in aller Regel nicht aus reinem Entgegenkommen und uneigennützig gewährt. Ihrer Gewährung liegen vielmehr regelmäßig wirtschaftliche Zwänge zugrunde, die es dem Arbeitgeber durchaus nicht erlauben, von der Gewährung solcher Leistungen immer schon dann abzusehen, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Leistung nicht vorbehaltlos zustimmt. Der Betriebsrat ist daher in der Lage, seine Vorstellungen über die nähere Ausgestaltung der zusätzlichen Leistung mit Erfolg geltend zu machen. Er kann, soweit sein Mitbestimmungsrecht reicht, die Einigungsstelle anrufen, die die unter den Betriebspartnern strittige Frage verbindlich entscheidet.

Auf der anderen Seite kann auch der Arbeitgeber einen Widerstand des Betriebsrats dadurch zu überwinden versuchen, daß er selbst die Einigungsstelle anruft in der Hoffnung, diese werde seinen Vorstellungen ganz oder wenigstens doch insoweit entsprechen, daß er die Leistung noch erbringen kann. Der Spruch der Einigungsstelle hinsichtlich der näheren Ausgestaltung einer solchen zusätzlichen Leistung ist allerdings nicht in dem Sinne verbindlich, daß der Arbeitgeber dann, wenn er die Einigungsstelle angerufen und diese einen Spruch gefällt hat, an diesen Spruch gebunden ist und davon nur durch eine fristgemäße Kündigung – die möglicher-

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

- 17 -



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

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

- 17 -

weise im Spruch für einige Zeit ausgeschlossen wurde - wieder freikommen kann. Der Arbeitgeber kann vielmehr auch noch nach dem Spruch der Einigungsstelle von der Gewährung der Leistung absehen (Hanau, Aktuelle Probleme der Mitbestimmung über das Arbeitsentgelt gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, BB 1977, 350, 352). Das folgt unmittelbar aus der Freiwilligkeit der Leistung. Beinhaltet bei solchen Leistungen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht das Recht, eine solche Leistung zu erzwingen, kann auch der Spruch der Einigungsstelle eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers nicht begründen. Würde ein einmal ergangener Spruch der Einigungsstelle den Arbeitgeber auch zur Leistung verpflichten können, wäre diesem praktisch die Möglichkeit genommen, die Einigungsstelle mit dem Ziel anzurufen, durch deren Spruch eine Regelung derjenigen Einzelheiten zu erlangen, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Er wäre darauf beschränkt, die Leistung entweder so wie vom Betriebsrat gewollt zu erbringen oder von der Gewährung der Leistung, die ihm - aus welchen Gründen auch immer - erforderlich erscheint, abzusehen. Nur wenn und solange der Arbeitgeber die Leistung erbringt, ist auch der Spruch der Einigungsstelle hinsichtlich der mitbestimmungspflichtigen Ausgestaltung dieser Leistung verbindlich, wobei es gleichgültig ist, ob die Einigungsstelle vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat angerufen worden ist.

Im vorliegenden Falle unterliegt - wie dargelegt - die Regelung des Prämienausgangslohnes der Mitbestimmung des Betriebsrats. Die Beteiligten sind darüber zu einer Einigung nicht gekommen. Der Betriebsrat hat daher zu Recht die Einigungsstelle angerufen. Ihr Spruch über den Prämienausgangslohn ist verbindlich, wenn und solange die Antragstellerin die geplante Prämie an der Bimag-Straße einführt und gewährt.

- 18 -



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



IV. Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats steht eine tarifliche Regelung nicht entgegen.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die für den Betrieb der Antragstellerin geltenden Tarifverträge keine Regelung für die Gewährung und Bemessung von Prämien enthalten. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist daher nicht nach § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz ausgeschlossen.

Auch § 77 Abs. 3 BetrVG steht dem Mitbestimmungsrecht nicht entgegen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob § 77 Abs. 3 BetrVG überhaupt als Sperre der in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats anzusehen ist. Auch wenn man davon ausgeht, schließt die auch nur übliche tarifliche Regelung des Zeitlohnes ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Leistungslöhnen nicht aus (Beschuß des Senats vom 14. November 1974 - 1 ABR 65/73 -, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972; Dietz/Richardi, aaO, § 77 Rz 214; Galperin/Löwisch, aaO, § 77 Rz 77; GK-Thiele, BetrVG, 3. Bearbeitung 1982, § 77 Rz 112; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 77 Rz 51 und § 87 Rz 14; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO, § 77 Rz 84; Stege/Weinspach, aaO, § 77 Rz 20). Für die Antragstellerin ist lediglich der Zeitlohn tariflich geregelt. Einer Regelung eines zusätzlichen leistungsbezogenen Entgeltes durch die Betriebspartner steht daher § 77 Abs. 3 BetrVG nicht entgegen.

Der Antrag der Antragstellerin erweist sich damit als unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihn zu Recht abgewiesen, so daß die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Musa

Dr. Münzer

