

Aktenzeichen: 1 ABR 34/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 16. April 2002
- 1 ABR 34/01 -

I. Arbeitsgericht
Detmold

Beschluß vom 13. September 2000
- 1 BV 20/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Beschluß vom 13. März 2001
- 13 TaBV 122/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Akkordentlohnung; Regelung durch Spruch der Einigungsstelle

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11; ZPO § 256; Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der kunststoffverarbeitenden Industrie im Kreis Lippe vom 6. Mai 1998 § 4

Leitsatz:

§ 4 Nr. 6, 7 Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der kunststoffverarbeitenden Industrie Kreis Lippe schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei der Änderung von Akkord-Vorgabezeiten nicht aus.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 34/01
13 TaBV 122/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2002

BESCHLUSS

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Anhörung vom 16. April 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Büßenschütt für Recht erkannt:



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. März 2001
- 13 TaBV 122/00 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Akkordentlohnung.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie mit etwa 300 Arbeitnehmern. Sie ist tarifgebunden; im Betrieb finden die Tarifverträge für die kunststoffverarbeitende Industrie im Kreis Lippe Anwendung.

Der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 6. Mai 1998 (LTV) enthält folgende Bestimmungen:

"§ 4 Akkordregelung

- 1) Arbeiten, die sich nach den betrieblichen Voraussetzungen zur Ausführung im Akkord eignen, können nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen im Akkord vergeben werden.
- 2) Die Ermittlung der Akkorde (Vorgabezeiten, Stückakkorde) geschieht durch Zeitaufnahme, auf Grund von Berechnungsunterlagen oder durch Vergleiche mit ähnlichen Arbeiten im Betrieb.
- 3) Die Akkorde sind so vorzugeben, daß die Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Normalleistung und der im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen 15 v.H. über dem jeweils tariflich festgelegten Lohn nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen verdienen (Akkordrichtsatz).

...

Der Geldfaktor errechnet sich in der Weise, daß der Akkordrichtsatz (tariflicher Stundenlohn + 15 v.H. Zuschlag) durch 60 geteilt wird.



Als Normalleistung gilt diejenige Leistung, die von einem geeigneten Arbeiter nach Einarbeitung und Übung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die vorgegebenen Verteil- und ggf. Erholungszeiten einhält.

...

- 5) In der Vorgabezeit von nach Zeitstudien ermittelten Akkorden muß ein ausreichender Zuschlag für sachliche und persönliche Verteilzeiten sowie für Erholungszeiten enthalten sein.

...

- 6) Bestehende Akkorde können mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen abgeändert werden, wenn dies durch Änderungen technischer Art oder der Arbeitsmethoden, Einführung neuer Maschinen oder durch wesentliche Änderungen der Stückzahl oder des Materials oder durch offenbare Unrichtigkeit in der Akkordberechnung begründet ist.
- 7) Ergeben sich nach Anlaufen eines Akkordes Meinungsverschiedenheiten über seine Richtigkeit, so ist der Akkord durch Betriebsleitung und Betriebsrat oder Akkordkommission, der mindestens 1 Mitglied des Betriebsrates angehören muß, gemeinsam zu prüfen und von der Betriebsleitung entsprechend dem Prüfungsergebnis zu berichtigen.

Entstehen hinsichtlich des Überprüfungsergebnisses Meinungsverschiedenheiten, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 87 Absatz 2 des BetrVG verbindlich.

Wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit eines angelaufenen Akkordes darf die Leistung der Akkordarbeit nicht unterbrochen werden. Der Abrechnung ist aber der endgültige festgelegte Akkord zugrunde zu legen.

...

- 9) Stückakkorde, die nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen vereinbart worden sind, werden entsprechend der Lohnregelung anteilmäßig erhöht.
- 10) Ergänzende Akkordregelungen oder die Einführung der Entlohnung nach Grundsätzen der Arbeitsbewertung (auch Taktsystem) können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch Betriebsvereinbarungen erfolgen."



Für das "Verfahren zur Ermittlung von Daten für die Akkordentlohnung" gilt im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, die durch Spruch der Einigungsstelle vom 1. März 1989 zustande gekommen ist. Sie enthält folgende Regelungen:

"§ 1

Geltungsbereich

- a) Diese Betriebsvereinbarung betrifft das Verfahren zur Ermittlung von Daten für die Akkordentlohnung nach dem Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der kunststoffverarbeitenden Industrie im Kreis Lippe.
- b) Sie gilt für die Ermittlung von Daten für alle Produktionsbereiche, in denen eine Akkordentlohnung eingeführt wird.

§ 2

System der Datenermittlung

- a) Die Daten für die Akkordentlohnung werden methodisch auf der Grundlage von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und gemäß der Refa-Methodenlehre ermittelt.
- b) Die bereits ermittelten Daten beruhen auf der Methodenlehre gemäß Ziffer a).

Die ermittelten Daten können den Vorgabezeiten zugrunde gelegt werden, sofern sie die übrigen Voraussetzungen nach dieser Regelung erfüllen.

§ 3

Zuständigkeit für die Datenermittlung

Das Sammeln und Ermitteln der Daten erfolgt durch die von der Geschäftsleitung damit Beauftragten.

...

§ 5

Arten der Datenermittlung

Daten können ermittelt werden durch

- Messen
- Vergleich mit ähnlichen Arbeiten im Betrieb
- Aufgrund von Berechnungsunterlagen



§ 6

Verteilzeiten

- a) Die Verteilzeit enthält die Zeiten, die wegen ihres unregelmäßigen Auftretens nicht bei jeder Zeitaufnahme ordnungsgemäß erfaßt werden können. Sie gliedern sich in persönliche und sachliche Verteilzeit.
- b) Die persönliche Verteilzeit wird mit 5 % vereinbart.
- c) Die sachliche Verteilzeit wird gemäß der Refa-Methodenlehre anhand von Schichtaufnahmen ermittelt.
- d) Die persönlichen und sachlichen Verteilzeitprozentsätze werden der Grundzeit zugeschlagen.

§ 7

Erholungszeit

- a) Die Erholungszeit wird nach vorhandenen Erfahrungswerten, wissenschaftlichen Erkenntnissen und betrieblichen Untersuchungen festgesetzt.
- b) Sie gilt mit 6 % der Grundzeit als vereinbart.

§ 8

Reklamationsverfahren

- a) Auf der Grundlage der ermittelten Daten werden die Vorgabezeiten festgelegt.
- b) Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkordes findet das Verfahren nach § 4 Ziffer 7 des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der kunststoffverarbeitenden Industrie im Kreis Lippe Anwendung.

§ 9

BDE-Einsatz

Der Einsatz von BDE-Systemen zur Ermittlung von Vorgabezeiten bedarf einer gesonderten Vereinbarung.

§ 10

Inkrafttreten und Laufdauer

- a) Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- b) Die Vereinbarung kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Halbjahresende gekündigt werden, erstmals jedoch zum 30.06.1990."

Im Juni 1998 sprachen die Betriebsparteien über geplante technische Veränderungen am Arbeitsplatz 346 in der sogenannten Lichtkuppel-Montage. Sie verständigten sich darauf, daß nach deren Durchführung die entfallenen Zeitabschnitte für eine Übergangszeit aus den bestehenden Vorgabezeiten herausgerechnet werden sollten. Nachdem Ende 1999 eine neue Zeitaufnahme erfolgt war, führte die Arbeitgeberin gegen den Widerspruch des Betriebsrats für den Arbeitsplatz 346 andere, stärker als bis dahin gekürzte Vorgabezeiten ein.

Im März 2000 kündigte der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung zum 30. Juni 2000. Im Mai 2000 hat er das vorliegende Verfahren eingeleitet. Er hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe sein Mitbestimmungsrecht verletzt, als sie neue Vorgabezeiten ohne seine Zustimmung eingeführt habe. Dies gelte in allen Fällen, in denen sie Vorgabezeiten ohne seine (ersetzte) Zustimmung einseitig ändere, unabhängig davon, worauf diese Änderung beruhe. Sein Mitbestimmungsrecht sei weder durch den Lohntarifvertrag ausgeschlossen noch habe er es bereits ausgeübt.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Arbeitgeberin sein Mitbestimmungsrecht verletzt, wenn sie einzelne Vorgabezeiten in der Akkordentlohnung einseitig verändert, ohne sich zuvor seine fehlende Zustimmung durch eine Einigungsstelle ersetzen zu lassen, und zwar auch dann, wenn am Arbeitsplatz zuvor Änderungen technischer Art oder Änderungen der Arbeitsmethoden eingetreten sind oder sich das dort verarbeitete Material oder die Stückzahlen wesentlich verändert haben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht bestehe schon deshalb nicht, weil der Lohntarifvertrag die Akkordentlohnung vollständig und abschließend regelt. § 4 Nr. 6, 7 LTV räumen ihr unter den dort genannten Voraussetzungen ein einseitiges Abänderungsrecht ein und verwiesen sowohl die einzelnen Arbeitnehmer als auch den Betriebsrat auf ein nachträgliches Reklamationsverfahren. Im übrigen habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, soweit es denn bestehen sollte, in Form des Einigungsstellenspruchs bereits wahrgenommen. Da er auch in anderen Fällen die seit 1989 von ihr praktizierte Verfahrensweise gebilligt habe, habe er sein Mitbestimmungsrecht überdies verwirkt.



Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt dieser sein Begehren weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Zwar trägt die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung seine Entscheidung nicht. Diese erweist sich jedoch aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß die Arbeitgeberin Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht verletzt, wenn sie einzelne Akkordvorgabezeiten einseitig ändert, nachdem Veränderungen am Arbeitsplatz eingetreten sind.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig. Dieser besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse iSd. § 256 ZPO. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann das Bestehen und der Umfang eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats auch unabhängig von einem aktuellen Konflikt mit Hilfe eines Feststellungsantrags geklärt werden, wenn der betreffende Streit künftig wieder im Betrieb auftreten kann (*BAG 21. November 1999 - 1 ABR 40/98 - AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 21 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 30*). Das ist der Fall. Im Betrieb der Arbeitgeberin wird in mehreren Abteilungen im Akkord gearbeitet. Wie der Ausgangsfall zeigt, kann auf Grund entsprechender Veränderungen am Arbeitsplatz das Bedürfnis entstehen, die bestehenden Vorgabezeiten zu ändern. Der Streit der Beteiligten darüber, ob die Arbeitgeberin solche Änderungen einseitig vornehmen darf oder sie dafür die Zustimmung des Betriebsrats benötigt, kann deshalb jederzeit wieder auftreten. Der vom Betriebsrat gestellte Globalantrag ist hinreichend bestimmt.

II. Der Antrag ist unbegründet. Zwar schließt der LTV 1998 das Erfordernis einer vorherigen Zustimmung des Betriebsrats bei der Änderung bestehender Akkorde nicht aus. Der Betriebsrat hat jedoch sein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des Spruchs der Einigungsstelle vom 1. März 1989 bereits ausgeübt. Solange die auf diese Weise zustande gekommene Betriebsvereinbarung gilt, kann die Arbeitgeberin bestehende Vorgabezeiten bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 4 Nr. 6 LTV auch einseitig ändern.

1. Der Betriebsrat hat im Rahmen einer Akkordentlohnung ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Vorgabezeiten. Dies folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Festsetzung der Akkordsätze einschließlich der Geldfaktoren. Zu den Akkordsätzen zählen alle Bezugsgrößen, die für die Ermittlung und Berechnung des Akkordlohns von Bedeutung sind (*Richardi BetrVG*



8. Aufl. § 87 Rn. 897). Dazu gehört die Vorgabezeit. Vorgabezeiten sind bedeutsam für die Entlohnung auf der Basis von Zeitakkorden. Beim Zeitakkord wird für die Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses eine bestimmte Zeitspanne - regelmäßig in Minuten - in Ansatz gebracht und den Arbeitnehmern vorgegeben. Diese Zeit wird ermittelt unter Zugrundelegung der Normalleistung. Das ist die Leistung, die ein ausreichend geeigneter, eingearbeiteter und voll geübter Arbeitnehmer ohne Gesundheitsgefährdung auf Dauer erbringen kann (*Fitting BetrVG 21. Aufl. § 87 Rn. 510; DKK-Klebe BetrVG 8. Aufl. § 87 Rn. 275*). Eine Minute der Vorgabezeit wird mit einem bestimmten Geldbetrag vergütet. Dessen Höhe ist in der Regel ein Bruchteil - zumeist 1/60 - des sog. Akkordrichtsatzes. Der Akkordrichtsatz wiederum ist die Summe aus dem (tariflichen) Stundenlohn eines Zeitlöhners und einem prozentualen Aufschlag für die Arbeitsleistung unter Akkordbedingungen. Das Produkt aus Vorgabezeit (Zeitfaktor) und Geldbetrag (Geldfaktor) erhält der Arbeitnehmer als Vergütung für jedes erbrachte Arbeitsergebnis unabhängig davon, ob er tatsächlich weniger oder mehr als die vorgegebene Zeit benötigt hat.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festsetzung der Vorgabezeiten besteht unabhängig davon, nach welcher Methode die Vorgabezeit ermittelt wird.

a) Als Wege für die Bestimmung der Vorgabezeiten kommen in Betracht die freie Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, die Festlegung durch den Arbeitgeber auf Grund tatsächlicher Erfahrungswerte, die methodisch abgesicherte Schätzung und die wissenschaftliche, auf verschiedene Weisen des Messens mögliche Bestimmung der bei Normalleistung benötigten Zeit. Die Wahl der jeweiligen Methode und die ihr zugrunde liegende Entscheidung für den Zeitakkord ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (*Fitting aaO § 87 Rn. 439; Richardi aaO § 87 Rn. 761, 820; Kasseler Handbuch/Etzel 2. Aufl. 9.1 Rn. 620*).

b) Haben sich die Betriebsparteien für eine System der wissenschaftlichen Ermittlung der Vorgabezeiten - etwa für das Refa-System oder das Bedaux-System - entschieden, so ist damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bei der Festsetzung der Vorgabezeiten noch nicht ausgeschöpft. Zwar werden dann die bei Normalleistung benötigten Zeiten exakt berechnet. Es bleibt aber eine Regelungsfrage, ob aus bestimmten Gründen von der errechneten Zeit abgewichen werden oder es bei genau dieser Zeit verbleiben soll. Im übrigen kommen auch

die wissenschaftlichen Zeitermittlungssysteme nicht ohne wertende Beurteilungen aus. Dies gilt beispielsweise für die Bestimmung der Normalleistung. Es besteht daher grundsätzlich auch nach Verständigung der Betriebsparteien auf die Anwendung eines wissenschaftlichen Systems ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 bei der endgültigen Festlegung der Vorgabezeiten (*BAG 24. Februar 1987 - 1 ABR 18/85 - BAGE 54, 191; 24. November 1987 - 1 ABR 12/86 - AP BetrVG 1972 § 87 Akkord Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 87 Leistungslohn Nr. 15; Fitting aaO § 87 Rn. 511 mwN, 521; Schwab in: AR-Blattei SD Stand April 2002 "Akkordarbeit" Rn. 159; Klebe aaO § 87 Rn. 283 mwN*). Es besteht ferner für die Festlegung des Umfangs der in die Vorgabezeit eingehenden Rüst-, Verteil- und Erholungszeiten. Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht allerdings dahin ausüben, daß dem Arbeitgeber die strikte Umsetzung der Ergebnisse einer gemeinsam beschlossenen wissenschaftlichen Zeitermittlung allein überlassen bleibt (*Matthes NZA 1987, 289, 292; Schwab aaO Rn. 159*).

c) Die Änderung von Vorgabezeiten ist in gleicher Weise mitbestimmungspflichtig wie deren erste Festsetzung. In der Änderung liegt zugleich die (Neu-)Festsetzung eines Akkordsatzes (*Richardi aaO § 87 Rn. 900*).

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung der Akkordvorgabezeiten ist im Betrieb eines kunststoffverarbeitenden Unternehmens nicht durch den LTV 1998 ausgeschlossen. Zwar hat der Betriebsrat in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG nur mitzubestimmen, falls nicht eine einschlägige und abschließende tarifliche Regelung besteht, an die - wie hier - jedenfalls der Arbeitgeber gebunden ist (*BAG 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 68 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 56*). Solche Regelungen enthält der LTV 1998 jedoch nicht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Änderung von Vorgabezeiten auch bei Einhaltung der in § 4 Nr. 6 LTV genannten Voraussetzungen vom Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats nicht ausgenommen.

a) Die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen richtet sich nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist darüber hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist dabei auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifver-



tragsparteien liefern und so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*ständige Rechtsprechung vgl. BAG 30. August 2000 - 5 AZR 278/99 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 10; 16. Juni 1998 - 5 AZR 67/97 - BAGE 89, 95, 101 mwN*).

b) Der Wortlaut von § 4 Nr. 6 LTV ist für die Auslegungsfrage nicht ergiebig. Danach können bestehende Akkorde mit einer Ankündigungsfrist von vierzehn Tagen abgeändert werden, wenn dies durch Änderungen technischer Art oder durch offenbare Unrichtigkeit in der Akkordberechnung begründet ist. Diese Formulierungen geben keinen Aufschluß darüber, ob die Änderung eines bestehenden Akkords unter den genannten Voraussetzungen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats bedarf oder nicht. Aus der Passivform: "... können abgeändert werden", die die Person des Änderungsbefugten offenläßt, wird deutlich, daß die Vorschrift über die Notwendigkeit einer Beteiligung des Betriebsrats keine eigene Aussage trifft.

c) Das zutreffende Verständnis ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen in § 4 LTV. Danach bedarf die Änderung der Akkorde auch unter den Voraussetzungen des § 4 Nr. 6 LTV der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

aa) Gemäß § 4 Nr. 1 LTV "können" dazu geeignete Arbeiten nach Maßgabe der anschließend aufgeführten Bestimmungen im Akkord vergeben werden. Die Formulierung zeigt, daß die Tarifvertragsparteien auch für Arbeiten, die sich für eine Akkordentlohnung eignen, diese nicht zwingend vorgeschrieben haben. Das nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Akkordentlohnung ist folglich tariflich nicht ausgeschlossen.

§ 4 Nr. 2 LTV sieht mehrere Möglichkeiten für die "Ermittlung der Akkorde" vor. Die Auswahl unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Es geht um die Wahl einer bestimmten Entlohnungsmethode als Art und Weise der Durchführung des vereinbarten Entlohnungsgrundsatzes Akkord (*BAG 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 - BAGE 32, 350*). Eine Tarifvorschrift, die nicht eine bestimmte Methode vorschreibt, sondern Alternativen eröffnet, trifft insoweit keine abschließende Regelung iSd. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG.

§ 4 Nr. 5 LTV trifft für die Höhe des in die Vorgabezeit einzubeziehenden Zuschlags für sachliche und persönliche Verteil- und für Erholungszeiten ebenfalls keine abschließende Bestimmung. Die Vorschrift verlangt nur, daß diese Zeiten in Form eines "ausreichenden" Zuschlags in der Vorgabezeit enthalten sein müssen.



§ 4 Nr. 3 LTV enthält allerdings zwingende Vorgaben, die bei der Festsetzung der Akkordsätze zu beachten sind: Der Akkordrichtsatz wird auf 115 vH des tariflich einschlägigen Stundenlohns festgelegt; der Geldfaktor wird auf 1/60 des Akkordrichtsatzes bestimmt; die Normalleistung wird verbindlich definiert.

bb) Aus keiner der Bestimmungen des § 4 Nr. 1 bis 5 LTV, die sich mit der Erstfestsetzung der Akkordsätze befassen, ergibt sich ein Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien bei den erforderlichen Entscheidungen und Bewertungen das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats weitergehend als in § 4 Nr. 3 LTV hätten ausschließen wollen. § 4 Nr. 9 LTV spricht überdies für den gegenteiligen Willen. Die Bestimmung regelt die Erhöhung "vereinbarter" Stückakkorde. Die Formulierung macht deutlich, daß die Tarifvertragsparteien voraussetzen, die Akkorde seien zu vereinbaren. Als Partner der entsprechenden Vereinbarung haben sie erkennbar den Betriebsrat angesehen. Zwar kommen dafür auch die einzelnen Arbeitnehmer in Betracht. Der Zusammenhang mit § 4 Nr. 7 und Nr. 10 LTV zeigt jedoch, daß der Betriebsrat gemeint ist, wenn ein solcher im Betrieb besteht. Beide Bestimmungen sehen ausdrücklich vor, daß die in ihnen vorgesehenen Akkordregelungen mit dem Betriebsrat zu treffen sind. Es fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß dies nicht auch in § 4 Nr. 9 LTV vorausgesetzt wird. Wenn demnach Stückakkorde mit dem Betriebsrat zu vereinbaren sind, ist dies auch für Zeitakkorde anzunehmen.

cc) § 4 Nr. 1 bis 5 LTV hat mit Ausnahme der zwingenden Vorgaben in § 4 Nr. 3 LTV die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für die Erstfestsetzung der Akkordsätze nicht verdrängt. Für deren Änderung gemäß § 4 Nr. 6 LTV gilt nichts anderes. Es gibt keinen tariflichen Hinweis darauf, daß der Arbeitgeber bei der Änderung bestehender Akkordsätze weitergehende Befugnisse haben sollte als bei der Erstfestsetzung. Auch insoweit enthält der Lohntarifvertrag keine das gesetzliche Zustimmungserfordernis zu Gunsten einer alleinigen Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers ausschließende Regelung. Insbesondere § 4 Nr. 6 LTV schränkt das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht ein. Aus dem Umstand, daß dort die Änderung von Akkorden an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, folgt - wie erwähnt - nicht, daß es dafür der Zustimmung des Betriebsrats nicht bedürfte. Vielmehr verlangen Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts auch hier nach dessen Beteiligung. Bei der Anpassung bestehender Akkordsätze an veränderte Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen sind in gleicher Weise Entscheidungen und Bewertungen zu treffen wie bei der Erstfestsetzung.



§ 4 Nr. 6 LTV hat im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Bedeutung. Die Verpflichtung, eine zweiwöchige Ankündigungsfrist einzuhalten, zeigt, daß die Tarifvertragsparteien in § 4 Nr. 6 LTV eine Regelung für das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmern getroffen haben. Diesen soll die Frist die Umstellung auf die neuen Akkordbedingungen erleichtern. Außerdem will die Regelung dem Arbeitgeber die Anpassung der Akkordsätze ohne Änderungskündigung ermöglichen, wenn die Akkordabreden nicht durch Betriebsvereinbarung, sondern einzelvertraglich getroffen sind. Für das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat macht die Regelung dagegen keinen Sinn. Es ist nicht nachvollziehbar, warum es für die Berichtigung einer offenbaren Unrichtigkeit gegenüber dem Betriebsrat einer Vorlaufzeit von zwei Wochen bedürfen sollte.

d) Dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung von Akkordsätzen steht auch § 4 Nr. 7 LTV nicht entgegen.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung ausgeführt, die Regelung in § 4 Nr. 7 LTV habe das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Abänderung bestehender Akkordsätze zwar nicht beseitigt, aber modifiziert und insoweit verdrängt. In den in § 4 Nr. 6 LTV geregelten Fällen werde das gesetzliche Mitbestimmungsrecht in das in § 4 Nr. 7 LTV vorgesehene Reklamationsverfahren verlagert. Dies zeige, daß die Tarifvertragsparteien von der Befugnis des Arbeitgebers zur einseitigen Änderung der Akkordsätze ausgegangen seien. Andernfalls mache ein solches Verfahren keinen Sinn. Es solle Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beseitigen, die nur entstehen könnten, wenn der Betriebsrat nicht schon zuvor beteiligt worden sei und zugestimmt habe.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat § 4 Nr. 6 und 7 LTV fehlerhaft ausgelegt. Es geht zu Unrecht davon aus, daß beide Regelungen unmittelbar aufeinander bezogen seien und Nr. 7 (nur) den Fall von Meinungsverschiedenheiten nach vorausgegangener Änderung bestehender Akkorde regle. § 4 Nr. 7 LTV ist nicht beschränkt auf solche Fälle. Für eine derartige Einschränkung findet sich im tarifvertraglichen Wortlaut keine Grundlage. Eine solche Annahme liegt auch sachlich fern. Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit von Akkorden können nicht nur auftreten, nachdem diese zuvor geändert worden sind. Auch ein von Beginn an beibehaltener Akkord kann sich als "unrichtig" herausstellen. Unrichtigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, daß der Akkordrichtsatz bei Normalleistung nicht erreicht wird. Dies kann sowohl auf



falschen Zeitnahmen als auch auf falscher Beurteilung der Normalleistung beruhen. Das Bedürfnis nach einem Reklamationsverfahren und einer Akkordrevision kann deshalb auch für zuvor bereits mitbestimmte Akkorde entstehen. Die ursprüngliche Zustimmung des Betriebsrats zum festgesetzten Akkord schließt dessen Unrichtigkeit nicht aus.

Allerdings werden Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit eines Akkords überwiegend zwischen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber auftreten. Dies spricht dafür, daß auch § 4 Nr. 7 LTV als bloß individualrechtlich bedeutsame Norm zu verstehen ist. Sie gewährt einem beschwerdeführenden Arbeitnehmer einen individuellen Anspruch auf Überprüfung der Akkordsätze unter Einschaltung des Betriebsrats und Einhaltung des tariflich vorgesehenen Verfahrens. Jedenfalls bietet die Regelung keine Grundlage für die Annahme, die Tarifvertragsparteien hätten die Änderung bestehender Akkorde unter den Voraussetzungen des § 4 Nr. 6 LTV von der gesetzlich erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats unabhängig machen wollen.

4. Der Antrag des Betriebsrats ist gleichwohl unbegründet. Der Betriebsrat hat sein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des Einigungsstellenspruchs vom 1. März 1989 bereits ausgeübt. Durch die von der Einigungsstelle beschlossene Betriebsvereinbarung haben die Beteiligten das Verfahren zur Ermittlung von Daten für die Akkordentlohnung im Betrieb der Arbeitgeberin abschließend geregelt. Danach sind die Daten von Beauftragten der Geschäftsleitung wissenschaftlich und gemäß der Refa-Methodenlehre zu erheben. Die sachlichen Verteilzeiten werden gemäß der Refa-Methoden anhand von Schichtaufnahmen ermittelt, die persönliche Verteilzeit wird auf 5 % festgesetzt. Die Erholungszeit betrug zunächst 6 % der Grundzeit; sie wurde später einvernehmlich auf 6,5 % erweitert. Auf der Grundlage der so ermittelten Daten werden die Vorgabezeiten festgelegt.

a) In diesen Regelungen liegt die vom Betriebsrat erteilte Ermächtigung zur endgültigen Festsetzung der Vorgabezeiten allein durch die Arbeitgeberin, ohne daß diese zuvor erneut seine Zustimmung einholen müßte. Solange sie den Spruch der Einigungsstelle befolgt, führt sie eine Regelung durch (§ 77 Abs. 1 BetrVG), für die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG abschließend ausgeübt ist. Der Betriebsrat ist insoweit auf die Kontrollrechte nach § 80 Abs. 1 BetrVG beschränkt. Der Spruch hat eine abschließende Regelung über das einzuhaltende Verfahren zur Ermittlung der Grundzeiten und über die übrigen Bestandteile der Vorgabezeiten getroffen. Sein Vollzug führt rechnerisch zu bestimmten Vorgabezeiten.



Zu deren konkreter Festsetzung sind keine weiteren Entscheidungen oder Wertungen der Arbeitgeberin erforderlich. Hätte die Einigungsstelle gewollt, daß die Arbeitgeberin gleichwohl vor der endgültigen Einführung der Akkordsätze im Betrieb die (endgültige) Zustimmung des Betriebsrats einzuholen habe, hätte sie dies ausdrücklich festlegen müssen.

b) Dies gilt nicht nur für die Erstfestsetzung der Vorgabezeiten, sondern auch für deren Änderung nach § 4 Nr. 6 LTV. Die Arbeitgeberin ist auch insoweit an das im Spruch der Einigungsstelle festgelegte Verfahren der Datenermittlung und an den vereinbarten Umfang der persönlichen Verteil- und Erholungszeiten gebunden. Hält sie diese Regelungen - wie im Streitfall - ein, bedarf die Änderung und konkrete Festsetzung der neuen Vorgabezeiten nicht mehr der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Die Arbeitgeberin hat vorgetragen, in der Vergangenheit habe sie Änderungen zeitlicher Vorgaben stets nach Maßgabe des vereinbarten Verfahrens vorgenommen. Der Betriebsrat ist dem nicht entgegengetreten. Es gibt deshalb keinen Grund für die Annahme, die Arbeitgeberin werde künftig anders verfahren. Sie geht ersichtlich davon aus, daß sie auch bei der Änderung von Vorgabezeiten gemäß § 4 Nr. 6 LTV an die Bestimmungen des Spruchs der Einigungsstelle gebunden ist. Unter dieser Voraussetzung sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Änderungsfall nicht verletzt. Zwar hat der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung vom 1. März 1989 gekündigt, die betreffenden Regelungen wirken aber bislang gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

Wißmann

Schmidt

Kreft

Wisskirchen

Büßenschütt



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

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