

Aktenzeichen: 1 ABR 37/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 28. Februar 1984  
- 1 ABR 37/82 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 20. November 1980  
Bremen - 1 BV 72/80 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 12. März 1982  
Bremen - 1 Ta BV 5/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei persönlichen Leistungszulagen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 11, Abs. 2, § 76 Abs. 6; Lohnrahmen-  
tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Me-  
tallindustrie im Unterwesergebiet vom 6. Dezember 1974 (LRTV  
75) § 8 Ziff. 3

Leitsatz:

Gestattet eine tarifliche Regelung über die Zahlung einer  
persönlichen Leistungszulage den Betriebspartnern, eine an-  
dere Methode zur Ermittlung der Leistungszulage (nur) durch  
nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung zu vereinbaren, so  
kann im Falle der Nichteinigung zwischen den Betriebspart-  
nern die Einigungsstelle auch dann nicht verbindlich ent-  
scheiden, wenn bei fehlender tariflicher Regelung der Be-  
triebsrat in dieser Angelegenheit ein erzwingbares Mitbe-  
stimmungsrecht hätte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 37/82

-----

1 Ta BV 5/81 Bremen

Verkündet am  
28. Februar 1984

**Im Namen des Volkes!**

Stöcker,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Beschluß**

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 28. Februar 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Kehrmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 12. März 1982 - 1 Ta BV 5/81 - wird zurückgewiesen. Der genannte Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bremen wird jedoch klarstellend wie folgt formuliert:

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Bremen vom 20. November 1980 - 1 BV 72/80 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 10./11. Juli 1980 über die Neufestsetzung des Gesamtzulagenprozentsatzes gemäß Anlage 7 Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung vom 30. November 1976 und über das Wirksamwerden des neu festgesetzten Gesamtzulagenprozentsatzes unwirksam ist.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :  
-----

A. Die Antragstellerin ist ein Unternehmen der Flug- und Raumfahrtindustrie. Sie ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie im Unterwesergebiet e.V..

Der Antragsgegner ist der Betriebsrat des Werkes Bremen, in dem die Hauptverwaltung, die Entwicklung und verschiedene Produktionszweige wie z.B. des MRCA- und Airbusprogramms untergebracht sind. Eine wesentliche Zahl der Mitarbeiter ist in der IG Metall organisiert.

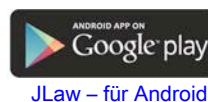
I. Der Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie im Unterwesergebiet in der Fassung vom 7. Juni 1972 (LRTV 72) sah mit Wirkung vom 1. Juli 1972 die Zahlung einer Leistungszulage an im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer vor. Er bestimmte insoweit in

§ 8

1. ....
2. Zeitlohnarbeiter erhalten nach achtwöchiger Beschäftigungsdauer (tatsächliche Tätigkeit) aufgrund ihrer Arbeitsleistung Leistungszulagen gemäß folgenden Bestimmungen:
  - a) Mit Ausnahme der unter b) genannten Betriebe betragen die Leistungszulagen im Durchschnitt der Lohngruppen 1 bis 7 und 8 bis 11  
ab 1. 7. 1972 jeweils 14 % und  
ab 1. 8. 1973 jeweils 16 %.



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



Nachdem im Werk Bremen akkordfähige Arbeiten nicht mehr vorhanden waren, vereinbarten die Beteiligten am 17. Mai 1974 für die gewerblichen Arbeitnehmer eine "Betriebsvereinbarung über die methodische Leistungsbeurteilung der V                      Werk Bremen" (BV 74), die am 1. Juli 1974 in Kraft trat. Die BV 74 hat - soweit hier von Interesse - folgenden Wortlaut:

1. Alle anfallenden Arbeiten werden im Zeitlohn  
... ausgeführt.

• • • •

3. Der Zeitlohn setzt sich zusammen aus:
  - dem Tariflohn und
  - einer Leistungszulage, bestehend aus
    - a) einer Gruppenzulage und
    - b) einer persönlichen Zulage.
4. Die Höhe der Gruppenzulage ist für alle in einer Tarifgruppe eingruppierten Arbeitnehmer gleich.
5. Die Höhe der persönlichen Zulage wird vom Ergebnis einer methodischen Leistungsbeurteilung bestimmt.
6. Die Zulagen und ihre Zuordnung werden jeweils bei Tarifänderungen in einer ergänzenden Vereinbarung zu dieser Betriebsvereinbarung von den Vertragsparteien festgelegt.

1. die Arbeitnehmer werden einer methodischen Leistungsbeurteilung unterzogen. Beurteilt wird das Arbeitsergebnis, das der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz erbringt.

• • • •

## § 8 Schlußbestimmungen

• • • •



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3. Werden neue tarifliche Bestimmungen über die Höhe der Leistungszulagen oder eine Leistungsbeurteilung für Zeitlöhner vereinbart, treten die vertragsschließenden Parteien zusammen, um zu prüfen, ob Ergänzungen oder Änderungen dieser Vereinbarung notwendig sind.

....

Durch Tarifvertrag vom 6. Dezember 1974 wurden u.a. die Bestimmungen des LRTV 72 über eine Leistungszulage mit Wirkung vom 1. Januar 1975 neu geregelt. Diese Bestimmungen (im folgenden LRTV 75) lauten - soweit hier von Interesse - wie folgt:

## § 8

### Zeitlohnarbeit, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung

#### 1. Allgemeine Bestimmungen

- 1.1 Zeitlohnarbeiter erhalten nach achtwöchiger Beschäftigungsdauer (tatsächliche Tätigkeit) aufgrund ihrer Arbeitsleistung zu den tariflichen Grundlöhnen Leistungszulagen gemäß folgenden Bestimmungen.

....

- 1.2.1 Die Höhe der durchschnittlichen Leistungszulage beträgt 16 %.

Ein individueller Rechtsanspruch auf eine Leistungszulage in dieser Höhe besteht nicht. ...

- 1.4 Ergibt die Leistungsbeurteilung eine Leistungszulage, so wird diese dem einzelnen Arbeitnehmer in v.H. seines Tarifgrundlohnes ausgewiesen.

....

- 1.6.0 Die Ermittlung der Leistungszulage erfolgt aufgrund einer Leistungsbeurteilung.

....



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Methodische Leistungsbeurteilung

- 2.1 Die Ermittlung der persönlichen Leistungszulage der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer geschieht ... nach der folgenden methodischen Leistungsbeurteilung.

....

3. Andere Methoden zur Ermittlung oder Festsetzung von Leistungszulagen

- 3.1 Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann eine andere Methode zur Ermittlung der Leistungszulage durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, daß sich ein vom Tarifvertrag abweichendes Verfahren an der tariflichen Regelung zu orientieren hat.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben von Anfang an die für sie zuständige Tarifvertragspartei zu konsultieren.

Die Betriebsvereinbarung bedarf für ihre Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien.

- 3.2 Betriebe, in denen bereits vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein von diesem Tarifvertrag abweichendes Verfahren zur Festlegung der Leistungszulagen angewandt wird und in dem Arbeitgeber und Betriebsrat dieses beibehalten wollen, haben dies den für sie zuständigen Tarifvertragsparteien schriftlich mitzuteilen. Kündigungsfristen richten sich nach § 2 Ziff. 8.

- 3.3 Im Falle einer substantiellen Veränderung der Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. 3.1 und 3.2 ist die schriftliche Zustimmung der Tarifvertragsparteien einzuholen.

- 3.4 Nach Ablauf der Betriebsvereinbarung wirkt diese, sofern eine neue Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt, für längstens sechs Monate nach.

Die Tarifvertragsparteien sind von einer Kündigung der Betriebsvereinbarung gemäß Ziff. 3.1 und 3.2 zu unterrichten.

....



#### 4. Beanstandungsverfahren

....

Die Beteiligten verfahren im Werk Bremen zunächst weiter nach der BV 74. Eine Mitteilung davon an die Tarifvertragsparteien erfolgte nicht. Ohne daß die BV 74 in der Folgezeit gekündigt wurde, verhandelten die Beteiligten 1976 über den Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung, die am 30. November 1976 unterzeichnet wurde (BV 76).

Die BV 76 stimmt zunächst in § 2 mit der BV 74 überein. Geändert wurden die Vorschriften der §§ 3 bis 7 über das Beurteilungsverfahren, die Leistungsbeurteilungskommission und das Beanstandungsverfahren. Darin heißt es u.a.:

#### § 4 Beurteilungsverfahren

....

15. Die Ermittlung des Geldwertes pro Beurteilungspunkt erfolgt, indem der gemäß Anlage 7 Ziff. 4 zur Verfügung stehende oder der gemäß Anlage 7 Ziff. 5 zur Verfügung zu stellende Betrag für die persönliche Zulage durch die Gesamtzahl der Beurteilungspunkte geteilt wird; dies ergibt den Geldwert pro Beurteilungspunkt. ...

Gleichgeblieben sind auch Ziff. 1 bis 3 der Schlußbestimmungen. Neu gefaßt ist:

#### § 8

....



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4. Bestandteil dieser Vereinbarung sind folgende Anlagen:

....

Anlage 7

Ergänzende Vereinbarung:

Zulagen und ihre Zuordnung, Musterberechnung zur Ermittlung des Geldwertes pro Beurteilungspunkt.

5. Mit dem Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung tritt die Betriebsvereinbarung ... vom 17. Mai 1974 außer Kraft.

Die

Anlage 7: Ergänzende Vereinbarung "Zulagen und ihre Zuordnung, Musterberechnung zur Ermittlung des Geldwertes pro Beurteilungspunkt"

lautet wie folgt:

1. Bei Erhöhungen des Tarifgrundlohnes wird die Summe der Leistungszulagen um den gleichen Prozentsatz erhöht, indem die Gruppenzulagen der einzelnen Lohngruppen entsprechend angehoben werden.
2. Die Gruppenzulage wird je Lohngruppe in einer Lohn tafel ... jährlich neu unter Anwendung der Ziff. 1 vereinbart.
3. Es wird einmal im Jahr der Gesamtprozentsatz der Leistungszulagen im Rahmen der Ziff. 1 und 2 dieser ergänzenden Vereinbarung überprüft und neu vereinbart und zwar unmittelbar nach der jährlichen Tarifierhöhung.

....

In einer - mitunterschiedenen -

Protokollnotiz II zur BV 76 heißt es:

1. Die Parteien sind sich darin einig, daß eine generelle Leistungsbeurteilung gemäß § 4 Ziff. 1 einschließlich Nachbeurteilung im Rahmen von maximal 0,7 % der Grundlohnsumme abzuwickeln ist.

....



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3. Gemäß der Anlage 7 Ziff. 3 wird für 1976 ein Gesamtzulagenprozentsatz von 26,30 % vereinbart.

....

Der Abschluß der BV 76 wurde den Tarifvertragsparteien weder angezeigt noch wurde deren Zustimmung eingeholt. Unstreitig waren jedoch einzelnen zuständigen Vertretern der beiden Tarifvertragsparteien die Verhandlungen der Beteiligten über die BV 76 und deren Abschluß bekannt, weil sie teilweise an den Beratungen teilgenommen oder die Betriebspartner beraten hatten.

Der "Gesamtzulagenprozentsatz" gemäß Anlage 7 Ziff. 3 BV 76 wurde für das Jahr 1977 nicht neu, für das Jahr 1978 auf 27,7 % und für das Jahr 1979 auf 28,4 % vereinbart.

Nach Abschluß der Tarifrunde 1980 konnten sich die Beteiligten über die Höhe des nach Anlage 7 Ziff. 3 BV 76 zu vereinbarenden "Gesamtzulagenprozentsatzes" für das Jahr 1980 und den Zeitpunkt seines Wirksamwerdens nicht verständigen. Die Antragstellerin war der Ansicht, daß der Gesamtzulagenprozentsatz gemäß Protokollnotiz II Ziff. 1 BV 76 nur um maximal 0,7 % auf 29,1 % steigen dürfte und hat dem Betriebsrat ein entsprechendes Angebot gemacht. Der Betriebsrat forderte eine weitergehende Erhöhung und beschloß, die Einigungsstelle anzurufen. Daraufhin schrieb die Antragstellerin am 8. Mai 1980 an den Betriebsrat wie folgt:

Ihrem Vorschlag ... eine Einigungsstelle zu bilden, stimmen wir nicht zu, da eine Zuständigkeit gemäß § 87 BetrVG in Verb. mit § 76 BetrVG nicht gegeben ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im übrigen regelt die Betriebsvereinbarung in der Anlage 7 Ziff. 1 bis 4 in Verb. mit der Protokollnotiz II Ziff. 1 den Rahmen der Verhandlungen selbst, so daß Ihre weitergehenden Forderungen nach der Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes nicht im Rahmen der Mitbestimmung liegen und zwar weder nach § 87 BetrVG noch nach den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung.

Einer Bildung einer Einigungsstelle nach § 76 Abs. 6 BetrVG stimmen wir auch insofern nicht zu, als wir einerseits die Sperrwirkung des Tarifvertrages zu beachten haben und andererseits grundsätzlich nicht bereit sind, freiwillig wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens der Mitbestimmung zu unterwerfen.

Der Betriebsrat benannte gleichwohl einen Vorsitzenden für die Einigungsstelle. An diesen schrieb die Antragstellerin am 19. Mai 1980 wie folgt:

Als Anlage überreichen wir Ihnen Unterlagen, aus denen Sie entnehmen können, daß unser Betriebsrat Sie als Vorsitzender einer Einigungsstelle zur Klärung von strittigen Fragen aus unserer Betriebsvereinbarung vom 30. 11.1976 vorgeschlagen hat und daß wir diesen Vorschlag - wenn auch nur für den mitbestimmungspflichtigen Bereich der Betriebsratsforderungen - akzeptiert haben.

Während der Betriebsrat Lohnforderungen in Größenordnungen von Tarifierhöhungen durchsetzen will, vertreten wir die Auffassung, daß unsere Betriebsvereinbarung vom 30. November 1976 mit ihren Festlegungen in der Anlage 7 in Verb. mit der Protokollnotiz II das Budget der Lohnerhöhungen selbst bestimmt, das auf dem Verhandlungsweg nicht erzwingbar verändert werden kann. Ein Tätigwerden der Einigungsstelle sehen wir deshalb nur in der Ausgestaltung der betrieblichen Lohnregelung innerhalb des durch die Betriebsvereinbarung festgelegten Geldvolumens.

....

Die Einigungsstelle beschloß am 26. Juni 1980 zunächst, daß sie "hinsichtlich der Anlage Ziff. 3 BV 76 zuständig" sei, Am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10./11. Juli 1980 erließ sie in der Sache selbst den folgenden Spruch:

1. Der Gesamtzulagenprozentsatz wird auf 31,5 % gemäß Anlage 7 Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung vom 30.11.1976 festgesetzt;
2. die Erhöhung des Gesamtzulagenprozentsatzes wird zum 1.6.1980 wirksam und gezahlt.

Die Antragstellerin hat sowohl den Beschluß vom 20. Juni 1980 als auch den am 29. Juli 1980 zugestellten Beschluß vom 10./11. Juli 1980 angefochten. Das Arbeitsgericht hat beide Verfahren zum vorliegenden Verfahren verbunden.

Die Antragstellerin hat weiter mit Schreiben vom 11. Juli 1980 die BV 76 zum 30. September 1980 dem Betriebsrat gegenüber gekündigt.

II. Die Antragstellerin ist zunächst der Ansicht, die BV 76 verstoße gegen § 87 BetrVG und § 8 LRTV 75. Hinsichtlich der Höhe der Leistungszulage habe der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht, weil die von ihr gewährten Leistungszulagen keine den Akkord- oder Prämiensätzen vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelte seien. Die BV 76 selbst habe kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat geschaffen. Im übrigen sei die Erhöhung des Gesamtzulagenprozentsatzes auf 31,5 % ermessensmißbräuchlich. Der betriebliche Durchschnittsbetrag liege schon um ein Erhebliches über dem tariflichen Betrag von 16 %. Ihre wirtschaftliche Situation sei unbefriedigend, da sie erhebliche Umsatz- und Ertragseinbußen habe hinnehmen müssen. Die Erhöhung des



Gesamtzulagenprozentsatzes durch die Einigungsstelle bedeute für sie eine zusätzliche Belastung von einer Million DM.

Die Antragstellerin hat beantragt

festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle ... mit dem Inhalt

"der Gesamtzulagenprozentsatz wird auf 31,5 % gemäß Anlage 7 Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung vom 30.11.1976 festgesetzt, die Erhöhung des Gesamtzulagenprozentsatzes wird zum 1.6.1980 wirksam und gezahlt"

unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er ist der Ansicht, die BV 76 werde durch die Öffnungsklausel in § 8 Ziff. 3 LRTV 75 gedeckt und sei daher wirksam. Die Auffassung der Antragstellerin, daß der Gesamtzulagenprozentsatz nach Anlage 7 Ziff. 3 durch die Protokollnotiz II Ziff. 1 der Höhe nach begrenzt sei, finde in der BV 76 keine Stütze.

Das Arbeitsgericht hat die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle bejaht und den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Einigungsstelle unzuständig war und der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist. Mit der Rechtsbeschwerde erstrebt der Betriebsrat die Wiederherstellung der Entscheidung des



Arbeitsgerichts.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist.

I.1. Die Rechtsbeschwerde wendet sich zunächst gegen den Tenor der landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Sie hält den Tenor der Entscheidung für zu unbestimmt, da aus ihm nicht ersichtlich sei, welcher Einigungsstellenspruch unwirksam sein soll. Diese Rüge ist unbegründet. Unter den Beteiligten war nie im Streit, um welchen Spruch gestritten wurde. Die Antragstellerin hat noch in ihrem zweitinstanzlichen Antrag die Einigungsstelle dadurch genau bezeichnet, daß sie das Thema der Einigungsstelle und deren Besetzung angegeben hat. Dieser Antrag ist im Tatbestand der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wiedergegeben. Zumindest in Verbindung mit diesem Tatbestand ist der Tenor der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts eindeutig, wenn auch weder im Tenor noch im Antrag das Datum des Spruches der Einigungsstelle genannt ist. Dieses Datum steht aber fest.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist, sondern auch ausgesprochen, daß die Einigungsstelle nicht zuständig war. Ein solcher Ausspruch war von der Antragstellerin nicht mehr beantragt worden, nachdem das Arbeitsgericht beide Verfahren verbunden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hatte. Gleichwohl liegt darin nicht ein Verstoß gegen § 308 ZPO. Das Landesarbeitsgericht hat der Antragstellerin nicht mehr zugesprochen als beantragt. Die Wirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle und deren Zuständigkeit betreffen den gleichen Streitgegenstand. Die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle ist eine Frage des Bestehens eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates und damit nur Teil der Begründung der Entscheidung über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruches.

2. Gegen die Zulässigkeit des Antrages bestehen keine Bedenken. Das Rechtsschutzinteresse für die begehrte Entscheidung besteht nach wie vor, auch wenn die Antragstellerin die BV 76 am 11. Juli 1980 zum 30. September 1980 gekündigt hat. Ist der Spruch der Einigungsstelle wirksam, so bestimmt dieser in Verb. mit den übrigen Bestimmungen der BV 76 die Höhe der von der Antragstellerin gezahlten Leistungszulage zumindest bis zum 30. September 1980, u.U. auch darüber hinaus. Die Antragstellerin hat ein Interesse daran, daß über die Wirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle eine gerichtliche Entscheidung ergeht. Sie kann nicht darauf verwiesen werden, die Leistungszulage nur in der von ihr für richtig erkannten Höhe zu zahlen und in Individualprozessen der Arbeitnehmer auf Zahlung einer höheren Leistungszulage die Unwirksamkeit des Spruches geltend zu machen.

II. Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Wirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle deswegen verneint, weil die BV 76 unwirksam



sei. Auf die Wirksamkeit der BV 76 kommt es nicht an. Dies ist auch nicht der eigentliche Streit der Beteiligten. Die Antragstellerin will vielmehr wissen, ob sie an den Spruch der Einigungsstelle gebunden ist, d.h. ob sie mit Wirkung vom 1. Juni 1980 an verpflichtet ist, Leistungszulagen im Rahmen des durch die Einigungsstelle neu festgelegten Gesamtzulagenprozentsatzes von 31,5 % zu zahlen.

Der Gesamtzulagenprozentsatz der Leistungszulagen ist nach Anlage 7 Ziff. 3 BV 76 einmal jährlich von den Betriebspartnern neu zu vereinbaren. Anders als in den früheren Jahren ist es 1980 zu einer solchen Neuvereinbarung nicht gekommen. Der Spruch der Einigungsstelle kann diese fehlende Einigung der Betriebspartner nur dann ersetzen, wenn entweder der Betriebsrat hinsichtlich der Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat oder wenn die Betriebspartner vereinbart haben, daß im Falle einer Nichteinigung über den Gesamtzulagenprozentsatz die Einigungsstelle verbindlich entscheiden soll. Beides ist nicht der Fall.

2. Die BV 76 sieht an mehreren Stellen vor, daß bestimmte Fragen zwischen den Betriebspartnern zu vereinbaren sind, so in § 2 Ziff. 6, § 4 Ziff. 1, § 5 Ziff. 4, § 6 Ziff. 3, in der Anlage 6 Ziff. 3 und in der Anlage 7 Ziff. 2, 3, 6 und 7. Eine Regelung darüber, wie zu verfahren ist, wenn es zu der vorgesehenen Vereinbarung nicht kommt, findet sich lediglich in § 5 Ziff. 4 und § 6 Ziff. 3, in denen das Beanstandungsverfahren hinsichtlich der methodischen Leistungsbeurteilung geregelt ist. Hier wird be-



stimmt, daß nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über Tarifschiedsgericht und Einigungsstellen zu verfahren sei und daß die Einigungsstelle verbindlich entscheide. Diese Bestimmung weist aus, daß die Betriebspartner das Problem gesehen haben, daß es zu einer vorgesehenen Einigung zwischen Betriebsrat und Antragstellerin nicht kommt. Sie haben eine Lösung des Konflikts durch eine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle nur für das Beanstandungsverfahren gefunden, für die übrigen Fälle aber eine Regelung nicht getroffen. Schon das verbietet die Annahme, die Betriebspartner hätten in der BV 76 generell die verbindliche Entscheidung durch die Einigungsstelle für alle Fälle vereinbart, in denen es zu einer nach der BV 76 notwendigen Einigung zwischen den Betriebspartnern nicht kommt.

3. Auch ohne eine solche generelle Regelung können nach § 76 Abs. 1 BetrVG die Betriebspartner zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigungsstelle bilden. Das ist im vorliegenden Falle geschehen. Die Antragstellerin war mit dem Tätigwerden der Einigungsstelle einverstanden. Sie hat sich mit dem Betriebsrat auf den Vorsitzenden geeinigt und Beisitzer in die Einigungsstelle entsandt. Nach § 76 Abs. 6 Satz 2 BetrVG ersetzt der Spruch der Einigungsstelle in einem solchen Falle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aber nur dann, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterwerfen oder ihn nachträglich annehmen. Zumindest daran fehlt es im vorliegenden Falle. Die Antragstellerin hat in ihren Schreiben vom 8. Mai 1980 an den Betriebsrat und vom 19. Mai 1980 an den Einigungsstellenvorsitzenden unmißverständlich



dargelegt, daß sie ein Tätigwerden der Einigungsstelle nur für den "mitbestimmungspflichtigen Bereich der Betriebsratsforderungen" akzeptiere und daß ihrer Ansicht nach die BV 76 in der Anlage 7 in Verb. mit der Protokollnotiz II das Budget der Lohn-erhöhung selbst bestimme und daß dieses auf dem Verhandlungsweg nicht erzwingbar verändert werden könne. Eine Einigungsstelle könne nur innerhalb des durch die Betriebsvereinbarung festgelegten Geldvolumens tätig werden. Aus diesen Schreiben folgt unmißverständlich, daß jedenfalls die Antragstellerin sich einem Spruch der Einigungsstelle über die Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes nicht im voraus unterwerfen wollte, auch wenn sie mit dem Tätigwerden der Einigungsstelle im übrigen einverstanden war. Auch nachträglich hat die Antragstellerin den Spruch der Einigungsstelle nicht angenommen, vielmehr schon deren Entscheidung über ihre Zuständigkeit und deren Spruch über die Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes jeweils unverzüglich gerichtlich angefochten.

Aufgrund einer freiwilligen Unterwerfung unter den Spruch der Einigungsstelle hat dieser daher eine die Einigung zwischen den Betriebspartnern ersetzende Wirkung nicht erlangt.

4. Nach § 87 Abs. 2 BetrVG kann der Spruch der Einigungsstelle über die Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes die fehlende Einigung zwischen Betriebsrat und Antragstellerin nur dann ersetzen, wenn dem Betriebsrat hinsichtlich dieses Gesamtzulagenprozentsatzes ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht.



a) Der Gesamtzulagenprozentsatz ist von unmittelbarer Bedeutung für die Höhe der nach § 2 Ziff. 3 BV 76 zu zahlenden Leistungszulage. Da die Höhe der Gruppenzulage aufgrund der Vereinbarung zwischen den Betriebspartnern nach Anlage 7 Ziff. 2 BV 76 – die vorliegend nicht im Streit ist – festliegt und bei Tarifierhöhungen nach Anlage 7 Ziff. 1 BV 76 um den gleichen Prozentsatz erhöht wird, führt eine Erhöhung des Gesamtzulagenprozentsatzes zur Erhöhung der persönlichen Zulage nach § 2 Ziff. 3 b BV 76 immer dann und so lange, wie der Anteil der Gruppenzulage – gemessen in v.H. der Gesamtlohnsumme – unverändert bleibt. Bei einer Erhöhung des Tariflohnes erhöht sich infolge der Erhöhung der Gesamtlohnsumme auch bei unverändertem Gesamtzulagenprozentsatz die persönliche Zulage ohnehin um den Prozentsatz der tariflichen Lohnerhöhung. Eine Erhöhung des Gesamtzulagenprozentsatzes, wie sie nach Anlage 7 Ziff. 3 BV 76 vereinbart werden kann, dient daher nicht der Berücksichtigung von Tariflohnerhöhungen auch bei der persönlichen Zulage nach § 2 Ziff. 3 b BV 76, sondern einer zusätzlichen Erhöhung dieser persönlichen Leistungszulage. Der Gesamtzulagenprozentsatz ist damit innerhalb der von der Antragstellerin nach § 2 Ziff. 3 BV 76 gewährten Leistungszulage ein Faktor, der die absolute Höhe dieser Leistungszulage und damit die Lohnhöhe bestimmt. Hinsichtlich der Lohnhöhe hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nur dann, wenn es sich bei der Leistungszulage um ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne dieser Vorschrift handelt (Beschuß vom 13. September 1983 – 1 ABR 32/81 – zur Veröffentlichung vorgesehen).



Ein dem Akkord- und Prämienlohn vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ist eine Vergütungsform, bei der eine "Leistung" des Arbeitnehmers, gleichgültig, worin diese besteht, 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 (Beschluß des Senats vom 28. Juli 1981, BAG 36, 1 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision). Ob die Leistungszulage nach § 2 Ziff. 3 BV 76, wenigstens hinsichtlich ihres Bestandteiles "persönliche Zulage" eine solche Vergütungsform ist, erscheint in hohem Maße fraglich. Bestimmend für die Höhe der persönlichen Zulage ist das im Rahmen des vereinbarten methodischen Beurteilungsverfahrens gefundene Beurteilungsergebnis, das sich am Arbeitsergebnis des jeweiligen Arbeitnehmers orientiert. Das Beurteilungsergebnis bestimmt sich nach vier näher definierten Merkmalen, nämlich am (quantitativen) Arbeitsergebnis, nach der Arbeitsausführung, dem Arbeitseinsatz und der Arbeitssorgfalt. Das Beurteilungsergebnis wird in einer bestimmten Zahl von Beurteilungspunkten ausgewiesen, die einen bestimmten Geldwert haben, so daß das Produkt aus Beurteilungspunkten und Geldwert je Punkt die Höhe der persönlichen Zulage ergibt. Diese Zulage wird in gleichbleibender Höhe so lange gezahlt, bis aufgrund einer neuen Beurteilung, die im allgemeinen nach einem Jahr erfolgt, ein anderes Beurteilungsergebnis festgestellt wird, unabhängig davon, wie sich die bei der Beurteilung gewertete "Leistung" des Arbeitnehmers in der Zwischenzeit gestaltet hat. Damit ist die Leistungszulage jedenfalls nicht unmittelbar von der Leistung des Arbeitnehmers abhängig derart,



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

daß die Leistung unmittelbar, direkt und kontinuierlich die Höhe der Leistungszulage bestimmt. Ob auch solche Leistungszulagen leistungsbezogene Entgelte im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG sind, hat der Senat noch nicht entschieden. Die Frage kann im vorliegenden Falle dahingestellt bleiben.

b) Selbst wenn man zugunsten des Betriebsrates davon ausgeht, daß die persönliche Leistungszulage nach § 2 Ziff. 3 b BV 76 ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ist, entfiele ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über den Geldfaktor dieser Leistungszulage und damit über den Gesamtzulagenprozentsatz, der diesen Geldfaktor bestimmt, im vorliegenden Falle deswegen, weil dieser Geldfaktor tariflich geregelt ist. Nach § 8 Ziff. 1.2.1 LRTV 75 muß die Höhe der Leistungszulage für die aufgrund einer solchen methodischen Leistungsbeurteilung ermittelten Leistung im Durchschnitt 16 % des Gesamttariflohnes aller im Zeitlohn beschäftigten Arbeitnehmer mit Anspruch auf Leistungszulage betragen. Damit ist die Höhe des Geldfaktors für dieses Leistungsentgelt bestimmt. Der Gesamtbetrag der Lohnsumme, die der Arbeitgeber für diese "Leistung" der Arbeitnehmer als Entgelt zu zahlen hat, liegt fest. Daß dieser sich auf die Arbeitnehmer im Verhältnis ihrer persönlichen "Leistung" verteilt und damit nicht unmittelbar tariflich festgelegt wird, ist ohne Bedeutung. Auch der tariflich geregelte Akkordrichtsatz oder Prämienausgangslohn bestimmt nicht unmittelbar die Höhe des Akkord- oder Prämienverdienstes des einzelnen Arbeitnehmers, legt vielmehr nur die Höhe des Entgelts für die Ausgangsleistung fest. Im Unterschied dazu beinhaltet



allerdings die hier tariflich geregelte Höhe der Leistungszulage keine unmittelbare Regelung der Höhe des Entgeltes für eine Ausgangsleistung. Auch wenn man als Ausgangsleistung den einzelnen Beurteilungspunkt ansieht, ist dessen Geldwert durch die tarifliche Regelung noch nicht abschließend festgelegt. Dieser ist vielmehr zusätzlich abhängig davon, wie viele Beurteilungspunkte insgesamt von den Arbeitnehmern erreicht werden. Das kann jedoch keinen Unterschied machen. Sieht man Leistungszulagen der vorliegenden Art überhaupt als leistungsbezogene Entgelte im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, so kann aufgrund der Ausgestaltung eines solchen Entgeltsystems Geldfaktor überhaupt nur derjenige Betrag sein, der die Höhe der Lohnsumme für die Leistungszulagen insgesamt bestimmt. Auch der unter den Betriebspartnern strittige Gesamtzulagenprozentsatz ist nur derjenige Faktor, der die Höhe der für die persönliche Zulage nach § 2 Ziff. 3 b BV 76 verbleibenden Lohnsumme letztlich bestimmt. Gerade dieser Faktor wird aber durch § 8 Ziff. 1.2.1 LRTV 75 tariflich geregelt. Hinsichtlich des Gesamtzulagenprozentsatzes nach Anlage 7 Ziff. 3 BV 76 entfällt daher ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. So hat der Senat in einem vergleichbaren Falle ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich des Geldfaktors einer Mengenleistungsprämie verneint, weil tariflich geregelt war, daß der Prämienlohn bei normalem Arbeitsergebnis im Durchschnitt mindestens 12 % über dem Tariflohn liegen muß (Beschuß vom 25. Mai 1982 - 1 ABR 19/80 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie, zur Veröffentlichung vorgesehen).



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



[JLaw – für Android](#)



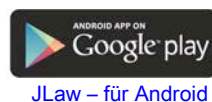
[JLaw – für iOS](#)

c) Allerdings schließt eine tarifliche Regelung einer Angelegenheit ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG insoweit nicht aus, als die tarifliche Regelung selbst eine nähere Ausgestaltung der Regelung den Betriebspartnern zuweist (Beschluß des Senats vom 22. Dezember 1981 - 1 ABR 38/79 - BAG 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung). Nach § 8 Ziff. 3.1 LRTV 75 kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine andere Methode zur Ermittlung der Leistungszulage durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Der LRTV 75 enthält damit zugunsten einer betrieblichen Regelung eine Öffnungsklausel, die nach der Rechtsprechung des Senats geeignet ist, gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates trotz an sich gegebener tariflicher Regelung der Angelegenheit doch zum Tragen kommen zu lassen.

Ob die BV 76 eine Betriebsvereinbarung ist, die sich im Rahmen dieser Öffnungsklausel hält, ist unter mehreren Gesichtspunkten fraglich, über die die Beteiligten im vorliegenden Beschlußverfahren vornehmlich gestritten haben. So ist die Wirksamkeit der BV 76 einmal im Hinblick darauf umstritten, daß es an der nach § 8 Ziff. 3.1 Abs. 4 LRTV 75 erforderlichen schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien fehlt. Der Streit der Beteiligten geht weiter darum, ob die Öffnungsklausel des § 8 Ziff. 3 LRTV 75 den Betriebspartnern lediglich die Möglichkeit eröffnet, eine andere Methode zur Ermittlung der Leistungszulage zu vereinbaren oder ihnen auch gestattet, die Höhe der Leistungszulage anderweitig festzusetzen, weil die Überschrift zu § 8 Ziff. 3 LRTV 75 lautet: "Andere Methoden zur Er-



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



mittlung oder Festsetzung von Leistungszulagen".

Beide Fragen können dahingestellt bleiben. Selbst wenn man zugunsten des Betriebsrates davon ausgeht, daß hinsichtlich der Wirksamkeit der BV 76 keine Bedenken bestehen und daß auch die Höhe der Leistungszulage betrieblich anders, d.h. höher festgelegt werden kann, folgt daraus nicht, daß bei mangelnder Einigung der Betriebspartner über die Höhe der Leistungszulage die Einigungsstelle verbindlich soll entscheiden können. § 8 Ziff. 3.1 LRTV 75 gestattet den Betriebspartnern eine andere Regelung nur durch eine nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung. Soweit die Betriebspartner sich nicht freiwillig auf eine andere Regelung einigen, soll es daher bei der tariflichen Regelung verbleiben. Eine andere Regelung soll nicht über einen Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden können. Ist daher die Öffnungsklausel so weit zu verstehen, daß auch über die Höhe der Leistungszulage eine andere betriebliche Regelung zulässig sein soll, so besagt diese Öffnungsklausel doch gleichzeitig, daß aber die Höhe der Leistungszulage anderweitig nur freiwillig festgelegt werden und nicht über einen Spruch der Einigungsstelle bestimmt werden darf.

Damit ist die durch § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz gegebene Sperre für ein möglicherweise aufgrund § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gegebenes erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht aufgehoben worden, so daß es dabei verbleiben muß, daß dem Betriebsrat hinsichtlich der Höhe der Leistungszulage und damit hinsichtlich der Höhe des Gesamtzulagenprozent-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

satzes nach Anlage 7 Ziff. 3 BV 76 auch dann kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn die in der BV 76 geregelte Leistungszulage ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG sein sollte.

d) Damit fehlt es an einer Grundlage für einen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle über die Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes, so daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist. Darauf, ob die BV 76 wirksam ist, sowie weiter darauf, ob sich eine Neubestimmung der Höhe des Gesamtzulagenprozentsatzes an dem in der Protokollnotiz II Ziff. 1 BV 76 erwähnten Prozentsatz von maximal 0,7 % der Grundlohnsumme zu orientieren hat, kommt es nach allem nicht an.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Rösch

Kehrman



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)