

7. Dez. 1962

159

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG §§ 56, 57, 59, 50; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen (ohne Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen vom 23. November 1957 §§ 2, 9; AZO § 12 Abs.2

Leitsätze:

- 1) Während die Einigungsstelle über Zweckmäßigkeitsfragen zu entscheiden hat, obliegt den Arbeitsgerichten im Beschlußverfahren nur die Entscheidung von Rechtsfragen.
- 2) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Rahmen des § 56 Abs. 1 g und h BetrVG bezieht sich nur auf die formellen, nicht auf die materiellen Arbeitsbedingungen.

Aktenzeichen: 1 ABR 4/61

Beschluß des BAG vom 7. Dezember 1962

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1_ABR_4/61

2 Ta BV 12/60 Niedersachsen

159

Verkündet
am 7. Dezember 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. November 1962 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Vetter beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 2. Mai 1961 - 2 Ta BV 12/60 - und des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 27. Oktober 1960 - 1 BV 5/60 - aufgehoben.
2. Der Betriebsrat im Betrieb der Antragstellerin ist hinsichtlich der Einführung der Akkordarbeit in den Abteilungen ²¹Spinnerei und Facherei nach dem Bedaux-System oder einem durch Einführung von Kurzpausen abgewandelten Bedaux-System mitbestimmungsberechtigt.
3. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Bezahlung der von ihm verlangten Kurzpausen.
4. Im übrigen werden der Antrag und die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Antragsgegner ist der Betriebsrat in einem Betrieb der Antragstellerin mit etwa 2.000 Arbeitnehmern. In diesem Betrieb gilt kraft Nachwirkung der (gekündigte) Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in den Ländern Niedersachsen (ohne Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen vom 23. November 1957. Dieser enthält u. a. folgende Bestimmungen:

"§ 2 (Arbeitszeit) Nr. 1:

Die regelmäßige Arbeitszeit darf ausschließlich der Pausen wöchentlich 45 Stunden und in der Doppelwoche 90 Stunden nicht überschreiten. Der § 4 der Arbeitszeitordnung bleibt davon unberührt.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 2 Nr. 2:

Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage, sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 2 Nr. 6:

Bei der Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit sind die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung zu beachten.

§ 7 (Arbeitsversäumnis):

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, wird Lohn nur für geleistete Arbeit gezahlt.

§ 9 (Entlohnung) Nr. 1:

Die Entlohnung kann nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen je nach der Organisation des Arbeitsablaufs und den Voraussetzungen der Arbeit am Arbeitsplatz im Zeit-, Akkord- und Prämienlohn erfolgen. Eine Änderung bestehender Entlohnungsarten oder ihre erstmalige Festlegung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

§ 9 B (Akkordlohn) Nr. 1:

Beim Akkordlohn ist die zur Ausführung der Leistungseinheit notwendige Zeit (Zeitakkord), oder der dafür zu zahlende Geldbetrag (Geld- bzw. Stückakkord) vorher festzulegen.

§ 9 B Nr. 2:

Akkordarbeit ist für solche Arbeiten zulässig, die sich ihrer Art nach dazu eignen und für welche die entsprechenden technischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind.

§ 9 B Nr. 3:

Die Höhe des Akkordrichtsatzes ist aus dem jeweiligen Lohntarifvertrag ersichtlich. Der Akkordrichtsatz ist Berechnungsgrundlage bei der Ermittlung der Akkordsätze für Zeit- oder Geld- bzw. Stückakkorde.

- 4 -

Die Akkordsätze (Zeit- oder Geld- bzw. Stückakkord) sind zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung so zu vereinbaren, daß bei Hergabe einer normalen Leistung unter den im Betrieb vorhandenen Arbeitsbedingungen der Akkordrichtsatz erreicht wird.

Als Normalleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer erreicht werden kann, ohne daß auf die Dauer Gesundheitsschäden eintreten. Angemessene Zeiten für persönliche Bedürfnisse und Erholung sind beim Akkordsatz zu berücksichtigen.

Unter Beachtung dieses Grundsatzes unterliegt der Verdienst des Akkordarbeiters nach oben und unten keinen Beschränkungen.

Eine Unterschreitung des tariflichen Akkordrichtsatzes ist nur möglich im Falle nachgewiesener nicht erbrachter Normalleistung.

§ 9 B Nr. 4:

Die Betriebsleitung hat den Arbeitnehmern vor Beginn der Arbeit den jeweiligen Akkordsatz sowie den Umfang der Arbeitsverrichtungen durch Aushang bekanntzugeben. Dies jedoch nur einmalig oder wenn der Umfang der Arbeitsverrichtungen sich ändert. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat alle Akkordberechnungsunterlagen zugänglich zu machen.

§ 9 D (Einigungsstelle):

Kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat über die Anwendung der vorstehenden Bestimmungen (§ 9), soweit sie unter das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats laut § 56 BVG fallen, keine Einigung erzielt werden, entscheidet die Einigungsstelle nach § 50 BVG verbindlich.

§ 13 Nr. 4:

Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt für dessen Geltungsbereich die Tarifordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen in der Textilin-

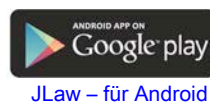
dustrie und im Tuchmacherhandwerk im Wirtschaftsgebiet Niedersachsen vom 26. Februar 1938, Tarifregister Nr. 2282/2, in vollem Umfang außer Kraft."

Außerdem gilt der - ungekündigte - Lohntarifvertrag vom 25. August 1960, der in Anlage B die Akkordrichtsätze enthält.

In der Zeit bis etwa 1956 wurde im Betrieb entweder im Zeitlohn oder nach dem Refa-System gearbeitet. Seitdem führte die Antragstellerin in den verschiedenen Betriebsabteilungen nach und nach das Bedaux-System ein. Der Betriebsrat war damit an sich einverstanden. Er wünschte jedoch, daß die regelmäßige Arbeitszeit zunächst in den Betriebsabteilungen Facherei und Spulerei um einen Teil der in den Vorgabezeiten enthaltenen Erholungszeiten von unstreitig insgesamt etwa 15 % verkürzt würde und daß die Arbeitnehmer dafür je Schicht 2 Kurzpausen von je 15 Minuten Dauer erhielten. Diese Kurzpausen sollten nach dem persönlichen Durchschnittsverdienst bezahlt werden.

Die Antragstellerin erklärte sich damit nicht einverstanden. Darauf rief der Betriebsrat die Einigungsstelle an und bat um eine verbindliche Entscheidung gemäß § 56 Abs. 2 und § 50 Abs. 4 BetrVG. Dabei formulierte er unter dem 2. August 1960 seinen Antrag wie folgt:

- "1. Die Einführung der Akkordarbeit nach dem Bedaux-System in den Abteilungen Spulerei und Facherei wird in Verbindung mit der Gewährung von zwei bezahlten Kurzpausen von je 15 Minuten Dauer als Erholungszeit vorgenommen. Sie werden mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet. Die so gewährte Erholungszeit kann auf die in der Vorgabezeit enthaltene Erholungszeit angerechnet werden.
2. Der Zeitpunkt dieser Kurzpausen wird zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart."



- 6 -

Zu dem dritten Satz der Nummer 1 des vorstehend wiedergegebenen Antrags hat der Betriebsrat im Laufe des Beschlußverfahrens erklärt, er sei damit einverstanden, daß die gewährte Erholungszeit auf die in der Vorgabezeit enthaltene Erholungszeit in jedem Fall angerechnet werde.

Die Antragstellerin bezweifelt die Zuständigkeit der Einigungsstelle mit der Begründung, daß es sich nicht um eine Angelegenheit handle, die dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliege. Darauf hat die Einigungsstelle das Verfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Beschlußverfahrens ausgesetzt.

Die Antragstellerin hat beim Arbeitsgericht im hier zur Entscheidung stehenden Verfahren beantragt festzustellen, daß dem Betriebsrat im Rahmen des § 56 BetrVG kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht über die Einführung bzw. Gestaltung von Kurzpausen, und zwar in der bei der Einigungsstelle unter dem 2. August 1960 beantragten Form, zustehe. Der Antragsgegner hat Zurückweisung dieses Antrags erbeten. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Rechtsbeschwerde den Beschluß erster Instanz abgeändert und festgestellt, daß dem Betriebsrat der Antragstellerin im Rahmen des § 56 BetrVG kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Gestaltung von Kurzpausen, und zwar in der bei der Einigungsstelle unter dem 2. August 1960 beantragten Form, zustehe.

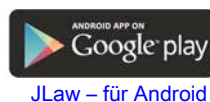
Gegen diesen Beschluß richtet sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats, um deren Zurückweisung die Antragstellerin bittet.

Die Rechtsbeschwerdegegnerin hat ein Rechtsgutachten von Professor Dr. Dietz, München, vorgelegt.

- 7 -



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



II. Die Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet.

1. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie die Zulässigkeit des Verfahrens ergeben sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 i in Verbindung mit § 8 Abs. 1 und § 80 Abs. 1 ArbGG sowie aus § 82 Abs. 1 i BetrVG. Das Rechtsschutzinteresse der Antragstellerin folgt aus dem Verhalten des Betriebsrats (Anrufung der Einigungsstelle).

2. Für die Entscheidung ist davon auszugehen, daß das Verfahren vor der Einigungsstelle einerseits, das Beschlußverfahren vor den Gerichten andererseits verschiedenen Zwecken dienen. Dieser Unterschied ist früher (vgl. AP Nr. 21 zu § 56 BetrVG, ferner den zum Abdruck bestimmten Beschluß vom 23. März 1962 in 1 ABR 13/60) vom Senat dem Sinne nach dahin ausgedrückt worden: Vor der Einigungsstelle wird über Regulationsfragen gestritten, insbesondere darüber, welche einzelne Regelung für den betreffenden Betrieb zweckmäßig ist. Dagegen beschränkt sich der Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten, und zwar auch im Beschlußverfahren, auf die Entscheidung von Rechtsfragen.

Die Arbeitsgerichte wären überfordert, wenn sie entscheiden sollten, ob es bei einer Akkordarbeit in einem bestimmten Betrieb zweckmäßiger ist, das Refa-System, das Bedaux-System oder irgendein anderes System anzuwenden. Es gilt hier nichts anderes, als wenn von ihnen die Entscheidung darüber verlangt würde, ob eine gewisse Arbeit zweckmäßiger im Zeitlohn oder im Akkordlohn oder im Prämienlohn ausgeführt wird. Das sind Fragen der Zweckmäßigkeit, die nicht der Entscheidung der Gerichte unterliegen. Über diese Fragen müssen sich nach der gesetzlichen Vorschrift des § 56 Abs. 1 g und h BetrVG die Betriebspartner einigen; wenn es nicht zu einer Einigung der Betriebspartner kommt, ist die alleinige Kompetenz der Einigungsstelle begründet, die die fehlende Einigung der Betriebspartner zu ersetzen hat.

3. Aus diesen Grundsätzen ergibt sich für den Streitfall, daß auch hier eine gerichtliche Entscheidung nur



über Rechtsfragen, nicht über Zweckmäßigkeitsfragen ergehen kann. Mit ihren Darlegungen arbeitswissenschaftlichen Inhalts müssen sich die Beteiligten daher an die Einigungsstelle, nicht an das Gericht wenden. Für die vom Gericht zu entscheidenden Rechtsfragen dagegen gilt folgendes:

a) Ein verbindlicher Spruch der Einigungsstelle kann nur ergehen, wenn es sich um einen Gegenstand des obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats handelt. Diese Gegenstände sind in § 56 Abs. 1 BetrVG erschöpfend aufgeführt (BAG „Großer Senat“ 3, 1 ff 47 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG).

b) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 BetrVG kommt dann nicht infrage, wenn ihm § 59 oder der Eingangssatz des § 56 BetrVG entgegensteht. Das bedeutet, daß eine betriebliche Regelung dann nicht erzwingbar ist, wenn eine tarifliche Regelung üblich ist oder bereits vorliegt.

Eine Üblichkeit i. S. des § 59 BetrVG kann hier, von der Frage der Bezahlung zunächst einmal abgesehen, nicht festgestellt werden. Der an die Stelle einer Tarifordnung getretene Tarifvertrag von 1957, der zwar gekündigt ist, jedoch nachwirkt, beweist, daß in der verhältnismäßig langen Zeit von fünf Jahren tariflich keine Vorschrift bestanden hat, die besagt, welches System bei der Bewertung von Akkordarbeiten anzuwenden ist. Es ist im Tarifvertrag nicht einmal gesagt, welche Arbeiten im Akkord, welche im Zeitlohn durchzuführen sind. Damit ist der betrieblichen Regelung ein weiter Spielraum gelassen.

Darüber hinaus ergibt sich aus § 9 D (Einigungsstelle) des Manteltarifvertrages vom 23. November 1957, daß die Tarifpartner ausdrücklich davon ausgegangen sind, bei den in § 56 BetrVG geregelten Materien müßten sich Betriebsleitung und Betriebsrat einigen. Hier ist also bewußt und ausdrücklich die nähere Regelung den Betriebspartnern überlassen worden.

Daraus folgt zugleich, daß auch die Eingangsworte des § 56 BetrVG dem Begehren des Betriebsrats an sich

nicht entgegenstehen. Denn es fehlt insoweit (auch hier bleibt die Entgeltfrage zunächst unberührt) an einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung. Der Tarifvertrag von 1957 läßt, wie betont, in § 9 B Nr. 2 die Frage offen, bei welchen Arbeiten Leistungslohn zu zahlen ist. Er enthält auch keine Regelung der Art, daß der Arbeitgeber zunächst allein die Akkordsätze bestimmt und der Betriebsrat (evtl. durch Mitwirkung in einer Akkordkommission) erst tätig wird, wenn der einzelne Arbeitnehmer Beanstandungen erhebt (vgl. dazu 1 ABR 7/60, Beschluß vom 23. März 1962). Hier ist vielmehr das Recht des Betriebsrats zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen über die Entlohnungsarten sogar tariflich ausdrücklich gewährleistet (§ 9 Nr. 1 Satz 2).

Auch die Akkordsätze müssen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, wie Nr. 3 Abs. 2 aaO vorschreibt. Die Akkordberechnungsunterlagen müssen dem Betriebsrat auf Verlangen vorgelegt werden (Nr. 4 Satz 3 aaO). Im Falle der Nichteinigung in einer unter § 56 BetrVG fallenden Frage entscheidet die Einigungsstelle (§ 9 D), wie bereits erwähnt ist.

Somit sind im Streitfall Bedenken hinsichtlich des Begehrens des Betriebsrats weder aus § 59 noch aus § 56 Abs. 1 Halbsatz 1 BetrVG herzuleiten.

c) Einigkeit herrscht zwischen den Beteiligten darüber, daß grundsätzlich dem Betriebsrat bei der Einführung neuer Akkordberechnungsmethoden ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Es kommt nicht darauf an, ob es sich dabei um einen Fall des Buchstaben g oder h des Abs. 1 in § 56 BetrVG handelt. Wesentlich ist nur, daß ein Fall des § 56 BetrVG überhaupt gegeben ist.

Würde es sich nun um die erstmalige Einführung eines Akkordsystems, sei es des Refa- oder des Bedaux-Systems oder eines anderen Systems in einer Betriebsabteilung der Antragstellerin handeln, so könnte hier nach kein Zweifel darüber bestehen, daß dem Betriebsrat ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht zusteht. In



einem solchen Falle wäre ferner nicht zweifelhaft, daß notfalls die Einigungsstelle angerufen werden kann, also ihre Zuständigkeit begründet ist, so daß dem ihre Zuständigkeit leugnenden Antrag im Beschlußverfahren nicht stattgegeben werden könnte.

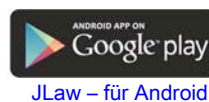
Dieses Ergebnis wäre hier auch deshalb gerechtfertigt, weil in den tariflichen Vorschriften hinsichtlich der Entlohnungsart eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat gefordert wird. Daß eine solche schriftliche Vereinbarung, also eine den Vorschriften des Gesetzes (§ 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) entsprechende Betriebsvereinbarung, bisher hinsichtlich keiner Betriebsabteilung vorliegt, ist unter den Beteiligten unstrittig.

Es ist somit diesem Recht des Betriebsrats, wie es im Tarifvertrag zusätzlich begründet ist, bisher insoweit noch nicht Rechnung getragen worden, als es um den Übergang vom Zeitlohn zum Akkordlohn geht. Aber auch im übrigen (Übergang von Refa zu Bedaux) fehlt es an der im Tarifvertrag geforderten Vereinbarung, hinsichtlich derer der Betriebsrat nach § 52 Abs. 2 BetrVG ebenfalls die Schriftform verlangen kann.

Das gilt vor allem für die beiden Betriebsabteilungen, die z. Z. im Streit befangen sind. Selbst wenn anzunehmen wäre, der Betriebsrat hätte sich bisher mündlich oder auch nur stillschweigend damit einverstanden erklärt, daß das Bedaux-System eingeführt wurde, so wäre doch die Schriftform nicht erfüllt. Dann bestünde also nach wie vor das vom Betriebsrat in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht, das seinerseits wieder die Zuständigkeit der Einigungsstelle begründen würde.

d) Es folgt hieraus zugleich, daß es auf die prozessualen Rügen der Rechtsbeschwerde gegen den angefochtenen Beschluß nicht ankommt. Denn schon nach materiellem Recht ist hier dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht Genüge geschehen.

Dieses Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf die Einführung des Akkordsystems und die richtige, d. h. dem Ta-



riflohn entsprechende Ermittlung der Akkordansätze. Mitbestimmungsberechtigt ist somit der Betriebsrat – und insofern ist also auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle gegeben –, soweit es sich darum handelt, ob Akkordlohn gezahlt und bejahendenfalls nach welcher Methode der im Tarifvertrag bestimmte Akkordlohn im Einzelfall in den Betrieben und Betriebsabteilungen errechnet werden soll. In diesem Punkt macht die Antragstellerin dem Betriebsrat dessen Mitbestimmungsrecht zu Unrecht streitig.

e) Würde sich das Begehren des Betriebsrats beschränken auf die Einführung etwa des Refa-Systems oder des Bedaux-Systems oder irgend eines anderen Systems, das notwendig ist, um bei Zeitakkord die Länge der Vorgabezeit zu berechnen, so würde wohl auch die Antragstellerin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht in Abrede stellen; denn insoweit ist sein Begehren durch § 56 Abs. 1 g oder h BetrVG gedeckt.

Im Streitfall will nun der Betriebsrat zwar das Bedaux-System eingeführt haben, jedoch mit einer nicht unerheblichen Abweichung: Es sollen nämlich die Erholungszeiten des Bedaux-Systems teilweise zusammengefaßt und in der Form von Kurzpausen gewährt werden. Das ist nicht mehr das eigentliche Bedaux-System. Vielmehr ist es höchstens ein modifiziertes Bedaux-System, vielleicht hat es mit diesem auch nichts mehr zu tun.

Aber hierauf kommt es rechtlich nicht an. Denn die Mitbestimmung des Betriebsrats ist nicht darauf beschränkt, eines der z. Z. anerkannten Systeme einzuführen. Vielmehr kann dem Betriebsrat die Einführung jeder beliebigen, allerdings den Belangen des einzelnen Betriebes angepaßten Art von Systemen für den einzelnen Betrieb als zweckmäßig erscheinen, ohne daß das als ein unzulässiger Eingriff in den Betriebsablauf angesehen werden könnte. Er muß sich nur davon leiten lassen, welches System den Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes (§ 49 BetrVG) am meisten entspricht (vgl. auch § 9 B Nr. 3 Abs. 3 MTV:



"ohne daß auf die Dauer Gesundheitsschäden eintreten",
"angemessene Zeiten für ... Erholung"). Mit seiner Ansicht,
gerade das sei bei Einführung des reinen Bedaux-Systems
nicht hinreichend gewährleistet, steht der Betriebsrat
hier übrigens nicht allein (vgl. Gaul bei Hilger, Akkord-
recht, S. 46).

f) Hiernach ist also das Verlangen des Betriebsrats,
über die Einführung eines modifizierten Bedaux-Systems
oder auch eines Systems gleich welcher Art zu verhandeln
und mitzubestimmen, gerechtfertigt. Das gilt jedenfalls,
wenn sich das Begehren des Betriebsrats beschränkt auf
das Finden der rechten Methode, die dazu dient, den tarif-
lichen Lohn in den Betrieben tarifgerecht zu errechnen.

Wenn demgegenüber die Antragstellerin die Ansicht
vertritt, es sei vom arbeitswissenschaftlichen Standpunkt
aus nicht vertretbar, gemäß dem Vorschlag des Betriebsrats
den Arbeitsvorgang so umzugestalten, daß die Erholungs-
zeiten bei jedem einzelnen Arbeitsgang gekürzt und zu
Kurzpausen zusammengefaßt werden, so kann sie damit im
Beschlußverfahren nicht gehört werden. Das ist vielmehr
eine Frage, die von der Einigungsstelle zu entscheiden
ist. Denn das ist eine Frage arbeitswissenschaftlicher
Art, so daß evtl. sogar die Einigungsstelle auf die Ver-
nehmung eines Gutachters angewiesen ist. Es geht dabei
darum, ob es für die einzelne Betriebsabteilung zweckmäßig
ist, die eine oder andere Regelung einzuführen. Eine
Rechtsfrage ist das dagegen nicht.

Man kann dem Begehren des Betriebsrats auch nicht
entgegenhalten, die Ausweisung und Organisation von Kurz-
pausen sei dem Bedaux-System wesensfremd, da dieses die
einzelnen Zeiten geheimhalte (so Gaul aaO und bei Bob-
rowski-Gaul, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 189, ferner Rochau,
Das Bedaux-System, 1952, S. 18, und Lipmann, Lehrbuch der
Arbeitswissenschaft, Jena, 1932, S. 207). Es kommt hier
nämlich nicht auf die Bezeichnung und nicht darauf an, ob
das vom Betriebsrat gewünschte System noch den Namen
"Bedaux-System" tragen kann. Wichtig ist nur, daß auch



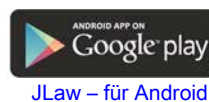
hier - wie stets - Erholungszeiten bestehen, so daß eine Zusammenlegung an sich möglich, zum mindesten denkbar ist. Ob sie zweckmäßig ist, ist eine vom Gericht nicht zu entscheidende Frage arbeitswissenschaftlicher Art.

Weiter ist es unrichtig, in den Erholungszeiten, wie es das Landesarbeitsgericht tut, nur Rechnungsfaktoren zu sehen und deshalb das Begehren des Betriebsrats als unbegründet anzusehen. Abgesehen davon, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unstreitig in den Zeitvorgaben 15 % als Erholungszeit enthalten sind, handelt es sich auch hier um eine allein der Zuständigkeit der Einigungsstelle unterliegende Frage arbeitswissenschaftlicher Art.

Zwar ist im Tarifvertrag, wie die Antragstellerin mit Recht betont, eine abschließende und deshalb die Mitbestimmung ausschließende Regelung der Länge der Arbeitszeit und der Pausen enthalten (§ 2 Nr. 1, 6). Nur hinsichtlich ihrer Lage (§ 2 Nr. 2) bleibt das Mitbestimmungsrecht bestehen. Aber auch das steht dem Begehren des Betriebsrats nicht entgegen. Denn es handelt sich nicht um eine Änderung der Dauer der Arbeitszeit oder der Pausen.

Das wird klar, wenn davon ausgegangen wird, daß jede Zeitvorgabe eine Erholungszeit enthält. Diese ist Arbeitszeit, nicht Pause. An diesem Charakter der Erholungszeit ändert sich nichts, wenn die Erholungszeiten von mehreren Arbeitsgängen zu Kurzpausen zusammengefaßt und damit gleichsam sichtbar gemacht werden, soweit das technisch möglich ist (was ebenfalls von der Einigungsstelle, nicht vom Gericht festzustellen wäre). Auch dann handelt es sich nämlich nicht um Pausen im Sinne des § 56 Abs. 1 a BetrVG, der diesen Begriff (vgl. dazu auch § 12 Abs. 2 AZO) lediglich im Gegensatz zur Arbeitszeit verwendet. Es stehen also auch die Eingangsworte des § 7 des Tarifvertrages dem Begehren des Betriebsrats nicht entgegen.

4. Dieses vom Betriebsrat somit zu Recht für sich in



Anspruch genomme Mitbestimmungsrecht bezieht sich jedoch nicht auf die Frage der Bezahlung der Kurzpausen; denn all das, was die Festsetzung des Arbeitsentgelts betrifft, ist nicht Gegenstand der obligatorischen Mitbestimmung des Betriebsrats.

a) Der Senat hat wiederholt darauf hingewiesen, daß § 56 Abs. 1 BetrVG in erster Linie die formellen, nicht die materiellen Arbeitsbedingungen regelt. Wenn sich auch Herschel (RdA 62, 191; anders Schelp, Betrieb 62, 1244) gegen den Begriff der materiellen Arbeitsbedingungen wendet, so hat er sich doch eingebürgert, und es sollte deshalb bei ihm verblieben werden. Gemeint sind damit in diesem Zusammenhang die das individuelle Vertragsverhältnis unmittelbar gestaltenden Arbeitsbedingungen (so auch Schelp aaO), also diejenigen Bedingungen, die den Umfang der Leistung und Gegenleistung bestimmen.

Die bisherige Rechtsprechung des Senats geht dahin, daß jedenfalls hinsichtlich der Buchstaben a - f in Abs. 1 des § 56 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur die formellen Arbeitsbedingungen unterliegen, nicht die materiellen. Das gilt vor allem auch für Buchstabe a in § 56 Abs. 1 BetrVG. Damit stimmt es überein, wenn der Zweite Senat (BAG 8, 143 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG) und ihm folgend der erkennende Senat (AP Nr. 1, 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit) die Auffassung vertreten haben, daß dort nur die Lage der Arbeitszeit infrage stehe, nicht aber deren Länge und Dauer.

b) Bisher noch nicht entschieden hat das Bundesarbeitsgericht die Frage, ob innerhalb der Fälle der Buchstaben g und h des Abs. 1 in § 56 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich der formellen oder auch hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen besteht.

Für die Entscheidung dieser Frage ist von Bedeutung, daß es auch in früherer Zeit auf dem Lohnsektor ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht gab (was Baum AuR 62, 272 verkennt) und daß insoweit auch keine



Möglichkeit bestand, durch Anrufung eines Schlichtungsausschusses ein Verfahren einzuleiten, das zur Zwangsschlichtung führte (vgl. dazu § 78 Nr. 2 einerseits, § 78 Nr. 3 in Verbindung mit den §§ 80 Abs. 1, 75 Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920). Wenn das schon zu früheren Zeiten nicht möglich war, so ist für die Gegenwart zu berücksichtigen, daß in ihr weit stärker als früher die Tendenz vorherrscht, im Interesse der Stärkung des Lohngestaltungsrechts der Tarifpartner im Interesse der Tarifautonomie lohnpolitische Fragen ganz aus den Betrieben herauszuhalten und auf überbetrieblicher Ebene zu regeln (vgl. Schelp aaO). Vor allem aber ist zu berücksichtigen: Beide Tarifpartner betonen immer wieder, daß eine Zwangsschlichtung den heutigen Grundsätzen des freiheitlichen, sozialen Rechtsstaates widerspricht; beide wehren sich gegen die Einführung der Zwangsschlichtung mit ihren bedenklichen Folgen für das Verantwortungsbewußtsein der Sozialpartner. Das legt es nahe, auch in dem Bereich des § 56 Abs. 1 Buchstabe g und h dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen hinsichtlich der formellen Arbeitsbedingungen, d. h. hier der Aufstellung von Regeln über den Ansatz der Akkorde, nicht aber hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen, d. h. hier der Festsetzung von Vergütungen, wozu naturgemäß die Bestimmung des Entgelts für Pausen gehört.

c) Dieses Ergebnis steht nicht im Widerspruch zu der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden Senats. Er hat in den letzten Entscheidungen diese Frage immer und bewußt offen gelassen (AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Wohlfahrts-einrichtungen, Nr. 1, 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit, Nr. 1 zu § 56 BetrVG Entlohnung). In den früheren Entscheidungen (BAG 2, 165; 3, 266 = AP Nr. 1 und 4 zu § 56 BetrVG) hat er zwar ausgesprochen, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur auf die Akkordgrundsätze beschränkt, sondern auch auf die



- 16 -

Akkordsätze bezieht. Aber das besagt noch nicht, daß dadurch dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wäre in Fragen, die unmittelbar nach der Geldseite lohngestaltender Natur sind. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Die Fälle vorliegender Art zeichnen sich dadurch aus, daß der Tarifvertrag den Akkordrichtsatz festsetzt und daß in den Betrieben nur das Verfahren zu vereinbaren ist, das die Gewähr dafür bietet, den Arbeitnehmern auch tatsächlich die dem Willen der Tarifpartner entsprechende Entlohnung zukommen zu lassen. An den Akkordrichtsatz müssen sich die Betriebspartner dabei halten. Sie setzen also niemals Löhne fest, die nicht bereits tarifvertraglich festgesetzt wären. Sie übertragen vielmehr nur das, was im Tarifvertrag durch die Sozialpartner ausgehandelt, also auf lohnpolitischer und lohngestaltender Ebene festgelegt ist, auf die einzelnen Betriebe und auf die einzelnen Arbeitsplätze in den Betrieben. Sie wenden damit den Tarifvertrag, der allein die lohngestaltenden Elemente enthält und enthalten soll, an und führen ihn aus. Sie führen ihn konkret in den Betrieben durch. Dadurch treiben sie keine Lohnpolitik, keine unmittelbare Lohngestaltung, ebensowenig wie es etwa ein Gericht tut, das in einem Einstufungsstreit die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entsprechende Gehaltsstufe feststellt.

Ebensowenig treibt im Falle der Nichteinigung der Betriebspartner die Einigungsstelle Lohnpolitik. Ihre Aufgabe ist keine andere als die der Betriebspartner, da sie nur deren fehlende Willenseinigung zu ersetzen hat. Deshalb kann auch bei ihr nicht von einer Zwangsschlichtung in der Lohngestaltung gesprochen werden; denn die Löhne sind bereits im Tarifvertrag festgelegt, und zwar so genau, wie das in der Praxis möglich ist. Die Einigungsstelle gewährleistet dagegen im Falle der Nichteinigung der Betriebspartner durch ihren Spruch, daß die Arbeiter im Einzelfall

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
[\(mobile App\)](#)



durch zweckmäßige und richtige Akkordansätze auch tatsächlich in den vollen Genuß der tariflich festgesetzten Löhne kommen. Auch das hat mit Zwangsschlichtung nichts zu tun.

d) Es ergibt sich hieraus, daß auch im Rahmen des § 56 Abs. 1 g und h BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sich nicht auf solche Fragen erstreckt, die lohnpolitische Bedeutung haben. Er soll vielmehr nur dabei mitwirken, daß die Festsetzung der einzelnen Akkorde im Betrieb dem entspricht, was der Tarifvertrag über die Bezahlung von Akkordarbeiten anordnet. Das mag im einzelnen Falle eine "materielle" Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer haben und die Höhe seines Lohnes beeinflussen. Gleichwohl ist es nicht als Lohnfestsetzung im Sinne des Aushandelns von Löhnen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufzufassen. Dieses Aushandeln hat vielmehr vorher stattgefunden, und zwar unter den Tarifpartnern. Das Ergebnis dieses überbetrieblichen Aushandelns wird durch die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht beeinflußt. Insoweit ist also auch das, was in § 56 Abs. 1 g und h BetrVG angesprochen ist, nichts, was zu den materiellen Arbeitsbedingungen im eigentlichen Sinne gehört. Vielmehr erstreckt sich dieses Mitbestimmungsrecht nur auf das Finden des tarifgerechten Lohnes für den einzelnen Arbeitsplatz, nicht aber auf dessen Abänderung nach oben oder unten.

e) Wenn der Betriebsrat in seinem an die Einigungsstelle gerichteten Antrag die Bezahlung der "Kurzpausen" verlangt, so gehört das in das Gebiet der materiellen Arbeitsbedingungen, hinsichtlich derer dem Betriebsrat kein obligatorisches Mitbestimmungsrecht zusteht. Auch im Falle der Einführung solcher Kurzpausen kann die Einigungsstelle keine Regelung einführen, die im Widerspruch zu den tariflichen Lohnvorschriften steht; denn diese können betrieblich nicht wirksam geändert werden. § 56 und § 59 BetrVG stehen dem entgegen. Da es in diesem Punkt an einem obligatorischen



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats fehlt, ist insoweit also auch die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht begründet, da sie - wie ausgeführt - nur im Rahmen des § 56 Abs. 1 BetrVG besteht.

Es kommt aber hier noch hinzu, daß es eine Störung der im Tarifvertrag gewollten Relation zwischen Normalleistung und Akkordrichtsatz bedeuten würde, wenn der Betriebsrat sein Verlangen auf Bezahlung der Kurzpausen durchsetzen könnte. Insoweit ist nämlich zu beachten, daß nach dem Tarifvertrag die angemessene Erholungszeit - von der Entgeltseite aus gesehen - in die Vorgabezeiten einzurechnen ist. Auch würde die Durchsetzung des Verlangens des Betriebsrats auf Bezahlung der Kurzpausen im Ergebnis eine nach dem Tarifvertrag unzulässige Vermischung von Zeit- und Leistungslohn bedeuten (es wird Bezahlung nach dem "persönlichen Durchschnittsverdienst" gefordert). Auch das wäre tarifwidrig und kann aus diesem Grunde vom Betriebsrat nicht beansprucht werden.

f) Soweit der Betriebsrat die Bezahlung der Kurzpausen, gleichgültig nach welchem Berechnungsmodus, fordert, stellt sein Begehren gegenüber dem Begehren, einen Teil der Erholungszeiten zu Kurzpausen zusammenzuziehen, ein Mehr dar. Insoweit ist, wie betont, sein Verlangen unbegründet. Das schließt aber nicht aus, daß es im übrigen (also ohne die Frage der Bezahlung) begründet ist. Das bedeutet, daß dem im Beschlußverfahren gestellten Antrag der Arbeitgeberin im letztgenannten Umfang (also unter Ausschluß der Frage der Bezahlung der Kurzpausen) nicht entsprochen werden kann. Dagegen ist dieser Antrag begründet, soweit es sich um die Frage der Bezahlung von Kurzpausen handelt.

5. Der Klarheit halber hat der erkennende Senat die Beschlüsse der Vorinstanzen in vollem Umfang aufgehoben und selbst eine neue Beschlußformel gegeben.

gez. Nipperdey

Dr. Gröninger

Wichmann

Matthias

Vetter



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



1 ABR 4/61

159

B e s c h l u ß

In Sachen

wird der Tenor des Beschlusses vom 7. Dezember 1962 gemäß § 319 ZPO dahin geändert, daß es unter Nr. 2 in Zeile 3 (Beschlusauf-
fertigung Seite 2) statt "Spinneret" heißen muß: "Spulerei".

Kassel, den 3. April 1963

Bundesarbeitsgericht

Erster Senat

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)