

13. Nov. 1964

124

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

Gesetz: BetrVG §§ 56, 59; MTV für die bayerische Metallindustrie vom 1. September 1959 § 22 Abs. 1 Nr. 4

Leitsätze:

- 1) § 59 BetrVG bezieht sich nur auf die materiellen Arbeitsbedingungen (Bestätigung von BAG AP Nr. 2 zu § 2 ArbGG Betriebsvereinbarung).
- 2) Nach § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG wird eine betriebliche Regelung durch jede tarifvertragliche Regelung ausgeschlossen, die auch nur einigermaßen vollständig und offenbar als endgültige Regelung gewollt ist.
- 3) An der ständigen Rechtsprechung, daß Betriebsvereinbarungen jederzeit kündbar sind, wenn in ihnen selbst nicht Kündigungseinschränkungen enthalten sind, wird festgehalten.
- 4) Jedenfalls bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen findet nach ihrer Kündigung eine Nachwirkung nicht statt.
- 5) Hat der Arbeitgeber über eine seinem alleinigen Bestimmungsrecht unterworfenen Frage eine freiwillige und jederzeit kündbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so hat er sich damit seines alleinigen Bestimmungsrechts nicht für die Dauer begeben.

Aktenzeichen: 1 ABR 6/64

Beschluß des BAG vom 13. November 1964 LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

124

1 ABR 6/64

5 SHa BV 1/64 N Bayern
(Nürnberg)

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. November 1964 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Winkler und Paulsen beschlossen:

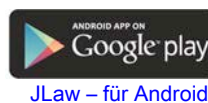
Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 29. Mai 1964, 5 SHa BV 1/64 N, wird zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin beschäftigt in ihrem Werk in K , einem Fabrikationsbetrieb der Metallindustrie, u. a. etwa 260 Akkordarbeiter. Das Produktionsprogramm dieses Werkes umfaßt etwa 50 Haupterzeugnisse, darunter Werkzeuge, Maschinen aller Art, ölhydraulische Pressen usw., von denen eine große Anzahl in Varianten gebaut wird; diese machen bis zu 120 Ausführungsarten pro Maschinenerzeugnis aus. Zu jedem Maschinentyp gehören zahlreiche Sonderzubehörteile. Alle Erzeugnisse werden nicht gleichzeitig und gleichmäßig produziert, sondern in ständig unterschiedenen Losgrößen entsprechend den Aufträgen. Dementsprechend wird auch der einzelne Akkordarbeiter mit wechselnden Arbeiten beschäftigt.

Die von jedem Arbeitnehmer verbrauchte Arbeitszeit wurde ursprünglich mittels Zeitregistrieruhren durch An- und Abstempeln auf allen Lohnbelegen und der Akkordkarte erfaßt. Auf Vorschlag einer Organisationsgesellschaft, die bei der Antragsgegnerin eine Betriebsanalyse durchführte und zu dem Ergebnis kam, das An- und Abstempeln der Arbeitskarten sei entbehrlich, weil trotz dieser Maßnahme erhöhte Vorgabezeiten weder erkannt noch abgebaut werden könnten, und es sei daher zur Leistungsgradermittlung nicht geeignet, schloß die Antragsgegnerin mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab. Nach dieser entfiel die Anweisung, die Arbeitskarten mit den Zeitvorgaben für die Akkordarbeiter abzustempeln.

Diese Betriebsvereinbarung wurde von der Antragsgegnerin gekündigt. Nach einer ablehnenden Stellungnahme des Betriebsrats wurde die Kündigung bestätigt. Anschließend führte die Antragsgegnerin einseitig das An- und Abstempeln der Belege wieder ein.

Darauf hat der Betriebsrat im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren den Antrag gestellt zu erkennen, daß ihm ein Mitbestimmungsrecht über die Art der Durchfüh-

- 3 -



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



rung bei Erfassung der verbrauchten Zeit der Akkordarbeiter auf der Akkordkarte zustehe. Diesem Antrag ist die Antragsgegnerin entgegengetreten. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Beschluß aufgehoben und den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt der Betriebsrat das Ziel seines Antrags weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II. Das Landesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei nicht schon deshalb zu verneinen, weil eine tarifliche Regelung vorliege. Die Annahme, es handele sich um einen Fall des § 56 Abs. 1 g BetrVG, lehnt es von vornherein ab. Es prüft die Rechtslage eingehend unter dem Gesichtspunkt, ob ein Fall des § 56 Abs. 1 f BetrVG vorliegt, verneint aber auch diese Frage und kommt deshalb zur Zurückweisung des Antrags des Betriebsrats.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen ist, daß der zur Entscheidung stehende Fall weder unter § 56 Abs. 1 g noch unter § 56 Abs. 1 f BetrVG gebracht werden kann. Es ist auch nicht zu prüfen, ob ein Fall des § 56 Abs. 1 h BetrVG vorliegt. Das Mitbestimmungsrecht, das der Betriebsrat für sich in Anspruch nimmt, scheitert nämlich schon an dem Vorrang tariflicher Regelungen. Das folgt aus § 22 Abs. 1 Nr. 4 des Manteltarifvertrages für die Bayerische Metallindustrie vom 1. September 1959, der auf den Betrieb der Antragsgegnerin unstreitig anwendbar ist. Diese Vorschrift lautet: "Die für die Ausführung einer Akkordarbeit verbrauchte Zeit hat der Arbeitnehmer auf dem Akkordzettel oder dem dafür bestimmten Lohnblatt anzugeben".

1. Zwar folgt aus der vorgenannten Tarifbestimmung nicht, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

deshalb in Fortfall kommt, weil dem der § 59 BetrVG im Wege stünde. Denn diese Vorschrift befaßt sich nur mit materiellen Arbeitsbedingungen. Das ist ausdrücklich bereits vom Senat entschieden (BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG Betriebsvereinbarung). Insoweit befindet sich der Senat in Übereinstimmung mit der herrschenden Lehre (Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 469; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 59 Anm. 6; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., § 59 Anm. 7). Es besteht kein Anlaß, von dieser Ansicht abzugehen.

§ 59 BetrVG steht dem Begehren des Betriebsrats nicht entgegen, weil es hier nicht um materielle Arbeitsbedingungen geht. Hier handelt es sich vielmehr nur um die Frage, auf welche Art und Weise die für eine bestimmte Akkordarbeit gebrauchte Zeit festzuhalten ist. Mit dieser Akkordarbeit und ihrer Ausführung selbst hat das nichts zu tun. Auch wird dadurch das Arbeitsentgelt nicht beeinflußt. Dieses steht vielmehr aufgrund der tariflichen Regelung oder, soweit diese nicht ins Einzelne geht und wegen der Vielzahl der in der Bayerischen Metallindustrie vorkommenden Arbeitsgänge nicht ins Einzelne gehen kann, aufgrund der Übertragung dieser tariflichen Regelung auf die Verhältnisse des einzelnen Betriebs, d. h. auf die einzelnen Arbeitsplätze, fest.

Es kann dagegen nicht eingewandt werden, die Antragsgegnerin verfolge mit der maschinellen Arbeitszeitkontrolle das Ziel einer objektiveren, vom einzelnen Akkordarbeiter nicht beeinflussbaren Feststellung der notwendigen Akkordzeiten und diese wiederum biete eine bessere Grundlage für eine demnächstige Änderung der Lohnsätze. Es mag das durchaus sein. Aber darum handelt es sich hierbei noch nicht um die Regelung der Lohnsätze selbst.

2. Dagegen steht die Vorschrift des § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG dem Begehren des Betriebsrats im Wege. Diese Vorschrift verbietet die Regelung auf betrieblicher

Ebene, soweit Gesetz oder Tarifvertrag eingreift. Sie bezieht sich mindestens auch, wenn nicht – was hier nicht zu entscheiden ist, vom Senat übrigens bereits ausgesprochen ist (BAG AP Nr. 3 zu § 56 Akkord) – ausschließlich auf formelle Arbeitsbedingungen, um die es hier, wie soeben ausgeführt, geht.

Zu § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG hat der Senat bereits mehrfach Stellung genommen. In seiner Entscheidung BAG 13, 31 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord hat er ausgeführt, daß jede auch nur einigermaßen vollständige Regelung in einem Tarifvertrag eine entsprechende betriebliche Regelung ausschließt (BAG 13, 35). Er hat eine betriebliche Regelung nur dann gelten lassen, wenn der Tarifvertrag erkennen läßt, daß er in einem bestimmten Ausmaß den Betriebspartnern für ihre nähere Regelung freie Hand lassen will (BAG 13, 37).

Des weiteren hat sich der Senat mit der einschlägigen Rechtsfrage in der Entscheidung AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG befaßt. Er hat dort jeder tariflichen Regelung eine Sperrwirkung gegenüber einer Betriebsvereinbarung zugebilligt, die nicht ohne weiteres als nur unvollständig gemeint erkennbar ist. Diese Rechtsprechung hat er in dem zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Beschluß vom 15. Mai 1964, 1 ABR 15/63 (BB 64, 104; WA 64, 144) fortgesetzt. Dort hat er jedem Tarifvertrag eine Sperrwirkung zugebilligt, der eine erkennbar abschließende Regelung enthält. Er hat ausgeführt, eine betriebliche Regelung sei dann unzulässig, wenn eine Tarifregelung vorliegt, die soweit reicht, daß sie in etwa vollständig, d. h. ohne weitere Ergänzung praktisch aus sich heraus zu handhaben ist.

3. Um eine solche erschöpfende Tarifregelung, der gegenüber eine betriebliche Regelung (Betriebsvereinbarung) unzulässig ist, handelt es sich im Streitfall. Denn die Sperrwirkung des § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG tritt dann ein, wenn eine abschließende Regelung vorliegt. Eine



- 6 -

abschließende Regelung im Sinne dieser Vorschrift braucht aber nicht bis in alle Einzelheiten zu gehen. Das ist praktisch oft auch gar nicht möglich. Es genügt deshalb eine Regelung, die den wesentlichen Gehalt der beiderseitigen Pflichten und Rechte kennzeichnet.

Eine solche abschließende Regelung ist hier durch den oben bezeichneten Tarifvertrag vom 1. September 1959 getroffen. Es ist in ihm nämlich zunächst bestimmt, daß die für die Ausführung einer Akkordarbeit verbrauchte Zeit vom Arbeitnehmer anzugeben ist. Es ist in ihm aber weiter im wesentlichen auch bestimmt, wie diese Angabe zu geschehen hat ("auf dem Akkordzettel oder dem dafür bestimmten Lohnblatt"). Die Tatsache, daß die Festlegung der Akkordzeit, also deren Festhalten auf dem Lohnzettel oder dem Lohnblatt, vorgeschrieben ist, enthält eine abschließende Regelung im Sinne der obigen Ausführungen. Die weitere Ausführung des Festhaltens der Akkordzeit ist demgegenüber eine rein technische Maßnahme von untergeordneter Bedeutung. Es handelt sich bei ihr um eine Frage rein arbeitstechnischer (betriebsorganisatorischer) Art. Hinsichtlich dieser untergeordneten Frage kann der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nicht für sich in Anspruch nehmen.

Das folgt daraus, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Mittel zur Kenntlichmachung auf dem Akkordzettel oder dem Lohnblatt zur Verfügung zu stellen. Deshalb ist es ihm auch überlassen, die Art und Weise zu bestimmen, wie die Kenntlichmachung erfolgen soll, d. h. an welcher Stelle des Akkordzettels oder Lohnblatts, ob mit einem Bleistift oder Federhalter oder einer Maschine. Nur muß sich seine Bestimmung im Rahmen des Zumutbaren halten, und es darf die Art und Weise, wie das Bestimmungsrecht ausgeübt wird, nicht gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verstoßen. Insbesondere darf in Folge einer der Anordnung des Arbeitgebers entsprechenden Durchführung des Kenntlichmachens der Arbeitszeit für die Arbeitneh-

- 7 -



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



mer keine Lohnkürzung eintreten. Insgesamt gelten hier die Grundsätze des Verbots eines Rechtsmißbrauchs, wie sie in jedem Fall anzuwenden sind. In diesem Umfang steht dem Arbeitgeber das alleinige Bestimmungsrecht zu, so daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausscheidet.

4. Der Betriebsrat kann ein solches Mitbestimmungsrecht auch nicht aus der Tatsache herleiten, daß für die Zeit von 1961 bis 1963 fast zwei Jahre lang nach der Betriebsvereinbarung vom 1. September 1961 verfahren worden ist. Einmal ist diese frühere Betriebsvereinbarung gekündigt worden. Über die Wirksamkeit dieser Kündigung streiten die Beteiligten nicht. Es kommt also auch nicht darauf an, ob die Vereinbarung früher, d. h. vor der Kündigung - vielleicht als freiwillige Betriebsvereinbarung - gültig war.

Der Betriebsrat kann sich aber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, daß die Antragsgegnerin zwei Jahre lang das Nichterfassen der Akkordzeit durch An- und Abstempeln geduldet hat. Zwar hat der Senat in seiner Entscheidung BAG 12, 124 1287 = AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes ausgeführt, der Arbeitgeber könne sich vielleicht eines etwaigen alleinigen Bestimmungsrechts etwa dadurch begeben, daß er jahrelang eine bestimmte Handhabung in seinem Betrieb duldet. Hierzu hat Küchenhoff in der Anmerkung zu AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Ordnung des Betriebes darauf hingewiesen, hier wie auch sonst sei der Wille der Beteiligten Grundlage rechtlichen Geschehens. Wenn die Beteiligten eine Angelegenheit aus ihrem Willensbereich ausgeklammert hätten, so könne sie in den Ordnungsbereich anderer Willensträger, ja eines bisher Beteiligten und eines weiteren Willensträgers in gemeinschaftlicher Zuständigkeit, über-, aber nicht mehr in die Rechtsmacht dessen zurückgehen, der seine Befugnis nicht wirkungsvoll ausgeübt und sie daher verwirkt habe und sie nunmehr zurückholen möchte.

Diese Grundsätze können im Streitfall nicht zur Anwendung kommen. Denn die Handhabung in den Jahren



- 8 -

1961 bis 1963 geschah aufgrund einer Betriebsvereinbarung, die – wenn überhaupt – nur als freiwillige Betriebsvereinbarung Gültigkeit beanspruchen konnte. Als solche war sie, da sie eine für eine längere Zeitdauer gewollte Regelung enthielt, nach der ständigen Rechtsprechung des Senats jederzeit kündbar, da in ihr selbst eine Kündigungsbeschränkung nicht – und zwar auch nicht stillschweigend – enthalten war (vgl. dazu Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 52 Anm. 42 und die dortigen Nachweise). Eine Nachwirkung scheidet aus, da es sich äußerstens um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handelte (BAG /Großer Senat/ 3, 1 /5 f/ = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG; a. A. Fitting-Kraegeloh-Auffarth aaO § 52 Anm. 24 f), wobei die Frage, ob einer gekündigten obligatorischen Betriebsvereinbarung eine Nachwirkung zukommt, hier nicht zu entscheiden ist.

Hat der Arbeitgeber über eine seinem alleinigen Bestimmungsrecht unterworfenen Frage mit dem Betriebsrat eine freiwillige und jederzeit kündbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so hat er sich – gerade wegen der jederzeitigen Kündbarkeit – damit seines alleinigen Bestimmungsrechts hinsichtlich dieser Frage nicht für die Dauer begeben. Er hat insbesondere dieses ihm zustehende Recht damit nicht verwirkt; denn sein Vertragspartner, der Betriebsrat, kann mit Rücksicht auf die Kündbarkeit der Betriebsvereinbarung nicht damit rechnen, daß der Arbeitgeber das ihm ursprünglich nach dem Gesetz oder Tarifvertrag zustehende alleinige Bestimmungsrecht nicht durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung wieder an sich ziehen wird.

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Winkler

Paulsen



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

