

Aktenzeichen: 1 ABR 67/83
Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 22. Oktober 1985
- 1 ABR 67/83 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 6. Januar 1983
Paderborn - 1 BV 13/82 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 29. Juni 1983
Hamm - 12 Ta BV 17/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Leistungszulagen

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11; Lohnvertrag der
Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie vom 16.
Januar 1981 § 2 Nr. 4

Leitsätze:

1. Ein dem Akkord- und Prämienlohn vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt liegt nur vor, wenn eine Leistung des Arbeitnehmers gemessen und mit einer Bezugsleistung verglichen und das nach dem Verhältnis der gezeigten Leistung zur Bezugsleistung bemessene Entgelt für eben diese gezeigte Leistung gezahlt wird (im Anschluß an BAG 45, 208 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Provision).
2. Wird aufgrund eines geregelten Beurteilungsverfahrens für eine in der Vergangenheit liegende Leistung eine Leistungszulage gewährt, die sich nach der Zahl der erhaltenen Beurteilungspunkte bemißt, aber künftig zum tariflichen Stundenlohn gezahlt wird, so handelt es sich nicht um ein dem Akkord- und Prämienlohn vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.
3. Der Betriebsrat hat daher hinsichtlich der Höhe des Geldwertes je Beurteilungspunkt kein Mitbestimmungsrecht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 67/83

12 Ta BV 17/83 Hamm

Verkündet am
22. Oktober 1985

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 22. Oktober 1985 durch den Präsidenten Professor Dr.
Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehren-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

amtlichen Richter Dr. Hoffmann und Breier beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Hamm vom 29. Juni 1983 - 12 Ta BV 17/83 -
teilweise aufgehoben und insgesamt wie folgt
neu gefaßt:

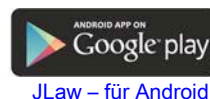
Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der
Beschluß des Arbeitsgerichts Paderborn vom 6.
Januar 1983 - 1 BV 13/82 - teilweise abgeän-
dert. Es wird festgestellt, daß der Spruch der
Einigungsstelle vom 21. Oktober 1982 nur inso-
weit unwirksam ist, als er in Nr. 5 den Geld-
wert je Beurteilungspunkt in einem bestimmten
Prozentsatz des Tariflohnes festlegt. Der wei-
tergehende Antrag des Arbeitgebers wird abge-
wiesen.

Die weitergehende Beschwerde und Rechtsbe-
schwerde des Betriebsrats werden zurückgewie-
sen.

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 (im folgenden: der Arbeitgeber) stellt Garten- und Kleinmöbel her. Er ist Mitglied im Landesverband Niedersachsen der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie. Auf die Arbeitsverhältnisse seiner Arbeitnehmer finden die zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, so auch der Lohntarifvertrag der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie vom 16. Januar 1981. In § 2 Nr. 4 dieses Tarifvertrages heißt es:

Arbeitnehmer im Zeitlohn, die in ihrem Arbeitsgebiet ständig besondere Leistungen erbringen, erhalten eine Leistungszulage in einem Prozentsatz zu ihrem Tariflohn.

Grundsätze zur Ermittlung von Leistungszulagen werden in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 BetrVG geregelt.

Nachdem die Beteiligten sich über eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht einigen konnten, fällte eine von ihnen angerufene Einigungsstelle am 21. Oktober 1982 einen Spruch, in dem es u.a. wie folgt heißt:

...

2. Die Arbeitnehmer werden einmal jährlich im Zuge der folgenden vereinbarten Leistungsbeurteilung erfaßt. Die Leistungsbeurteilung erfolgt jeweils zum 1. Januar eines jeden Jahres. ...



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



3. Die Höhe der Leistungszulage richtet sich nach der persönlichen Leistung. Sie wird nach folgenden Merkmalen beurteilt:
 - a) Arbeitsgüte
 - b) Arbeitsmenge/Arbeitstempo
 - c) Arbeitseinsatz
4. Die Untergliederung dieser Merkmale und die Zuordnung von Punkten ergibt sich aus dem als Anlage beigefügten Beurteilungsbogen. Der Beurteilungsbogen ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.
5. Für jeden Punkt der Leistungsbeurteilung, der über eine Gesamtpunktzahl von zehn Punkten hinausgeht, erhält der beurteilte Zeitlöhner in den Lohngruppen 1 - 6 1,6 % seines tariflichen Zeitlohnes, ab Lohngruppe 7 0,4 % seines tariflichen Zeitlohnes.

...

In dem Beurteilungsbogen ist vorgesehen, daß je Beurteilungsmerkmal 0 - 10 Punkte vergeben werden können. Für die einzelnen Beurteilungsmerkmale werden eine Reihe von Einflußgrößen genannt, die für das Beurteilungsmerkmal bestimmend sein können, so für das Beurteilungsmerkmal "Arbeitsgüte" 25 Einflußgrößen, wie Selbständigkeit, Zusammenarbeit, Sorgfalt, Fähigkeit zum Improvisieren, Aufmerksamkeit, Ordnung, Verhandlungsgeschick, Anpassungsfähigkeit oder Führungseigenschaften, für das Beurteilungsmerkmal "Arbeitsmenge/Arbeitstempo" 7 Einflußgrößen, wie Menge pro Arbeitszeit, Stetigkeit der Leistung, Vielseitigkeit oder Belastbarkeit bei besonderen Anforderungen und für das Beurteilungsmerkmal "Arbeitseinsatz" 9 Einflußgrößen, wie Einsatzfreudigkeit, Lernbereitschaft, Interesse an der Arbeit oder Bereitschaft, auch unangenehme Aufgaben zu übernehmen und durchzuführen.



Den am 4. November 1982 zugestellten Spruch hat der Arbeitgeber im vorliegenden Verfahren mit dem am 16. November 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag angefochten. Er ist der Auffassung, der Beschluß sei unwirksam, weil die Festsetzung der Höhe der Leistungszulage nicht in die Zuständigkeit der Einigungsstelle falle. Der Betriebsrat habe lediglich ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Grundsätzen zur Ermittlung der Leistungszulagen. Bei diesen Leistungszulagen handele es sich nicht um leistungsbezogene Entgelte im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Die Einigungsstelle habe auch ihren Ermessensspielraum überschritten, indem sie die Arbeitnehmer in zwei Gruppen mit unterschiedlicher Zulagenhöhe eingeteilt habe, was gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße und den Betriebsfrieden stören könne.

Der Arbeitgeber hat daher beantragt

1. festzustellen, daß der Beschluß der Einigungsstelle ... vom 21. Oktober 1982 ... unwirksam ist,

hilfsweise

2. den Beschluß der Einigungsstelle ... vom 21. Oktober 1982 ... aufzuheben.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, daß auch die Höhe der Leistungszulage mitbestimmungspflichtig sei. Bei der Leistungszulage handele es sich um ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.



Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben und festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Abweisungsantrag weiter, während die Antragstellerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nur zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Höhe der Leistungszulage verneint und damit den Spruch der Einigungsstelle insoweit für unwirksam gehalten.

I. Gegen die Zulässigkeit des Verfahrens und des Antrages bestehen keine Bedenken. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle festzustellen ist, wenn es an deren Zuständigkeit fehlt; nicht etwa ist der Spruch der Einigungsstelle aufzuheben (Beschuß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972; Beschuß vom 28. Februar 1984 - 1 ABR 37/82 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang).

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die nach § 2 Nr. 4 LTV zu zahlende Leistungszulage sei kein den Akkord- und Prämienansätzen vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, so daß dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Höhe der Leistungszulage nicht zustehe. Auch § 2 Nr. 4 LTV begründe ein solches Mitbestimmungsrecht



nicht, da nach dieser Vorschrift lediglich die Grundsätze zur Ermittlung von Leistungszulagen in einer Betriebsvereinbarung zu regeln seien, nicht aber auch deren Höhe.

Dem ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zuzustimmen.

1. Die Höhe der Leistungszulagen ist nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

a) Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten einschließlich der Geldfaktoren. Der unter den Beteiligten strittige Prozentsatz des Tariflohnes je Beurteilungspunkt ist ohne Frage ein Geldfaktor. Die Höhe der Leistungszulage je Arbeitnehmer ist gleich dem Produkt aus der Zahl der erreichten Beurteilungspunkte minus zehn Punkte und dem Prozentsatz des Tariflohnes des betreffenden Arbeitnehmers. Dieser Prozentsatz als Geldfaktor unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats dann, wenn es sich bei der nach § 2 Nr. 4 LTV zu zahlenden Leistungszulage um ein dem Akkord oder der Prämie vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt handelt.

Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 28. Juli 1981 (BAG 36, 1 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) ausgesprochen, daß ein dem Akkord- und Prämienlohn vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG eine Vergütungsform ist, bei der eine "Leistung" des Arbeitnehmers,

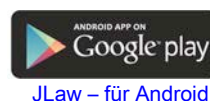


gleichgültig, worin diese besteht, gemessen und mit einer Bezugsleistung verglichen wird, und bei der sich die Höhe der Vergütung in irgendeiner Weise nach dem Verhältnis der Leistung des Arbeitnehmers zur Bezugsleistung bemißt. Er hat daran in seiner Entscheidung vom 13. März 1984 (BAG 45, 208 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) festgehalten.

b) Die Rechtsbeschwerde wendet sich gegen die Unterscheidung der leistungsbezogenen Entgelte in solche, die mit Akkord und Prämie vergleichbar sind, und solche, denen dieses Merkmal fehlt. Sie macht geltend, daß wegen der allen leistungsbezogenen Entgeltformen anhaftenden Leistungsanreizfunktion und der damit verbundenen Gefahren, aber auch wegen der mit solchen Entgeltsystemen durchweg verfolgten anderen unternehmerischen Zielsetzungen eine unterschiedliche Behandlung leistungsbezogener Entgelte nicht gerechtfertigt sei. Mit diesem Vorbringen und dieser Kritik, die sich weitgehend auf Pornschlegel (Begriff und Systematik leistungsbezogener Entgelte, AuR 1983, 193 und Anm. zur Entscheidung des Senats vom 13. September 1983 in AuR 1984, 92) beruft, hat sich der Senat schon in seiner Entscheidung vom 13. März 1984 (BAG 45, 208 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) auseinandergesetzt. Er hat dazu ausgeführt, daß der Gesetzgeber nicht alle leistungsbezogenen Entgelte dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG unterstellt habe, sondern nur diejenigen Formen, die zusätzlich auch mit dem Akkord und der Prämie vergleichbar seien. Der Umstand, daß die einzelnen Formen leistungsbezogener Entgelte weitgehend austauschbar und die Übergänge zwischen ihnen fließend seien, könne zwar eine mitbe-



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



stimmungsrechtliche Gleichbehandlung erwünscht oder geboten erscheinen lassen, eine solche Fortentwicklung könne jedoch nicht Aufgabe der Rechtsprechung sein. Davon ist auch für den vorliegenden Rechtsstreit auszugehen.

c) Bei der Leistungszulage handelt es sich um ein leistungsbezogenes Entgelt.

aa) Allerdings besagt § 2 Nr. 4 LTV selbst nichts darüber, wie die zu zahlende Leistungszulage im einzelnen ausgestaltet sein soll. Der Vorschrift ist lediglich zu entnehmen, daß sie für ständig erbrachte besondere Leistungen durch eine Zulage zum Tariflohn gezahlt werden soll. Die nähere Ausgestaltung wird der von den Betriebspartnern abzuschließenden Betriebsvereinbarung überlassen.

Der Spruch der Einigungsstelle macht eine geordnete Leistungsbeurteilung der Arbeitnehmer und ihr Ergebnis zur Grundlage der zu zahlenden Leistungszulage. Er beruht auf insoweit übereinstimmenden Vorstellungen der Betriebspartner darüber, wie die Leistungszulage ermittelt werden soll.

Bestimmend für die Höhe der persönlichen Zulage ist danach das im Rahmen des vereinbarten methodischen Beurteilungsverfahrens gefundene Beurteilungsergebnis. Der Beurteilung unterworfen ist die Arbeitsleistung des einzelnen Arbeitnehmers in ihrer Gesamtheit. Sie wird im Hinblick auf drei Merkmale beurteilt, nämlich nach der Arbeitsgüte, nach der Arbeitsmenge/Arbeitstempo und



nach dem Arbeitseinsatz, wobei im einzelnen vorgeschrieben wird, welche Umstände, Eigenschaften, Fähigkeiten und gezeigte Verhaltensweisen die einzelnen Merkmale bestimmen. Für jedes Beurteilungsmerkmal können bis zu zehn Punkte vergeben werden, wobei nicht näher geregelt ist, welchen vorgefundenen Umständen, Eigenschaften, Leistungen oder Verhaltensweisen welche Punktzahl zuzuordnen ist. Je positiver ein Merkmal zu bewerten ist, desto höher soll jedoch die zu gebende Punktzahl sein.

Das Beurteilungsergebnis wird durch die Zahl der erreichten Beurteilungspunkte ausgewiesen. Jeder Beurteilungspunkt soll einen bestimmten Geldwert haben - ausgedrückt in Prozent des Tariflohnes -, so daß das Produkt aus Beurteilungspunkten (minus 10 Punkte) 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 regelmäßig nach einem Jahr erfolgt, ein anderes Beurteilungsergebnis festgestellt wird, unabhängig davon, wie sich die bei der Beurteilung gewertete Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in der Zwischenzeit gestaltet. Damit ist maßgebend für die Leistungszulage die eigentliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, seine arbeitsrelevanten Fähigkeiten, Eigenschaften und Verhaltensweisen sowie das quantitative und qualitative Ergebnis seiner Arbeit. Alle diese Größen sind auf jeden Fall Leistungen im Sinne der Definition des Senats, wie sie in der Entscheidung vom 13. März 1984 (BAG 45, 208 = AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Provision) näher erläutert worden ist.



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



Auch Sinn und Zweck dieser Leistungszulage sprechen dafür, sie als leistungsbezogenes Entgelt zu begreifen. Auch von ihr soll ein Anreiz dahin ausgehen, daß der Arbeitnehmer die mit der Leistungszulage honorierten Leistungen weiterhin erbringt oder steigert, um so eine möglichst gleichbleibende Arbeitsleistung und ein möglichst gleichbleibendes Arbeitsergebnis auf hohem Niveau zu erreichen. Daß mit einer solchen Leistungszulage gleichzeitig auch eine größere Lohngerechtigkeit gegenüber den ausschließlich an den Anforderungen der Arbeit orientierten Entgelten nach Lohn- und Gehaltsgruppen erstrebt wird, steht dem nicht entgegen, rechtfertigt vielmehr das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Festlegung der allgemeinen Grundsätze für deren Ermittlung.

bb) Ob eine derart ausgestaltete Leistungszulage ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, d.h. auch ein mit Akkord oder Prämie vergleichbares Entgelt ist, hat der Senat in der Entscheidung vom 28. Februar 1984 (- 1 ABR 37/82 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang) noch offengelassen. Die Frage ist zu verneinen.

Bei der hier zu beurteilenden Leistungszulage wird die Leistung des Arbeitnehmers, seine Arbeitsgüte, seine Arbeitsmenge/Arbeitstempo, sein Arbeitseinsatz anhand der im einzelnen genannten Bestimmungsgrößen nicht gemessen, sondern bewertet. Ob schon das die Vergleichbarkeit der Leistungszulage mit Akkord und Prämie ausschließt, mag zweifelhaft sein. Einen wesentlichen Unterschied zwischen Messen und Bewerten wird man nicht feststellen



können, und die Übergänge zwischen beiden Formen der Ermittlung der Leistung mögen fließend sein.

Weniger eindeutig läßt sich die Frage beantworten, ob die so bewertete Leistung auch mit einer Bezugsleistung verglichen wird. Die allgemeinen Grundsätze über die Zahlung der Leistungszulage besagen ausdrücklich nichts darüber, an welchen Anforderungen sich die Bewertung der Leistung durch Vergabe einer unterschiedlich hohen Punktzahl orientieren soll. Da die Leistungszulage nach § 2 Nr. 4 LTV jedoch "ständig erbrachte besondere Leistungen" vergüten soll, wird man annehmen können, daß der Bewertung der Leistung - wenn auch unausgesprochen und undefiniert - eine Vorstellung darüber zugrunde liegt, was die "nicht besondere", also normale Leistung ist, für die Beurteilungspunkte noch nicht zu vergeben sind. Ob es ausreicht, derart strukturierte Leistungszulagen schon als eine mit Akkord oder Prämie vergleichbare leistungsbezogene Entgeltform anzusehen, braucht nicht abschließend entschieden zu werden. Die Leistungszulage ist schon aus einem anderen Grunde nicht mit Akkord und Prämie zu vergleichen.

Die Höhe der Vergütung des Arbeitnehmers bestimmt sich jedoch nicht nach dem Verhältnis seiner gezeigten und bewerteten besonderen Leistung zu einer angenommenen Bezugsleistung, der normalen Leistung. Zwar führt eine besondere Leistung zur Gewährung einer Leistungszulage und damit zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers und steigert sich die Leistungszulage, je höher die besondere Leistung bewertet wird. Gleichwohl bestimmt die gezeigte und bewertete Leistung nicht die Höhe der



Vergütung für eben diese Leistung.

Der Arbeitnehmer, der während des Beurteilungszeitraums eine besondere Leistung erbringt, verdient damit für seine im Beurteilungszeitraum erbrachte Leistung noch keine höhere Vergütung. Ein Anspruch auf eine höhere Vergütung erwächst ihm erst in dem Moment, in dem einmal die gezeigte höhere Leistung zu einer entsprechenden Beurteilung führt und er zum anderen eine weitere Arbeitsleistung erbringt, die ohnehin zu vergüten ist und aufgrund des Beurteilungsergebnisses dann höher vergütet wird. Er erhält die Leistungszulage auch für alle Stunden, für die auch ohne Arbeitsleistung aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen der Tariflohn zu zahlen ist. Auf der anderen Seite erhält der Arbeitnehmer, der während des ganzen Kalenderjahres eine besondere Leistung gezeigt hat und deswegen zum Beurteilungszeitpunkt eine entsprechende Zahl von Beurteilungspunkten erreicht, dann aber alsbald aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, die durch die besondere Leistung erhöhte Vergütung nur so lange, wie er nach dem Beurteilungszeitpunkt noch Vergütungsansprüche hat. Ihm steht kein Anspruch auf "Nachzahlung" der aus der besonderen Leistung sich ergebenden Leistungszulage für die Vergangenheit zu. Die Leistungszulage ist damit nicht Entgelt für die gezeigte besondere Leistung. Die Vergütung des Arbeitnehmers für die erbrachte Leistung bemißt sich nicht nach dieser Leistung oder irgendeinem Verhältnis dieser Leistung zu einer vorausgesetzten Bezugsleistung, sondern allein nach denjenigen Merkmalen, die für die Berechnung der Vergütung im Beurteilungszeitraum maßgebend waren und die mit der in diesem Zeitraum erbrachten



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



Leistung nichts zu tun haben. Sie hat wesentliche Merkmale des reinen Zeitlohnes, auch wenn ihre Höhe abhängig von einer in der Vergangenheit gezeigten Leistung ist.

Damit unterscheidet sich die Leistungszulage wesentlich von leistungsbezogenen Entgelten in Form von Akkord- oder Prämienlohn. Bei diesen Vergütungsformen bestimmt die erbrachte Leistung die Höhe der Vergütung gerade für eben diese Leistung. Eine höhere Leistung führt unmittelbar zu einer bereits verdienten höheren Vergütung. Diese ist nicht davon abhängig, daß der Arbeitnehmer nach dem Erbringen der Leistung überhaupt noch weiterarbeitet. Daß die durch die Leistung verdiente Vergütung aus abrechnungstechnischen oder anderen Gründen erst später - unter Umständen auch erst am Jahresende - fällig werden kann, kann an dieser Beurteilung nichts ändern.

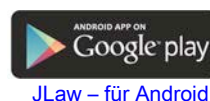
Danach ist die hier zu beurteilende Leistungszulage kein dem Akkord- oder Prämienlohn vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über den Geldfaktor läßt sich aus dieser Vorschrift nicht begründen.

2. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über den Prozentsatz ergibt sich auch nicht aus den Regelungen des Lohntarifvertrages.

a) Nach § 2 Nr. 4 LTV sind die "Grundsätze zur Ermittlung von Leistungszulagen" in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 BetrVG



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



zu regeln. Zu diesen Grundsätzen gehört nicht die Bestimmung der Höhe der Leistungszulagen. Schon die Gewerkschaft Holz und Kunststoff hat bei ihrem Verhandlungsvorschlag für § 2 Nr. 4 LTV unterschieden zwischen den "Grundsätzen zur Ermittlung von Leistungszulagen" und der "Höhe von Leistungszulagen". Nach ihrem Verhandlungsvorschlag sollte § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV wie folgt lauten:

Grundsätze zur Ermittlung und die Höhe von Leistungszulagen werden in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 BetrVG geregelt.

Wenn dann die Worte "und die Höhe" nicht Inhalt von § 2 Nr. 4 LTV geworden sind, spricht das dafür, daß die Höhe der Leistungszulagen nicht Inhalt der vorgesehenen Betriebsvereinbarung sein sollte. Dem entspricht auch eine vielfältige tarifliche Praxis. Tarifverträge, die Leistungszulagen zum Zeitlohn vorsehen, bestimmten regelmäßig, daß die Leistungszulagen insgesamt einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme ausmachen müssen (so die Tarifverträge für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen oder der Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie im Unterwesergebiet vom 6. Dezember 1974, vgl. Beschluß des Senats vom 28. Februar 1984, aa0).

Auch § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG spricht von Entlohnungsgrundsätzen, ohne daß damit die Höhe des Lohnes angesprochen ist (Beschluß des Senats vom 22. Januar 1980, BAG 32, 350 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Beschluß vom 22. Dezember 1981, BAG 37, 255 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestal-



tung).

b) Dem steht auch nicht entgegen, daß die Antragstellerin selbst in ihrem ersten Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung über Leistungszulagen einen bestimmten Prozentsatz je Beurteilungspunkt genannt hat. Die Antragstellerin hat § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV dahin verstanden, daß die Festlegung der Höhe der Leistungszulagen ihr allein obliege. Wenn sie daher in ihrem Entwurf für eine Betriebsvereinbarung schon von ihrem Bestimmungsrecht hinsichtlich der Höhe der Leistungszulage Gebrauch gemacht habe und einen bestimmten Prozentsatz je Beurteilungspunkt genannt hat, besagt dies nicht, daß die Antragstellerin und der hinter ihr stehende Arbeitgeberverband als zweiter Tarifpartner davon ausgegangen sind, daß auch die Höhe der Leistungszulage gemäß § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist und der Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht haben soll.

c) Wenn der Betriebsrat meint, die nach § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV abzuschließende Betriebsvereinbarung müsse sich schon deswegen mit auf die Höhe der Leistungszulage erstrecken, weil die Tarifvertragsparteien eine Angelegenheit nicht der Alleinentscheidung des Arbeitgebers überlassen dürfen, so trifft auch das nicht zu. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 5. März 1974 (BAG 26, 60 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit) zwar ausgesprochen, daß tarifvertragliche Regelungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht dadurch verdrängen können, daß sie dem Arbeitgeber ein einseitiges Bestimmungsrecht einräumen. Diese Entscheidung betrifft jedoch



einmal nur tarifvertragliche Regelungen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und befaßt sich zum anderen nur mit der Frage, ob gesetzlich begründete Mitbestimmungsrechte entsprechend dem Eingangssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG nur durch eine sachliche Regelung der Angelegenheit selbst oder auch dadurch ausgeschlossen werden können, daß dem Arbeitgeber im Tarifvertrag selbst ein einseitiges Bestimmungsrecht eingeräumt wird. Hier geht es jedoch nicht darum, ob die tarifliche Regelung ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausschließt, sondern allein um die Frage, ob § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch hinsichtlich der Höhe der Leistungszulage begründet und gegebenenfalls begründen konnte. Besteht in einer bestimmten Angelegenheit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG, so sind die Tarifpartner, wenn sie diese Angelegenheit nicht selbst abschließend regeln wollen, nicht verpflichtet, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu begründen. Sie können die nähere Ausgestaltung der Regelung der Angelegenheit auch dem Arbeitgeber allein zuweisen.

Auch aus § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV folgt daher kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Höhe der Leistungszulage.

Der Spruch der Einigungsstelle konnte damit den Geldwert je Beurteilungspunkt in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Tariflohnes nicht mit bindender Wirkung für die Betriebspartner festsetzen. Ihr Spruch ist insoweit unwirksam.



3. Der Spruch der Einigungsstelle bestimmt in Ziff. 5 nicht nur den Geldwert des einzelnen Beurteilungspunktes, sondern legt weiter fest, daß der Geldwert je Beurteilungspunkt für die Zeitlöhner der Lohngruppen 1 - 6 viermal so hoch ist wie der Geldwert der Zeitlöhner der Lohngruppen 7 und höher. Der Arbeitgeber sieht darin eine Überschreitung der Grenzen des Ermessens der Einigungsstelle und einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und hält diese Differenzierung ebenfalls für unwirksam.

Die Einigungsstelle hat diese Differenzierung "unter Berücksichtigung der Tarifgeschichte (hinsichtlich der Eingruppierung der Betriebshandwerker), des jetzigen unterschiedlichen Ausmaßes einer übertariflichen Vergütung, der Anrechnungsklausel in Nr. 13 sowie schließlich unter Berücksichtigung einer sozialen Komponente" vorgenommen und die Ansicht vertreten, daß diese nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Sie ist dabei davon ausgegangen, daß die Betriebshandwerker ohnehin schon eine hohe tarifliche Vergütung erhalten - nämlich die Lohngruppe 7 und höher, während die Facharbeiter Lohn nach der Lohngruppe 5 oder 6 erhalten - und daß die Betriebshandwerker bisher schon eine im Schnitt geringere übertarifliche Vergütung erhalten haben. Die Neuregelung der im Betrieb gezahlten übertariflichen Vergütung durch die tariflich geforderte Leistungszulage sollte nach dem Bestreben der Einigungsstelle möglichst kostenneutral sein. Wenn daher die Einigungsstelle für Zeitlöhner der Lohngruppen 7 und höher einen geringeren Geldwert je Beurteilungspunkt für richtig hielt, kann darin weder ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch ein Überschreiten der Grenzen



ihres Ermessens gesehen werden.

Eine solche Regelung ist auch durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gedeckt. Sie ist Teil der innerbetrieblichen Lohngestaltung, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auch dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn die Leistungszulage kein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ist. Es ist eine Frage der von den Betriebspartnern bzw. der Einigungsstelle zu regelnden innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, ob der Geldwert je Beurteilungspunkt für alle Arbeitnehmer gleich sein soll oder ob Differenzierungen vorgenommen werden sollen.

Soweit daher der Spruch der Einigungsstelle in Nr. 5 bestimmt, daß der Geldwert je Beurteilungspunkt für die Zeitlöhner der Lohngruppen 1 - 6 das vierfache des Geldwertes je Beurteilungspunkt für die Zeitlöhner der Lohngruppen 7 und höher betragen soll, ist diese Regelung nicht zu beanstanden.

4. Der Arbeitgeber begehrt nach seinem Antrag die Feststellung, daß der Spruch der Einigungsstelle unwirksam ist. Seine Angriffe richten sich jedoch ausschließlich gegen die in Nr. 5 des Spruches getroffenen Regelungen. Soweit es aus den Protokollen über die zwei Verhandlungen vor der Einigungsstelle ersichtlich ist, bestand unter den Betriebspartnern über den übrigen Inhalt der zu treffenden Regelung kein Streit. Der darüber gefällte Spruch der Einigungsstelle ist nicht deswegen unwirksam, weil Nr. 5 des Spruches eine unwirksame Bestimmung enthält. Der Senat hat wie-



derholt entschieden, daß die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines diese ersetzenden Spruches der Einigungsstelle nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung bzw. des Spruches führt. Entscheidend ist, ob der wirksame Teil der Betriebsvereinbarung oder des Spruches der Einigungsstelle auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Das folgt aus dem Normencharakter der Betriebsvereinbarung, der es ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen gebietet, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit einer gesetzten Ordnung diese insoweit aufrecht zu erhalten, als sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre ordnende Funktion noch entfalten kann (vgl. zuletzt Entscheidung des Senats vom 28. April 1981, BAG 35, 205 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen).

Das ist vorliegend der Fall. Der Spruch der Einigungsstelle enthält auch dann eine in sich geschlossene und praktikable Regelung der Grundsätze zur Ermittlung der Leistungszulagen, wenn die Bestimmung des Geldwertes je Beurteilungspunkt - allerdings unter Berücksichtigung der von der Einigungsstelle wirksam vorgenommenen Differenzierung - der Antragstellerin überlassen bleibt. Der Spruch der Einigungsstelle trifft diejenige Regelung, die nach § 2 Nr. 4 Abs. 2 LTV durch eine Betriebsvereinbarung über die Grundsätze zur Ermittlung von Leistungszulagen geschaffen werden sollte. Der Spruch der Einigungsstelle ist daher le-



diglich insoweit unwirksam ist, als er sich auf die Festsetzung
des Geldwertes je Beurteilungspunkt erstreckt.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Dr. Hoffmann

Breier



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)