

Für das Nachschlagewerk! 23 Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

44

Gesetz: BetrVG § 56; Rahmentarifvertrag für die Hohlglasindustrie (gewerbl. Arbeitnehmer) vom 27. März 1953
§§ 5, 19; BGB § 611 Akkordlohn.

Leitsätze:

1. Haben die Tarifparteien eine der in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten durch Tarifvertrag geregelt, dann scheidet, soweit die tarifliche Regelung reicht, das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des § 56 BetrVG aus.
2. Dies gilt auch für die Vorschrift des § 56 Abs. 2 BetrVG über die verbindliche Entscheidung durch die Einigungsstelle dann, wenn der Tarifvertrag für die Klärung der Angelegenheit ein eigenes Schlichtungsverfahren zur Verfügung stellt. Ergeht dennoch ein Spruch der Einigungsstelle gemäß § 56 Abs. 2 BetrVG, so äußert dieser keine Rechtswirkungen.

Aktenzeichen: 1 ABR 7/60

Beschluß des BAG vom 23. März 1962 LAG Bayern 91.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

44

ABR 7/60

TaBV 51/60 Bayern

erklärt
am 23. März 1962

sz Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

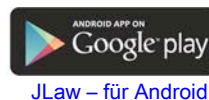
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Paulsen beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers werden die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Bayern in München vom 13. Mai 1960 - 2 Ta BV 51/60 - und des Arbeitsgerichts Kempten, Zweigstelle Kaufbeuren, vom 12. November 1959 - BV Nr. 2/59 - Kfb - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Juni 1959 nichtig ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I Die Antragsgegnerin ist ein Betrieb der Hohlglasindustrie. Antragssteller ist der in diesem Betrieb gebildete Betriebsrat. Die Antragsgegnerin ist tarifgebunden hinsichtlich des auf Bundesebene abgeschlossenen Rahmentarifvertrags für die Hohlglasindustrie (Gewerbliche Arbeitnehmer) vom 27. März 1953 (RTV) und des Lohntarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer u.a. in den Betrieben der Hohl- und Kristallglas-Industrie in Bayern vom 11. Juni 1958 (LTV).

Bei der Antragsgegnerin werden bestimmte Arbeiten im Akkord ausgeführt. Die Stückakkorde wurden, ohne daß der Regelung eine arbeitswissenschaftliche Methode zu Grunde gelegt war, in der Vergangenheit im einzelnen ausgehandelt. In den Jahren 1955 bis 1958 bemühte sich die Antragsgegnerin wiederholt um die Herabsetzung dieser Stücklohnsätze. Hierüber entschied, wenn die Verhandlungen mit dem Betriebsrat nicht zu einer Einigung führten, jeweils die tarifliche Schlichtungsstelle für die Hohlglasindustrie im Bezirk Bayern. Die letzte derartige Entscheidung, die erneut zu einer Senkung der Akkordsätze führte, erging am 28. April 1958.

Im Januar 1959 beantragte die Antragsgegnerin bei dem Antragsteller die Zustimmung zu einer weiteren Herabsetzung der Akkordlöhne. Eine Einigung der beiden Betriebspartner wurde nicht erzielt. Daraufhin trat auf Betreiben der Antragsgegnerin eine Einigungsstelle zusammen, deren von dem Antragsteller benannte Mitglieder nach anfänglicher Teilnahme an den Verhandlungen ihre weitere Mitarbeit vor Fällung des Spruches ablehnten. Die Einigungsstelle erließ am 11. Juni 1959 durch den Vorsitzenden und die von der Antragsgegnerin benannten Mitglieder einen Spruch, durch den der gewünschte Senkung der einzelnen Stückakkorde im wesentlichen entsprochen wurde.

In dem daraufhin eingeleiteten Beschlußverfahren hat der Antragsteller die Feststellung begehrt, daß dieser Spruch

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Einigungsstelle nichtig sei. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

II Entgegen der Ansicht des Arbeits- und ^{des} Landesarbeitsgerichts ist die begehrte Feststellung zu treffen. Die Einigungsstelle ist nicht zuständig gewesen, den Spruch vom 11. Juni 1959 zu fällen. Ihre Entscheidung ist deshalb rechtsunwirksam

1. Die Zulässigkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 4 k ArbGG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 ArbGG. Antragsteller und Antragsgegnerin streiten darüber, ob der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Januar 1959 bindende Wirkung hat und deshalb gemäß § 56 Abs. 2 in Verbindung mit § 50 Abs. 4 BetrVG einer Betriebsvereinbarung gleichsteht. Es geht damit im Kern um das Bestehen oder Nichtbestehen einer Betriebsvereinbarung, nicht aber, wie offenbar die Vorinstanzen meinen, um die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Dieser Umstand spielt lediglich für die Begründung des Antrags eine Rolle (vgl. Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 82 Anm. 42 und 51).

2 Das Rechtsschutzinteresse für die begehrte Feststellung ergibt sich aus dem Bedürfnis nach Klärung der aufgeworfenen Frage. Das Beteiligungs- und damit das Antragsrecht des Antragstellers (vgl. § 81 ArbGG) ist daraus herzuleiten, daß der Antragsteller Partei des Verfahrens vor der Einigungsstelle gewesen ist und wegen der Rechtswirkungen des Spruches der Einigungsstelle durch diesen unmittelbar in seiner Rechtsstellung berührt wird. Dies gilt ungeachtet des Umstandes, daß der Antragsteller sein Begehren vor allem damit begründet, daß ein seiner Mitbestimmung unterworfener Regulationsfall nicht vorgelegen habe.

3. Eine Einigungsstelle im Sinne des § 56 Abs. 2 BetrVG, wie sie hier tätig geworden ist, ist zur Entscheidung nur berufen, wenn zwischen den Betriebspartnern eine Überein-

- 4 -

stimmung über die in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten Fragen, die sogenannten mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten, nicht zu erzielen ist. Wie die Eingangsworte des § 56 Abs. 1 BetrVG ergeben, besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und damit zugleich die Zuständigkeit der Einigungsstelle aber nur insoweit, als die Angelegenheit nicht gesetzlich oder tariflich geregelt ist. Das Gesetz räumt damit und mit dem die gleiche Grundauffassung verfolgenden § 59 BetrVG dem Tarifvertrag den unbedingten Vorrang vor der betrieblichen Regelung ein. In allen Angelegenheiten des § 56 Abs. 1 BetrVG und damit auch in der hier umstrittenen Frage der Regelung der Akkord- und Stücklohnsätze (§ 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG) haben es die Tarifparteien in der Hand, selbst die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit zu regeln; eine solche tarifliche Regelung hat zur Folge, daß, soweit die Regelung reicht, die gesetzliche Regelung des § 56 BetrVG ausscheidet.

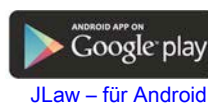
Diese Auffassung wird, soweit ersichtlich, einhellig im Schrifttum vertreten (vgl. z.B. Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 5 und 5a; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 56 Anm. 2; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 56 Anm. 9 und 10; Galperin-Siebert, BetrVG, § 56 Anm. 14; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II S. 834; zum Teil mit weiteren Hinweisen). Soweit der erkennende Senat (BAG 2, 165 [167] = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG) und der Zweite Senat (BAG 8, 112 [121] = AP Nr. 11 zu § 611 BCB Akkordlohn sowie BAG 8, 143 [153] = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG) in ihren Ausführungen zur Bedeutung der Eingangsworte des § 56 Abs. 1 BetrVG dahin verstanden werden könnten, daß eine tarifliche Regelung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats (und nicht eine tarifliche Regelung der in § 56 Abs. 1 BetrVG genannten Angelegenheiten) gemeint sei, braucht hierauf im Rahmen dieses Beschlusses nicht eingegangen zu werden. Der Vorrang der tariflichen Regelung der Angelegenheit (hier: Akkord- und Stücklohnsätze) vor einer Regelung durch die Betriebspartner ist jedenfalls in jenen Entscheidungen nicht verneint worden. Eine Abweichung der vor-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

liegenden von jenen Entscheidungen, die möglicherweise zur Anrufung des Großen Senats genötigt hätte, besteht deshalb nicht, ganz abgesehen davon, daß die den früheren Entscheidungen zu Grunde liegenden Sachverhalte andere sind als der Sachverhalt dieses Verfahrens.

4 Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ist der Senat zu dem Ergebnis gekommen, daß im Streitfall eine solche vorrangige tarifliche Regelung besteht, die dazu führt, daß der Antragsteller bei der Änderung der Stückakkorde im Jahre 1959 nicht kraft Gesetzes mitbestimmungsberechtigt und demzufolge auch die gesetzlich vorgesehene Einigungsstelle nicht zur Entscheidung berufen gewesen ist.

a) Es kann zunächst dahingestellt bleiben, ob die in § 5 des Rahmentarifvertrages (RTV) vom 27. März 1953 enthaltene Regelung der "Akkord- und Prämienarbeit" das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers aus § 56 Abs. 1 BetrVG insoweit verdrängt, als es um die Neufestsetzung von Akkord- oder Stücklohnsätzen geht. Diese Frage ist nicht im Streit. Es geht vielmehr allein um die Änderung, nämlich um die Herabsetzung bestehender Akkorde.

b) Für diese Frage gibt § 5 Nr. 4 RTV eine ausführliche Regelung der sachlichen Voraussetzungen und durch Verweisung auf § 5 Nr. 3 RTV auch eine nähere Regelung des bei Akkordänderungen einzuhaltenden Verfahrens. Im einzelnen wird bestimmt, daß festgesetzte und erprobte Akkord- oder Stücklohnsätze nur geändert werden können bei offenkundiger Unrichtigkeit der Festsetzung oder bei Änderung der Arbeitsmethode, des Materials oder bei Einführung neuer Maschinen oder technischer Verbesserungen, die eine wesentliche Erhöhung der Produktionszahl zur Folge haben. Neben diesen Voraussetzungen bedarf es für die Änderung der Einhaltung einer zweiwöchigen Ankündigungsfrist, nachdem eine Nachprüfung durch die Betriebsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrats und Hinzuziehung eines erfahrenen Arbeitnehmers der an dieser Akkord- oder Stücklohnarbeit beteiligten Arbeitergruppe stattgefunden hat



c) Damit hat der Tarifvertrag - von der noch zu behandelnden Frage abgesehen, wie streitige Fälle letztlich zu klären sind, - eine ausreichende und deshalb die gesetzliche Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG verdrängende Regelung über die Änderung der Akkord- und Stücklohnsätze getroffen. Sind bestimmte Sätze wie hier im einzelnen Betrieb vorhanden, dann kann sich der Tarifvertrag für deren Änderung auf eine Regelung beschränken, die die sachlichen und verfahrensmäßigen Voraussetzungen für eine Änderung aufstellt. Mit Hilfe einer solchen Regelung ist es den im Tarifvertrag als zuständig bezeichneten Stellen möglich, die Änderung durchzuführen. Begnügt sich der Tarifvertrag hiermit, dann müssen sich die Betriebspartner daran halten. Der möglicherweise zu einer anderen Regelung führende Weg über § 56 BetrVG ist ihnen damit verschlossen.

d) Im vorliegenden Fall besteht überdies zwar nicht in der rechtlichen Bewertung, wohl aber im praktischen Ergebnis kein beachtlicher Unterschied zwischen der gesetzlichen und der tarifvertraglichen Regelung. Nach § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG hat der Betriebsrat bei der Regelung der Akkord- und Stücklohnsätze, wozu neben der Neufestsetzung auch die Änderung bestehender Sätze gehört, mitzubestimmen. Nach § 5 Nr. 4 in Verbindung mit Nr. 3 RTV erfolgt die Änderung durch die Betriebsleitung unter Mitwirkung des Betriebsrats. Das bedeutet, wie die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, in Wahrheit dasselbe.

Der Senat verkennt nicht, daß der Begriff "Mitwirkung" nicht eindeutig ist und zuweilen eine schwächere Form der Beteiligung des Betriebsrats beinhaltet als der Begriff der "Mitbestimmung". Das ergibt sich z.B. aus den Legaldefinitionen der §§ 61 und 62 des Personalvertretungsgesetzes, in denen im einzelnen umschrieben ist, was unter "Mitwirkung" und was unter "Mitbestimmung" im Sinne dieses Gesetzes verstanden wird. Doch können diese Begriffsbestimmungen nicht ohne weiteres auf Tarifverträge übertragen werden, die diese Begriffe verwenden. Das gilt insbesondere dann, wenn wie hier



der Tarifvertrag vor dem Inkrafttreten des Personalvertretungsgesetzes und sehr bald nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen worden ist, zu einer Zeit also, in der die in diesem Gesetz verwendeten Begriffe noch keine abschließende Klärung durch Wissenschaft und Rechtsprechung erfahren hatten.

Die Bestimmung des in § 5 Nr. 3 RTV gebrauchten Begriffs der "Mitwirkung" muß deshalb in erster Linie aus dem Zusammenhang der tariflichen Regelung ermittelt werden, in dem er steht. Handelt es sich wie hier um Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit festgesetzter Akkord- oder Stücklohnsätze, dann verdient eine Auslegung des Begriffs "unter Mitwirkung des Betriebsrats" den Vorzug, bei der im Falle der Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat der Arbeitgeber sich nicht einseitig über die Ansicht des Betriebsrats hinwegsetzen und seinerseits allein die Akkordsätze entweder herabsetzen oder eine gewünschte Erhöhung ablehnen kann. Eine solche tarifliche Regelung mag zwar, was der Senat hier dahingestellt sein lassen kann, möglich sein. Sicherlich kann das aber nur dann angenommen werden, wenn die Tarifparteien eine solche von § 56 BetrVG grundsätzlich abweichende Normierung eindeutig zum Ausdruck gebracht haben. Davon kann im Falle des § 5 Nr. 3 RTV nicht die Rede sein.

Damit gewährt der maßgebende Tarifvertrag in gleicher Weise wie das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat bei der Änderung der Akkord- und Stücklohnsätze das echte Mitbestimmungsrecht in dem Sinne, daß die vorgesehene Maßnahme nur mit Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden kann. Der für die Entscheidung dieses Falles erhebliche Unterschied liegt aber darin, daß Grund des Mitbestimmungsrechts nicht das Gesetz, sondern der Tarifvertrag ist.

5. Dieser Unterschied in der Rechtsgrundlage hat zur Folge, daß wegen des Vorrangs des Tarifvertrages die gesetzliche Regelung grundsätzlich in vollem Umfang außer Betracht zu lassen ist. Die Betriebspartner müssen sich mit der tariflichen Regelung begnügen und nach dieser ihren Streitfall bereinigen.



Etwas anderes gilt, wie sich aus der Verwendung des Wortes "soweit" im Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG ergibt, nur dann, wenn die tarifliche Regelung lückenhaft ist, insbesondere wenn der Tarifvertrag erkennen läßt, daß er in einem bestimmten Ausmaß das Gesetz nicht verdrängen und insoweit den Betriebspartnern für ihre nähere Regelung freie Hand lassen will. Eine solche Lücke wäre im vorliegenden Fall in der Tat anzunehmen, wenn der Tarifvertrag nicht bestimmt hätte, was geschehen soll, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu einer Einigung kommen. Die Regelung dieses Falles ist vom Gesetz als so wesentlich angesehen worden, daß es für die Angelegenheiten des § 56 Abs. 1 BetrVG entgegen den sonst allgemein in unserem Arbeitsleben geltenden Anschauungen - die Zwangsschlichtung durch verbindlichen Spruch der Einigungsstelle zugelassen hat.

In Wahrheit hat der Rahmentarifvertrag vom 27. März 1953 keine derartige Lücke offengelassen, sondern den Fall der Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch seinen § 19 in Verbindung mit der zugehörigen tariflichen Schlichtungsordnung erfaßt und hinreichend geregelt.

a) Um zu diesem Ergebnis zu kommen, ist es notwendig, die Bestimmungen des Rahmentarifvertrages in ihrem Zusammenhang zu betrachten. Die auch schon gewisse Verfahrensfragen regelnde Vorschrift des § 5 Nr. 3 und 4 RTV muß in Beziehung gesetzt werden zu § 19 Nr. 1 und 2 RTV sowie zur Schlichtungsordnung. Nach § 19 Nr. 1 RTV ist u.a. "zur Klärung von Meinungsverschiedenheiten grundsätzlicher Natur, die sich bei der Durchführung und Auslegung der Tarifverträge ergeben, zunächst zwischen den Vertragsparteien, also den Tarifparteien, zu verhandeln". Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist der Streitfall nach § 19 Nr. 2 RTV durch die tarifliche Schlichtungsstelle nach den Regeln der Schlichtungsordnung zu bereinigen.

b) Um Meinungsverschiedenheiten über die Durchführung und Auslegung des Rahmentarifvertrages, nämlich dessen § 5 Nr. 4,



handelt es sich aber auch im vorliegenden Fall. Während die Antragsgegnerin meint, daß die tariflichen Voraussetzungen für eine Senkung der Stückakkorde gegeben gewesen seien, ist der Antragsteller der entgegengesetzten Auffassung, wobei er besonders darauf hingewiesen hat, daß die Antragsgegnerin andere als die in § 5 Nr. 4 RTV genannten und zu einer Herabsetzung berechtigenden Gründe (mangelnde Konkurrenzfähigkeit, drohendes Erliegen des Betriebs) angeführt habe, die nach ihrer Ansicht ebenfalls zu beachten seien. Jedenfalls insoweit handelt es sich um "Meinungsverschiedenheiten grundsätzlicher Natur", die nach § 19 Nr. 1 RTV durch die Tarifparteien und nicht durch die Betriebspartner zu behandeln sind.

c) Die tarifliche Schlichtungsregelung ist auch nicht etwa auf Streitfälle beschränkt, die von vornherein zwischen den Tarifparteien selbst entstanden sind. Es genügt, daß es sich um eine der in § 19 Nr. 1 RTV bezeichneten Streitigkeiten handelt. Diese kann wie hier ursprünglich in einem einzelnen Betrieb entstanden sein. Das ändert nichts daran, daß sie durch § 19 Nr. 1 RTV der endgültigen Regelung auf einem anderen Weg als dem des tariflichen Schlichtungsverfahrens entzogen ist. Einen Anhaltspunkt in dieser Richtung gibt auch § 5 Nr. 1 Satz 2 der tariflichen Schlichtungsordnung, der voraussetzt, daß die Meinungsverschiedenheit auch zwischen anderen Streitteilen als den Tarifparteien entstanden sein kann. Als solche Streitparteien kommen (neben den Tarifparteien) in erster Linie die Betriebspartner in Betracht, in deren Interesse es liegt, daß sich die Tarifparteien ihres auf dem Tarifvertrag beruhenden Streites annehmen und ihn klären.

d) In dem zur Entscheidung stehenden Fall liegt jedenfalls ein Streitfall zwischen den Betriebspartnern im Betrieb der Antragsgegnerin vor. Für diesen Fall ist in gleicher Weise, wie es die Betriebspartner mit ihren bisherigen Streitigkeiten gehandhabt haben, allein die tarifliche



- 10 -

Schlichtungsstelle zuständig. Gerade diese Handhabung stützt die hier getroffene Auslegung des § 19 RTV und der Schlichtungsordnung. Es ist ein anerkannter Grundsatz, daß eine über einen längeren Zeitraum hinweg durchgeführte Praxis, sofern sie mit Wortlaut und Sinn des Tarifvertrages nicht unvereinbar ist, für dessen Auslegung heranzuziehen ist. Es ist deshalb, worauf der Antragsteller zutreffend hingewiesen hat, durchaus von Bedeutung, daß Antragsteller und Antragsgegnerin bis zum Jahre 1959 ihre Regelungsstreitigkeiten über die Akkord- und Stücklohnsätze fortgesetzt nicht einer Einigungsstelle im Sinne des § 56 Abs. 2 BetrVG, sondern der tariflichen Bezirksschlichtungsstelle für die Hohlglasindustrie in Bayern zur Entscheidung vorgelegt haben.

6 Unter diesen Umständen ist der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Juni 1959 rechtsunwirksam. Die Antragsgegnerin wird sich, wenn sie ihre frühere Absicht auf Herabsetzung der Stückakkorde weiter verfolgen will, um eine Entscheidung der tariflichen Schlichtungsstelle bemühen müssen. Ob und inwieweit diese über die Klärung der grundsätzlichen Meinungsverschiedenheit hinaus sich des Antrags auf Senkung der Lohnsätze im einzelnen annimmt und mit Rücksicht darauf, daß der Streitfall seit 1959 besteht, eine rückwirkende Regelung trifft, ist allein ihr überlassen.

gez. Nipperdey

Bundesrichter
Wichmann befindet
sich in Urlaub und
ist ortsabwesend:

Dr. Gröninger

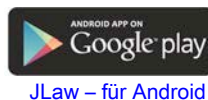
Nipperdey

Dr. Matthias

Paulsen



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

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