

17. DEZ. 1968

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

Gesetz: BetrVG § 56 Abs. 1 Eingangssatz, § 56 Abs. 1 h, § 66; KSchG § 1 Abs. 1; BRTV-Bau § 5 Ziff. 7; Tarifvertrag für das Platten- und Fliesenlegergewerbe in Westfalen (Akkordtarifvertrag) vom 9. Mai 1961/ 1. Oktober 1963/ 14. November 1966 § 3 Ziff. 8, § 9 Nr. 10

Leitsätze:

1. Ein gekündigter und nur kraft Nachwirkung geltender Tarifvertrag erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.
2. § 5 Ziff. 7 des für allgemeinverbindlich erklärten Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe vom 10. August 1962 (BRTV-Bau) enthält keine Bestimmung, nach der der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats den Akkordlohn in Zeitlohn umändern kann.

Aktenzeichen: 1 AZR 178/68

Urteil des BAG vom 17. Dezember 1968 LAG Hamm



Verkündet am
17. Dezember 1968

Im Namen des Volkes!

gez. Henkelmann,
Regierungsoberssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 1968 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Vetter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Februar 1968
- 4 Sa 943/67 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt neben einer Großhandlung in Baustoffen, Holz und Kohlen ein Plattierungsgeschäft, in dem ca. 40 Fliesenleger beschäftigt sind. Die Kläger sind seit mehreren Jahren bei der Beklagten als Fliesenleger beschäftigt und arbeiten wie die übrigen Fliesenleger der Beklagten im Akkord. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Anfang 1967 bemühte sich die Beklagte um ein Übereinkommen mit den Fliesenlegern zum Zwecke der Herabsetzung der Akkorde. Die Fliesenleger lehnten eine Vereinbarung der Beklagten über eine Herabsetzung der Akkorde ab. Daraufhin stellte die Beklagte bei dem Arbeitsamt den Antrag auf Genehmigung zu einer Massenentlassung hinsichtlich der bei ihr beschäftigten Fliesenleger mit dem Ziele, diesen eine Änderungskündigung auszusprechen. Dem Antrag wurde entsprochen.

Am 12. Mai 1967 fand eine Besprechung mit dem Betriebsrat der Beklagten statt. In dieser machte die Beklagte dem Betriebsrat das Angebot, die Sätze für drei Akkordpositionen um 10 % zu ermäßigen. Der Betriebsrat lehnte dieses Angebot ab. Am 17. Mai fand über dasselbe Thema eine erneute Besprechung mit dem Betriebsrat statt. Diese führte ebenfalls zu keinem Ergebnis. Auf der am Abend desselben Tages einberufenen Betriebsversammlung, an der auch der Betriebsrat teilnahm, legte der Geschäftsführer der Beklagten die wirtschaftliche Lage dar und wies auf die Notwendigkeit hin, die Löhne der Fliesenleger herabzusetzen. Er kündigte an, falls die Vorschläge der Beklagten nicht angenommen würden, müßten Änderungskündigungen dergestalt ausgesprochen werden, daß in Zukunft nur noch im Stundenlohn gearbeitet werde. Die von dem Betriebsrat einzeln befragten anwesenden Fliesenleger lehnten eine Vereinbarung mit dem von der Beklagten vorgeschlagenen Inhalt ab. Daraufhin kündigte die Beklagte allen Fliesenlegern. In der Kündigung stellte sie den Fliesenlegern anheim, sich mit den vorgeschlagenen Stundenlöhnen einverstanden zu erklären oder nach Auslaufen der Kündigungsfrist aus dem Betrieb auszuschcheiden.

Den Klägern wurde unter Einhaltung der Kündigungsfrist in dieser Form zum 1. Juni 1967 das Arbeitsverhältnis gekündigt.



- 3 -

Sie nahmen jedoch das Angebot der Beklagten nicht an. Sie halten die Kündigung für rechtsunwirksam, da der Betriebsrat vor der Kündigung nicht ordnungsgemäß gehört worden sei. Außerdem sei durch die Änderungskündigung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt worden. Die Änderung der Akkordsätze und der Übergang zum Zeitlohn seien nach § 56 Abs. 1 h BetrVG mitbestimmungspflichtig. Die Kündigung sei nicht betriebsbedingt. Die Beklagte habe noch eine Reihe von Bauvorhaben, an denen auch sie beschäftigt gewesen seien, auszuführen, die nach den bisherigen Lohnsätzen kalkuliert gewesen seien. Vor Auslaufen dieser Aufträge hätte daher keine Notwendigkeit für die Beklagte bestanden, die Arbeitsverhältnisse zu kündigen.

Die Kläger haben beantragt festzustellen,

daß das Beschäftigungsverhältnis durch die Kündigung zum 1. Juni 1967 nicht beendet worden ist und in seiner alten Form weiterbesteht.

Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten.

Sie ist der Ansicht, das Anhörungsrecht des Betriebsrats nach § 66 BetrVG sei nicht verletzt worden. Gemäß § 5 Ziff. 7 BRTV-Bau sei sie berechtigt, vom Akkord- zum Zeitlohn überzugehen, ohne den Betriebsrat anzuhören. Die Kündigung sei auch durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt gewesen. Durch die hohen Akkordlöhne sei sie nicht mehr konkurrenzfähig gewesen und daher bei verschiedenen Angeboten nicht mehr zum Zuge gekommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die von der Beklagten gegen das abweisende Urteil eingelegte Berufung ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurden die bei der Beklagten arbeitenden Fliesenleger seit langem im Akkordlohn beschäftigt. Diese Feststellungen ergeben sich aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils,

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nach dem die Fliesenleger der Beklagten im Akkordlohn bezahlt wurden, und aus den Entscheidungsgründen, wonach die Arbeitnehmer der Plattierungsabteilung der Beklagten grundsätzlich im Akkordlohn beschäftigt worden waren.

Auf Grund dieses Sachverhalts, hinsichtlich dessen die Revision keine prozessualen Rügen erhoben hat, muß der Senat davon ausgehen, daß das Arbeitsverhältnis der bei der Beklagten tätigen Fliesenleger auf eine Beschäftigung im Akkord konkretisiert war. Mit der gegenüber den Klägern ausgesprochenen Änderungskündigung beabsichtigte die Beklagte, die bisher im Akkord tätigen Kläger nur noch mit Zeitlohnarbeiten zu beschäftigen.

Ob der Lohn nach der Leistung (Akkordlohn) oder nach der Zeit (Zeitlohn) berechnet wird, ist eine Frage des Grundsatzes der Entlohnung (AP Nr. 1 und 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung). Entlohnungsgrundsätze können jedoch nach § 56 Abs. 1 h BetrVG nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats aufgestellt oder geändert werden. Der Betriebsrat hat danach, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, grundsätzlich mitzubestimmen bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung von neuen Entlohnungsmethoden. In dem Übergang vom Akkord- auf Zeitlohn liegt die Änderung eines bestehenden und die Aufstellung eines neuen Entlohnungsgrundsatzes. Die von der Beklagten beabsichtigte Lohnänderung konnte somit grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats vorgenommen werden.

Außer bei Vorliegen gesetzlicher oder tariflicher Regelungen scheidet das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats allerdings dann aus, wenn die Änderung des Entlohnungsgrundsatzes nur der Gestaltung einzelner konkreter Arbeitsverhältnisse gilt. Die Änderungskündigungen der Beklagten bezweckten jedoch nicht, solche nur den Einzelfall betreffende Umstände arbeitsvertraglich neu zu regeln und zu gestalten. Mit den Änderungskündigungen beabsichtigte die Beklagte vielmehr, alle in ihrer Plattierungsabteilung beschäftigten Fliesenleger nicht mehr im Akkordlohn, sondern im Zeitlohn zu beschäftigen. Die Maßnahme betraf also die gesamte Gruppe. Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats



aber auch dann, wenn die von dem Arbeitgeber angeordnete Maßnahme sich nicht auf die gesamte Belegschaft, sondern nur auf Gruppen, Abteilungen oder Schichten bezieht (vgl. AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung).

II. Eine gesetzliche Regelung, nach der die Beklagte die von ihr getroffene Maßnahme durchführen und die nach den Eingangsworten des § 56 BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats ausschließen könnte, besteht nicht. Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der von ihr ergriffenen Maßnahmen aber auch nicht auf eine bestehende tarifliche Bestimmung berufen, nach der sie ohne Mitbestimmung des Betriebsrats berechtigt wäre, den Akkordlohn der bei ihr beschäftigten Fliesenleger in Stundenlohn umzuändern.

1. Der Tarifvertrag für das Platten- und Fliesenlegergewerbe in Westfalen (Akkordtarifvertrag) vom 9. Mai 1961/1. Oktober 1963/14. November 1966 war nach den von den Prozeßbevollmächtigten der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat übereinstimmend abgegebenen Erklärung zur Zeit der Änderungskündigung gekündigt und abgelaufen. Er galt nur noch kraft Nachwirkung. Im Stadium der Nachwirkung können jedoch, wie der erkennende Senat bereits in seiner Entscheidung AP Nr. 1 zu § 615 BGB Kurzarbeit ausgesprochen hat, die zu dieser Zeit nicht mehr unabdingbaren Bestimmungen eines Tarifvertrags gemäß § 4 Abs. 3 TVG durch andere Abmachungen ersetzt werden, für die dann aber ein nach § 56 BetrVG gegebenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten ist. Im Streitfall kommt es somit nicht auf die durchaus zweifelhafte Frage an, ob - wie die Beklagte annimmt - der von der Beklagten angezogene Akkordtarifvertrag Regelungen enthielt, nach denen sie berechtigt war, ohne Zustimmung des Betriebsrats die Platten- und Fliesenleger im Akkord- oder Zeitlohn zu beschäftigen.

2. Entgegen der Ansicht der Revision enthält auch § 5 Ziff. 7 des für allgemeinverbindlich erklärten Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe vom 10. August 1962 (BRTV-Bau) keine Bestimmung, nach der der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats den Akkordlohn in Zeitlohn umändern kann. § 5 Ziff. 7 BRTV-Bau lautet:



"Arbeitnehmer, die in der Regel im Leistungslohn (Akkord) arbeiten oder für Leistungslohnarbeiten eingestellt sind, haben keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Leistungsverdienstes, wenn sie im Zeitlohn beschäftigt werden."

Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht diese Tarifvorschrift dahin ausgelegt, daß sie nur eine Regelung darüber trifft, welcher Lohn zu zahlen ist, wenn ein in der Regel im Leistungslohn tätiger Arbeitnehmer mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt wird. Aus ihr ergibt sich jedoch nicht, wie die Revision meint, das Recht des Arbeitgebers, den für die Vergütung der Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern maßgebenden Entlohnungsgrundsatz einseitig abzuändern.

Ob und wann Akkordarbeiter mit Stundenlohnarbeiten beschäftigt werden können, bestimmt sich nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Insoweit folgt der erkennende Senat der Auslegung, die der Kommentar von Blumensaat-Leber-Unckelbach-Weimar dieser Tarifvorschrift gibt (§ 5 Anm. 23, Komm. zum BRTV-Bau). Zu den zu beachtenden allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts gehören aber auch die im Betriebsverfassungsgesetz in § 56 Abs. 1 a - h aufgeführten mißbestimmungspflichtigen Angelegenheiten.

III. Die Revision kann sich für ihre Ansicht, nach § 5 Ziff. 7 BRTV-Bau bedürfe es für den Übergang vom Akkord- auf Zeitlohn nicht einer besonderen, auch nicht einer stillschweigenden Vereinbarung, nicht auf die von ihr angezogene Entscheidung des Zweiten Senats AP Nr. 25 zu § 2 ArbKrankhG berufen. Der in der zitierten Entscheidung behandelte Sachverhalt unterscheidet sich von dem hier zu beurteilenden.

In dem von dem Zweiten Senat entschiedenen Fall ging es um den Krankengeldzuschuß eines Bauhilfsarbeiters, der je nach den auf der Baustelle anfallenden Arbeiten im Akkord oder Zeitlohn beschäftigt wurde. Die Eigenart der Tätigkeit eines Bauhilfsarbeiters bedingt es, daß Akkordlohnarbeiten mit Zeitlohnarbeiten wechseln. Es bedurfte daher keiner besonderen Vereinbarung darüber, wenn dem mit Akkordarbeiten beschäftigten Bauhilfsarbeiter Zeitlohnarbeiten übertragen und nach Zeitlohn vergütet wurden. Im Streitfall geht es jedoch darum, ob der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats eine Lohnänderung dergestalt vornehmen



kann, daß der Lohn eines bisher ständig im Akkord beschäftigten Arbeitnehmers nicht mehr nach der Leistung (Akkordlohn), sondern nach der Zeit (Stundenlohn) bemessen wird.

IV. Tarifliche Vorschriften aus den Tarifregelungen, auf die sich die Beklagte beruft, verdrängen im vorliegenden Fall, wie ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen nicht. Eine Tarifregelung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen beseitigte, liegt aber auch im übrigen nicht vor. Hieraus folgt, daß die Beklagte nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats vom Akkord- auf Zeitlohn übergehen konnte. Ebenso wenig war sie berechtigt, durch Kündigung der Arbeitsverträge Einzelvereinbarungen über diese dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegende Lohnänderung abzuschließen. Im Bereich des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten scheidet die dem Arbeitgeber sonst gegebene rechtliche Möglichkeit aus, durch Änderungskündigungen eine Änderung des Entlohnungsgrundsatzes herbeizuführen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Maßnahme, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Sinne des § 56 BetrVG unterliegt, unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Betriebsrats getroffen wird oder ein Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt. Rechtliche Maßnahmen, die der Arbeitgeber mit dem Ziele einzelvertraglicher Änderung der durch notwendige Betriebsvereinbarung zu regelnden Fragen ohne Einigung mit dem Betriebsrat und ohne Spruch der Einigungsstelle trifft, sind auch insoweit unwirksam, als es sich um Maßnahmen im personellen Bereich handelt. Zu Maßnahmen im personellen Bereich gehören die von der Beklagten ausgesprochenen Änderungskündigungen (BAG 3, 266 = AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG; BAG 10, 262 [265] = AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG; BAG 14, 164 [173] = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung).

V. Unstreitig hat der Betriebsrat zu der Änderung des Entlohnungsgrundsatzes seine Zustimmung nicht gegeben. Es liegt auch kein Spruch der Einigungsstelle vor. Damit sind die von der Beklagten ausgesprochenen Änderungskündigungen, die eine Änderung des Entlohnungsgrundsatzes herbeiführen sollten, rechtsunwirksam.



Für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits ist somit unerheblich, ob die von der Beklagten ausgesprochenen Änderungskündigungen unter Anlegung des Maßstabes des Kündigungsschutzgesetzes als betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigungen zulässig gewesen wären. Bei der gegebenen Rechtslage hatte der Senat auch keine Veranlassung zu prüfen, ob, wie die Revisionsbeklagten meinen, in den gegenüber ihnen und den übrigen bei der Beklagten beschäftigten Fliesenlegern ausgesprochenen Änderungskündigungen Kampfmaßnahmen zu erblicken waren. Schließlich konnte dahingestellt bleiben, ob die Beklagte ihrer Verpflichtung aus § 66 BetrVG nachgekommen ist.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Wendel

Dr. Gerland

Vetter



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

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