

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

24. Juli 1998

118

Gesetz: TVG § 4 Abs. 1 (Zeitakkord); BetrVG § 56 Abs. 1
Buchstabe g; Rahmentarifvertrag für die Arbeiter
in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 § 7.

Leitsätze:

1. Das Wesen des Zeitakkordes ergibt weder, daß der Geldfaktor an den jeweiligen tariflichen Stundenlohn oder Akkordrichtsatz gebunden ist, noch daß die für eine Arbeitsverrichtung vorzugebende Zeit diejenige Zeit sein muß, die der normale Arbeiter unter normalen Bedingungen für diese Arbeitsverrichtung benötigt. Zeitakkord liegt daher auch dann vor, wenn die vorgegebenen Zeiten objektiv unrichtig sind.
2. Auch der Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 gibt dem Zeitakkord keinen anderen Inhalt.
3. Eine Erhöhung des tariflichen Zeitlohnes erhöht also nicht in jedem Falle automatisch auch den Geldfaktor (kein Automatismus).
4. Sind die Zeiten objektiv richtig, so muß der Geldfaktor, falls er den Akkordzuschlag enthält, dem Akkordrichtsatz (in der Form des Akkordminutenlohnes: dem 60. Teil des Akkordrichtsatzes), sonst dem tariflichen Stundenlohn (in der Form des Akkordminutenlohnes: dem 60. Teil des tariflichen Stundenlohnes) gleichen. Die Faktoren hängen wechselseitig voneinander ab.
5. Ob ein Akkordarbeiter im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 2 des zu 2 bezeichneten Rahmentarifvertrages in eine Arbeitsverrichtung eingearbeitet und in ihr voll geübt ist, richtet sich nach den besonderen Verhältnissen des Betriebes.
6. Der Einzelarbeitsvertrag des Zeitakkordarbeiters kann den besonderen Inhalt haben, daß ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der vorgegebenen Zeiten der tarifliche Zeitlohn den Geldfaktor bestimmt und daß die einmal angewandten Zeiten auch weiterhin als die vorgegebenen gelten.
7. Die einzelvertragliche Bindung entfällt, sofern die Situation sich - etwa durch die Verwendung anderen Materials, oder neuer Werkzeuge, oder durch eine neue Arbeitsmethode - ändert.
8. Ob die einzelvertragliche Bindung tarifbeständig ist, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.
9. Sind die Zeiten durch eine arbeitswissenschaftliche Methode gemessen, so spricht die Lebenserfahrung für ihre Tarifbeständigkeit.



10. Die Parteien des Einzelarbeitsvertrages können an sich vereinbaren, daß bestimmte Zeiten unter allen Umständen als richtig gelten. Eine solche Vereinbarung schließt die weitere Vereinbarung ein, daß als Geldfaktor (der den Akkordzuschlag nicht enthält) der jeweilige tarifliche Stundenlohn gilt.
11. Das Fehlen der Mitbestimmung des Betriebsrats in einer Regelung von Akkordsätzen nach § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG läßt den die Akkordsätze regelnden bisherigen Inhalt des Einzelarbeitsvertrages und den tariflichen Anspruch auf den Akkordrichtsatz unberührt.

Aktenzeichen: 2 AZR 287/55

Urteil des BAG vom 24. Juli 1958

LAG Hamm/Westf.



2 AZR 287/55
2 Sa 452/53 Hamm/Westf.

126

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Juli 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 1958 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Wagner und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts, 2. Kammer, in Hamm (Westf.) vom 28. März 1955 - 2 Sa 452/53 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 baut Brücken. Sie beschäftigt den Kläger in einem ihrer Betriebe in Gelsenkirchen und zwar in der Abteilung Zusammenbau als Montageschlosser im Zeitakkord.

Die Parteien sind gebunden an:

1. den Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 (kurz:RTV); dort heisst es in § 7, der die Überschrift

"Akkord" trägt:

- "1. Stücklöhne und Akkordzeiten sind so vorzugeben, dass der Arbeitnehmer bei normaler Leistung und normalen Betriebsverhältnissen mindestens 15% über dem Tariflohn seiner Lohngruppe verdient (Akkordrichtsatz).

Als normale Leistung gilt die normale berufsübliche Leistung bei einwandfreier Arbeit nach erfolgter Einarbeitung und volle Übung mit den vorgesehenen Betriebsmitteln und unter den im Betrieb bestehenden Verhältnissen, wenn die in der Vorgabezeit berücksichtigten Zeiten für persönliche Bedürfnisse und ggf. auch für Erholung eingehalten werden.

.....

.....

6. Ist ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer der Auffassung, daß ein vorgegebener Akkord nicht den tariflichen Bestimmungen oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, so wird der Akkord vom Arbeitgeber unter Hinzuziehung eines sachverständigen Mitgliedes des Betriebsrats oder einer betrieblichen Akkordkommission nachgeprüft und ggf. neu festgesetzt.

Die Leistung der Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkordsatzes nicht verweigert werden. Der Abrechnung ist der endgültig festgesetzte Akkord zugrunde zu legen.

.....

7. Im übrigen können bestehende Akkorde nur geändert werden, wenn technische oder organisatorische Änderungen eintreten oder wenn ein offensichtlicher Irrtum unterlaufen ist.

Bestehende Akkorde sind nicht Probe- oder Einarbeitungsakkorde, die ausdrücklich als solche gekennzeichnet worden sind. "

2. möglicherweise die Erläuterungen zu dem Schiedsspruch vom 26. September 1951 (kurz: "Erläuterungen"); diese sind von den Tarifpartnern unterzeichnet und besagen

in der Ziffer A 2:

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



-3-



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

"Bei Akkordarbeiten ist der tarifliche Anspruch erfüllt, wenn die Akkorde so vorgegeben sind, daß bei Erbringung der Normalleistung der Akkordrichtsatz (Tariflohn + 15%) erreicht wird. Eine bestimmte Form für die Akkordberechnung ist nicht vorgeschrieben. Es sind sowohl Zeit- wie Geldakkorde zulässig.

Bei der Frage, ob bestehende Akkorde aus Anlass des Schiedsspruches geändert werden müssen, sind folgende Fälle zu unterscheiden:

a) Z e i t a k k o r d .

Sind die Zeiten richtig vorgegeben, d.h. entsprechen 60 vorgegebene Akkordminuten der Normalleistung, so müssen ohne Rücksicht auf die Höhe des tatsächlichen Akkordverdienstes nunmehr die sich aus dem neuen Lohnabkommen ergebenden Geldfaktoren zur Anwendung gebracht werden, d.h. für eine Akkordminute der neue Akkordrichtsatz geteilt durch 60.

Betriebe, die bei einer ermittelten Normalleistung von 60 Akkordminuten plus 15% = 69 Akkordminuten vorgeben, müssen für die Akkordminute den neuen Zeitlohnsatz geteilt durch 60 vergüten.

b) In den Fällen, in denen überhöhte Zeiten der Akkordvorgabe zu Grunde gelegt werden, müssen ohne Rücksicht auf die zur Anwendung kommenden Zeit- und Geldfaktoren die Akkorde insoweit geändert werden, dass bei normaler Leistung ein neuer Akkordrichtsatz erreicht wird."

3. das Lohnabkommen zwischen den gleichen Tarifparteien vom 5. Dezember 1952 (kurz: LTV 52); dieser LTV erhöht vom 1. Januar 1953 ab den Stundenlohn der Gruppe 5, der der Kläger angehört, von 1,38 DM auf 1,48 DM und verweist in § 3 Abs.2 ausdrücklich auf die Erläuterungen zum Schiedsspruch vom 26. September 1951.

Die Beklagte hatte den Betrieb im Jahre 1938 von den Vereinigten Kesselwerken erworben und zunächst die bisherigen Geld- und Zeitfaktoren übernommen; der Geldfaktor lag damals nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts "10% unter dem Tariflohn".

Am 1. September 1948 erhöhte ein Tarifvertrag die Zeitlöhne. Damals ließ die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrates "den bisherigen 10prozentigen Abzug beim Geldfaktor" wegfallen, kürzte dafür aber die Vorgabezeit um 8%.

Im Mai 1950 trat ein neues Lohnabkommen in Kraft. Die Beklagte legte "unter Mitwirkung des Betriebsrats fest, daß



der neue Tariflohn als Geldfaktor angewandt werde, jedoch sollte der effektive Akkordverdienst um 12% gekürzt werden". In dieser 12%igen Kürzung sehen die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils "im Ergebnis eine Zeitenverkürzung".

Darüber, welchem Faktor der Akkordzuschlag zugeschlagen worden ist, trifft das Landesarbeitsgericht keine klare Feststellung.

Für die durch den LTV 52 mit Wirkung vom 1. Januar 1953 in Kraft gesetzte Lohnerhöhung einigte sich die Beklagte mit dem Betriebsrat nicht mehr. In ihrer Betriebsmitteilung vom 3. März 1953 behielt sie die "alten Zeiten" bei und sah - einseitig - einen "Multiplikator" (Geldfaktor) für die Gruppe 5 von 143 - trotz des neuen tariflichen Stundenlohnes von 1,48 DM - vor, wandte aber praktisch für den Kläger einen Geldfaktor von 1,45 DM an. In diesem "Multiplikator" war "die Leistungszulage nicht enthalten, die in alter Höhe als akkordfähig" hinzukommen sollte. Ausserdem stellte sie die Überprüfung der Zeiten in Aussicht; die Überprüfung war bereits in die Wege geleitet, nach Angaben des Klägers seit Juni 1952.

Der dem Kläger hiernach gezahlte Lohn überstieg noch den Akkordrichtsatz.

Der Kläger errechnet seinen Lohn nach den bisherigen Zeiten und einem Geldfaktor von 1,48 DM und verlangt demnach für die Monate Januar bis März 1953 einen rechnerisch unstreitigen Mindestgeldbetrag von 39,60 DM.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Mit seiner Revision hält der Kläger sein Klagebegehren aufrecht.

Entscheidungsgründe

Der Kläger verlangt - zu dem ihm gezahlten Zeitakkordlohn - weiteren Zeitakkordlohn. Diesen errechnet er nicht wie die Beklagte auf Grund eines Geldfaktors von 1,45 DM, sondern von 1,48 DM. Die Entscheidung hängt also davon ab, ob ihm bei der Anwendung der ihm tatsächlich vorgegebenen und nicht angegriffenen Zeiten als Geldfaktor der jeweilige tarifliche Stundenlohn, also seit dem 1. Januar 1953 ein Geldfaktor von 1,48 DM (d.h. in der üblichen Gestalt eines Akkordminutenlohnes: der 60. Teil dieses Betrages), rechtlich zustand.

- 5 -

Als mögliche Rechtsgründe für die Anwendung eines Geldfaktors in dieser Höhe kommen das Wesen des Zeitakkordes (unten I), die den Arbeitsvertrag des Klägers beherrschenden Tarifverträge (unten II - IV), eine etwaige Betriebsvereinbarung (unten V) und schließlich der besondere Inhalt des Einzelarbeitsvertrages (unten VI) in Frage.

I.

Das Wesen des Zeitakkordes ergibt, wovon das Landesarbeitsgericht richtig ausgeht, nicht, daß der Geldfaktor an den jeweiligen tariflichen Zeitlohn oder, was im Ergebnis dasselbe ist, an den jeweiligen Akkordrichtsatz fest gebunden sei, daß weiter die für eine Arbeitsverrichtung vorzugebende Zeit nur die von dem normalleistungsfähigen Arbeiter - oder etwa von dem durchschnittliche oder übliche Leistungen erbringenden Arbeiter - für diese Arbeitsverrichtung benötigte sein dürfte und daß folgerichtigerweise eine Erhöhung des tariflichen Zeitlohnes von selbst (automatisch) eine entsprechende Erhöhung des Geldfaktors zur Folge hätte. Die hier entwickelte Rechtsansicht des erkennenden Senats (BAG I, 147 1507), wird auch von der Revision nicht mehr in Zweifel gezogen.

Der Zeitakkord ist dadurch gekennzeichnet, daß dem Arbeitnehmer, ausgehend von der Erwägung, diese Zeit werde normalerweise, durchschnittlich oder dgl. für die Leistung einer Arbeitseinheit benötigt, eine bestimmte Zeit, eben der Zeitfaktor, für die Erbringung der Arbeitseinheit "vorgegeben" und für jede Einheit der Vorgabezeit, die hier, wie im allgemeinen heute durchweg, mit einer Minute angesetzt ist, ein bestimmter Geldbetrag, der sogen. Geldfaktor, ausgeworfen wird" der tatsächliche Verdienst des Akkordarbeiters ergibt sich dann aus einer Multiplikation der Vorgabezeit mit dem Geldfaktor und den tatsächlich erbrachten Leistungseinheiten. Eine Bindung des Geldfaktors an den tariflichen Zeitlohn oder an den tariflichen Akkordrichtsatz sowie ein Übereinstimmen des Zeitfaktors mit der normalen oder durchschnittlichen Zeit für die Leistung würde aus dem Wesen des Zeitakkordes sich nun dann ergeben, wenn die Höhe des Lohnes von Hause aus ausschliesslich und allein auf diesen Berechnungsmomenten aufzubauen hätte. Für die Bestimmung des Entgeltes können und dürfen aber auch noch

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



sonstige Gegebenheiten, etwa die Erwägung, sich die Belegschaft zu erhalten, einen Teuerungszuschlag zu gewähren usw., eine Rolle spielen. Von dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber in erster Linie interessierenden Lohnergebnis her gesehen ist es ferner gleichgültig, an welcher Stelle diese letzteren Umstände ihren rechnerischen Niederschlag finden. Unbeschadet dessen, daß auf diese Weise der gerade eine Faktorenklarheit bezweckende betriebswirtschaftliche Sinn des Zeitakkordes verlorengehen kann, ist es daher an sich statthaft, diese Faktoren frei festzusetzen. Damit aber ist deren weitgehende Selbständigkeit vom Tarifvertrag gegeben. Erst eine zusätzlich hinzukommende Regelung - durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und auch durch den einzelnen Arbeitsvertrag - kann mit Bindungswirkung zu einer bestimmten Festlegung der Faktoren führen.

Zeitakkord liegt also, was die Beklagte in Zweifel zieht, auch dann vor, wenn die Zeiten unrichtig sind.

II.

Daß der RTV den Geldfaktor an den jeweiligen tariflichen Zeitlohn binde, entnimmt das Landesarbeitsgericht dem § 7 Ziffer 1 RTV nicht. Die Revision vertritt den gegenteiligen Standpunkt und demnach den Grundsatz, daß eine Erhöhung des tariflichen Stundenlohnes von selbst - ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der Zeiten - den anzuwendenden Geldfaktor erhöhe (sogenannter "Automatismus"). Die Ansicht der Revision ist irrig.

1) Der klare Wortlaut des § 7 Ziffer 1 Abs. 1 RTV sagt über den Geldfaktor überhaupt nichts. Nur die vorgegebenden Zeiten erwähnt er; er beschränkt sich darauf, sie lediglich an das Ergebnis zu binden, "daß der Arbeitnehmer bei normaler Leistung und normalen Betriebsverhältnissen mindestens 15% über dem Tariflohn seiner Lohngruppe verdient", enthält sich aber jeder näheren Bestimmung, wie im übrigen der Zeitfaktor und der Geldfaktor gestaltet sein müssen, damit dieses Ergebnis erzielt wird. Daß dieses Ergebnis auch durch andere als "richtige" Zeiten in Verbindung mit einem von dem tariflichen Zeitlohn abweichenden Geldfaktor erreicht werden kann, liegt auf der Hand. Mit keinem Worte, auch nicht in § 7 Ziffer 1 Abs. 2, besagt der RTV, daß die Zeiten, die ein normal leistungsfähiger Arbeiter bei normalen

äußeren Umständen für eine bestimmte Arbeitsverrichtung benötigt, die für diese Arbeitsverrichtung vorzugebende Zeit sein müßten. Auf welchem Wege, insbesondere durch welche einzelnen Faktoren das vom RTV als Akkordrichtsatz festgelegte Lohnergebnis erreicht wird, überläßt der RTV der Praxis der einzelnen den RTV ausführenden Betriebe.

Freilich ist, wie die Revision richtig ausführt, der Geldfaktor seiner Natur nach einer klaren Bindung an den jeweiligen Zeitlohn zugänglich. Die vorzugebenden Zeiten dagegen unterliegen, wie die Revision weiter richtig sieht, nur in einem allgemeinen Rahmen der tariflichen Regelung, sie entziehen sich dagegen der tariflichen Regelung im einzelnen; denn die unübersehbare Mannigfaltigkeit der Arbeitsverrichtungen, die in der betrieblichen Wirklichkeit jedenfalls der hier in Frage kommenden Wirtschaftszweige möglich sind, und damit die Mannigfaltigkeit der für diese benötigten Zeiten schließt es aus, daß der Tarifvertrag die Zeiten im einzelnen festlegt.

Wenn hiernach der RTV notwendigerweise die Zeiten nur in einem allgemeinen Rahmen regeln kann, so hat er doch mit seiner Regelung in § 7 Ziffer 1 die Möglichkeiten, die sich für eine auch nur rahmenmäßige Regelung des Zeitfaktors bieten, nicht einmal ausgeschöpft; denn die Vorschrift sagt eben nicht mit klaren Worten, daß als Zeit für eine bestimmte Arbeitsverrichtung stets die Zeit vorzugeben sei, die ein normaleistungsfähiger Arbeiter bei normalen Verhältnissen für diese Arbeitsverrichtung benötigt; sondern sie beschränkt sich darauf, lediglich auf das Lohnergebnis abzustellen. Dieses ist aber nur im Zusammenhang mit dem vom RTV gar nicht erwähnten Geldfaktor zu gewinnen.

Aus dem Sinn dieser Regelung läßt sich die von der Revision gewünschte Auslegung nicht herleiten. Denn der zum Ausdruck gekommene Sinn ist eben nur die Erreichung des Akkordrichtsatzes als des Lohnes für den Normalarbeiter, und dieses Ergebnis kann auch erreicht werden, wenn der Geldfaktor in der Schwebe bleibt; nur muß eben wegen der wechselseitigen Abhängigkeit beider Faktoren einem den tariflichen Zeitlohn unterschreitenden Geld-



faktor ein überhöhter Zeitfaktor entsprechen. Die - unvollkommene - Bestimmung lediglich des Zeitfaktors in § 7 Ziffer 1 RTV verliert also nicht, wie die Revision meint, ihren Sinn, wenn der Geldfaktor in der Schwebe bleibt.

2) Auch die weiterhin von der Revision für ihre Ansicht angeführten Ziffern 6 und 7 des § 7 RTV ergeben nicht, daß der RTV in jedem Falle den Geldfaktor an den jeweiligen tariflichen Stundenlohn hat binden wollen. Weder den Geldfaktor noch den Zeitfaktor erwähnen diese Bestimmungen ausdrücklich; sie sprechen immer nur von den "vorgegebenen Akkorden", den "bestehenden Akkorden", dem "endgültig festgesetzten Akkord" oder dem "Akkord" in der Einzahl oder Mehrzahl. Sie beziehen sich offenbar sowohl auf den Stückakkord als auch auf den Zeitakkord. Gerade beim Stückakkord aber kommt es seinem Wesen nach sowieso nur auf das Lohnergebnis an; denn er unterscheidet nicht zwischen dem Geldfaktor und dem Zeitfaktor. Daher läßt auch die Vermischung der beiden Akkordarten des Stückakkordes und des Zeitakkordes in den bezeichneten beiden Bestimmungen den von der Revision gezogenen Schluß nicht zu, daß nach der Bedeutung dieser Tarifbestimmungen gerade beim Zeitakkord der Geldfaktor eine durch den tariflichen Zeitlohn genau bestimmte Größe haben müßte.

Nichts anderes besagt die Ziffer 6. Sie regelt den Fall, „daß ein vorgegebener Akkord nicht den tariflichen Bestimmungen oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht.“ Damit sagt diese Tarifbestimmung nicht, wie die Zeiten - unabhängig von dem Geldfaktor - vorzugeben sind, sondern bringt unabhängig von den sonstigen tariflichen Bestimmungen, auf die sie ja verweist, überhaupt keine selbständige Regelung des Geldfaktors und des Zeitfaktors. Zur Auslegung dieser sonstigen Bestimmungen bringen die Ziffern 6 und 7 daher nichts Entscheidendes.

3) Auch die Entwicklung der tariflichen Bestimmungen führt nicht, wie die Revision meint, zu der von der Revision dem § 7 Ziffer 1 RTV gegebenen Auslegung. Allerdings spricht § 6 Abs. 1 des zwischen den gleichen Sozialpartnern am 10. September 1948 in Schwelm abgeschlossenen Tarifver-

trages nur von "Akkordsätzen", gliedert also den Akkord nicht, wie es § 7 Ziffer 1 RTV tut, in den Stückakkord und in den Zeitakkord auf. Auch die späteren, zwischen den gleichen Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge mögen diesen Unterschied im einzelnen teilweise nicht gemacht haben. Daraus, daß § 7 Ziffer 1 RTV die Akkorde in Stückakkorde und in Zeitakkorde aufgliedert, darf aber mangels sonstiger Anhaltspunkte nicht - entsprechend den Ausführungen der Revision - geschlossen werden, daß § 7 Ziffer 1 RTV einseitig die vorgegebenen Zeiten "anspreche" und daß dies nur sinnvoll sei, wenn der vom RTV überhaupt nicht erwähnte Geldfaktor sich aus dem tariflichen Zeitlohn von selbst ergebe. Die Unterscheidung zwischen Stückakkord und Zeitakkord könne auch, was sogar näher liegt, einfach einer Verdeutlichung dienen.

4) Der bei der Auslegung des hier umstrittenen § 7 Ziffer 1 RTV zu berücksichtigende Sinn und Zweck dieser Bestimmung ist aus der gesamten Situation zu entnehmen, wie sie zur Zeit der Vereinbarung des RTV auf dem Gebiete des Zeitakkordes in seiner Anwendung in den Betrieben der von dem RTV erfaßten Wirtschaftszweige bestand. Diese Situation war aber, wie nicht nur aus den dem erkennenden Senat zur Entscheidung vorliegenden Rechtsstreitigkeiten, sondern auch aus den "Erläuterungen" hervorgeht, folgende: Keineswegs war es in allen Betrieben der in Betracht kommenden Wirtschaftszweige üblich, daß die vorgegebenen Zeiten genau gemessen und objektiv richtig waren. Gerade die "Erläuterungen" gingen in ihrer Ziffer A 2 b davon aus, daß die Zeiten in manchen Betrieben überhöht waren; sie zwangen aber diese Betriebe nicht etwa, die überhöhten Zeiten abzubauen und nunmehr nur noch richtige Zeiten anzuwenden, und außerdem den Geldfaktor stets dem jeweiligen Stundenlohn (oder, was im Ergebnis dasselbe ist, dem Akkordrichtsatz) zu entnehmen, sondern berührten die "zur Anwendung kommenden Zeit- und Geldfaktoren" als solche gar nicht und verlangen eine Änderung nur insoweit, "daß bei normaler Leistung der neue Akkordrichtsatz erreicht wird."

Hätten die Tarifvertragsparteien aber den in ihren Wirtschaftszweigen bestehenden und ihnen doch offensichtlich



bekannten Zustand, daß nicht ganz wenige Betriebe überhöhte Zeiten und dementsprechend wenigstens aller Wahrscheinlichkeit nach einen nicht aus dem jeweiligen Tariflohn entnommenen Geldfaktor anwendeten, durch den RTV rechtlich endgültig beenden und den von der Revision vorgetragenen rechtlichen Zustand schaffen wollen, so hätten sie - gerade mit Rücksicht auf den entgegengesetzten tatsächlichen Zustand - mit klaren Worten diese ihre Absicht gesagt und eindeutig in § 7 Ziffer 1 RTV zum Ausdruck gebracht, daß als Zeit für eine bestimmte Arbeitsverrichtung diejenige Zeit vorzugeben ist, die der Arbeiter mit normaler Leistungsfähigkeit berufsmäßig bei einwandfreier Arbeit nach erfolgter Einarbeitung und voller Übung mit den vorgesehenen Betriebsmitteln und unter den in den Betrieben bestehenden Verhältnissen für diese Arbeitsverrichtung sowie für die Befriedigung seiner persönlichen Bedürfnisse und die Erholung benötigt, und daß der Geldfaktor - als Akkordminutenlohn - 1/60 des Akkordrichtsatzes betragen müsse. Gerade dies haben sie aber unterlassen. Dieses Verhalten der Tarifpartner mag auch darin eine Erklärung finden, daß sie den Betrieben die Freiheit haben lassen wollen, ein arbeitswissenschaftliches System, das den Akkordzuschlag dem Geldfaktor zuschlägt (Refasystem), oder ein anderes System zu wählen, das den Akkordzuschlag den Zeiten zufügt.

III.

Auch die "Erläuterungen", die den Rang eines Tarifvertrages haben (BAG 1, 147 LI51/1527), ergeben, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, eine solche Bindung nicht.

- 1) Sie betonen in Ziffer A 2 Abs. 1 Satz 2 ausdrücklich, daß eine bestimmte Form der Akkordberechnung nicht vorgeschrieben ist; als mögliche Formen meinen sie offenbar nicht nur die beiden im folgenden Satz 3 für zulässig erklärten Möglichkeiten des Zeit- und Geldakkordes, sondern darüber hinaus überhaupt die ganze Art der Berechnung. Nicht nur ist der Ausdruck "Akkordberechnung" ganz allgemein gehalten und Satz 3 von Satz 2 nicht durch ein Semiko -



lon, sondern durch einen Punkt getrennt. Vor allem ist Satz 2 innerlich auch nur verständlich, wenn man ihn in Verbindung mit Satz 1 liest, wonach bei Akkordarbeitern der tarifliche Anspruch erfüllt ist, wenn die Akkorde so vorgegeben sind, daß bei Erbringung der Normalleistung der Akkordrichtsatz erreicht wird.

Die Erläuterungen verlangen, was die Revision verkennt, in Ziffer A 2 a auch nur für den Fall, daß die Zeiten "richtig vorgegeben" sind, die Anwendung des sich aus dem Lohnabkommen ergebenden Geldfaktors. Für den nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hier vorliegenden Fall, daß die Zeiten überhöht sind, lassen sie aber in Ziffer A 2 b den Parteien des Arbeitsvertrages durch die Worte "ohne Rücksicht auf die zur Anwendung kommenden Zeit- und Geldfaktoren" die Freiheit, die überhöhten Zeiten beizubehalten, und verlangen als Lohnergebnis lediglich, "daß bei normaler Leistung der neue Akkordsatz erreicht wird". Mit diesem lohnmäßigen Ergebnis begnügen sich hier die "Erläuterungen" genau so wie der RTV; ebensowenig wie dieser sagen sie etwas darüber aus, wie dieses Lohnergebnis erreicht werden muß, insbesondere nicht, daß der Geldfaktor in jedem Falle ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der Zeiten den jeweiligen tariflichen Zeitlohn wiederzuspiegeln habe.

2) Dieses Ergebnis widerspricht auch nicht der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden Senats (BAG 1, 147), auf die die Revision ihre gegenteilige Ansicht weiterhin stützt. Allerdings hat der erkennende Senat in dieser Entscheidung (Seite 151, 152) die "Erläuterungen" dahin ausgelegt, daß der Geldfaktor allein durch den tariflichen Zeitlohn bestimmt werde. Der Senat ist für den damals entschiedenen Fall aber von der tatsächlichen Lage ausgegangen, daß ein Fall der Ziffer A 2 a dieser "Erläuterungen" vorliege, daß also die vorgegebenen Zeiten richtig sind. Daß der erkennende Senat darüber hinaus ganz allgemein in jedem Falle ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der Zeiten den Geldfaktor auf den tariflichen Zeitlohn hat festlegen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3) Bei diesem Ergebnis braucht nicht noch geprüft zu werden, ob die Erläuterungen zum Schiedsspruch vom 26. September 1951 etwa durch § 14 Abs.1 RTV überhaupt außer Kraft gesetzt worden sind und lediglich durch die Bezugnahme in § 3 Abs.1 LTV 52 überhaupt wieder normative Wirkung haben erlangen können; diese Rechtsfrage ist bisher offen geblieben (BAG 3, 303 [308]).

IV.

Bindet hiernach die tarifliche Regelung den Geldfaktor nicht grundsätzlich in jedem Falle an den jeweiligen tariflichen Stundenlohn, so tut sie dies doch notwendigerweise für den Fall, daß die Zeiten objektiv richtig sind. Der Geldfaktor und der Zeitfaktor stehen nicht beziehungslos nebeneinander, sondern sind wechselseitig voneinander abhängig; denn ihr rechnerisches Zusammenwirken muß so sein, daß es, bezogen auf normale Leistungen und normale Betriebsverhältnisse, zu dem in § 7 Ziffer 1 RTV bezeichneten Lohnergebnis, nämlich dem Akkordrichtsatz führt. Sind die Zeiten "überhöht" (d.h. höher, als ein normaler Arbeiter bei normalen Bedingungen für die betreffende Arbeitsverrichtung an Zeit benötigt, natürlich unter Ausklammerung des etwa der Zeit zugefügten Akkordzuschlages), so kann tarifrechtlich der Geldfaktor im Verhältnis dieser Überhöhung unter dem tariflichen Zeitlohn (oder für den hier nicht vorliegenden Fall, daß der Akkordzuschlag im Geldfaktor enthalten ist: unter dem Akkordrichtsatz) zurückbleiben; auch dann erreicht der Arbeiter mit normaler Leistungsfähigkeit und unter normalen Betriebsverhältnissen immer noch den Akkordrichtsatz. Sind die Zeiten dagegen richtig bemessen (und lediglich der Akkordzuschlag den Zeiten hinzugefügt), so muß der Geldfaktor notwendigerweise mindestens dem tariflichen Zeitlohn (beim Akkordminutenlohn: dem 60. Teil dieses Betrages) gleichkommen; denn sonst könnte der effektive Lohn des unter normalen Betriebsverhältnissen arbeitenden normalleistungsfähigen Arbeiters den Akkordrichtsatz nicht erreichen.

Es kommt daher darauf an, ob die Zeiten, die die Beklagte dem Kläger in dem hier zur Rede stehenden Zeitraum vorgegeben hat, überhöht sind oder nicht. Sind sie, wie der Kläger behauptet, nicht überhöht, also richtig, so ist die Klage begründet. Andernfalls, d.h. wenn die dem Kläger während des hier streitigen Zeitraums vorgegebenen Zeiten natürlich nach Abzug des ihnen zuzuschlagenden Akkordzuschlages unrichtig sind, ist die Klage unbegründet.



JLaw - Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

mindestens um so viel überhöht sind, wie der tatsächlich angewandte Geldfaktor von 1,45 DM hinter dem tariflichen Zeitlohn von 1,48 DM zurückbleibt, scheidet jedenfalls die tarifliche Regelung als Klagegrundlage aus.

Das Landesarbeitsgericht stellt auf Grund des Gutachtens des Sachverständigen A  tatsächlich fest, "dass die Zeiten um 40% überhöht sind" (Seite 14 des Urteils).

Formelle Rügen hat die Revision gegen diese tatsächliche Feststellung nicht erhoben.

Wohl aber sind die Überlegungen, die das Landesarbeitsgericht anstellt, um zu der bezeichneten tatsächlichen Feststellung zu gelangen, nicht frei von einem möglichen Gedankenfehler und einem möglichen Widerspruch. Dies rügt die Revision mit Recht.

Auf der einen Seite geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Kläger einen Verdienst von "durchschnittlich 30% über dem Tariflohn" erzielt habe (Seite 14 des Urteils). Was das Landesarbeitsgericht hier unter "Tariflohn" versteht, sagt es nicht ausdrücklich; es kann den tariflichen Zeitlohn (unten a) oder den Akkordrichtsatz (unten b) meinen.

a) Überstieg der Effektivverdienst des Klägers nur den tariflichen Zeitlohn um 30%, so ist die Lage folgende: 15% über dem Zeitlohn liegt nach § 7 Ziffer 1 RTV schon der Akkordrichtsatz und damit jedenfalls der Effektivlohn des unter normalen Betriebsverhältnissen arbeitenden normal leistungsfähigen Akkordarbeiters. Der Kläger hat dann aber durch seinen den Zeitlohn um 30% übersteigenden Verdienst eben nur 15% über dem Akkordrichtsatz verdient. Andererseits waren nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die Zeiten um 40% überhöht. Bei einer solchen Überhöhung hätte der normale Arbeiter fast 40% über dem Akkordrichtsatz (nicht über den tariflichen Stundenlohn) effektiv verdienen müssen; denn der zur Anwendung gebrachte Geldfaktor lag nur unbedeutend, nämlich wie das Landesarbeitsgericht richtig annimmt, nur 2% unter dem tariflichen Zeitlohn. Der Kläger hat

aber, wie ausgeführt, nach der möglichen Ansicht des Landesarbeitsgerichts nur 15% über dem Akkordrichtsatz verdient; ein solcher effektiver Minderverdienst gegenüber dem normalen Arbeiter könnte nur auf eine entsprechende Minderleistungsfähigkeit des Klägers zurückgeführt werden.

b) Hat das Landesarbeitsgericht aber gemeint, der Kläger habe 30% über dem Akkordrichtsatz und nicht über dem tariflichen Zeitlohn verdient, so blieb gleichfalls seine Leistungsfähigkeit hinter der des normalen Arbeiters mindestens, wenn auch geringfügig, zurück; denn für diesen hätte notwendigerweise die 40%ige Überhöhung der Zeiten - bei einem Geldfaktor, der 98% des tariflichen Zeitlohnes entsprach - sich dahin auswirken müssen, daß sein Effektivverdienst annähernd 40% und nicht nur 30% über dem Akkordrichtsatz lag.

c) Mit dieser in beiden erörterten Möglichkeiten notwendigerweise anzunehmenden Minderleistungsfähigkeit des Klägers ist es ganz unvereinbar, daß das Landesarbeitsgericht gleichzeitig in einem gewissen Ausmaß auch von übernormalen Leistungen des Klägers ausgeht.

d) Dieser Widerspruch wird auch nicht durch die im Tatbestand wiedergegebenen Angaben des Sachverständigen aus der Welt geschafft, daß die überhöhten Zeiten sich wegen des ständigen Wechsels der Akkorde nicht auf den Effektivlohn in vollem Umfange ausgewirkt hätten. Wenn der Sachverständige, wie für die Revision als möglich angenommen werden muß, damit etwa hat sagen wollen, daß der ständige Wechsel im Arbeitsplatz oder der Arbeitsverrichtung und damit im Akkord eine Übung des Klägers in der einzelnen Akkordtätigkeit verhindert habe, so liegt es nahe, daß das Landesarbeitsgericht, das nach den Feststellungen des Urteils dem Sachverständigen insoweit gefolgt ist, den Begriff der normalen Leistung und der normalen Betriebsverhältnisse im Sinne des § 7 Ziffer 1 RTV verkannt hat.

Allerdings läßt § 7 Abs. 1 Satz 2 RTV die normale betriebsübliche Leistung, auf die der Akkordrichtsatz aufgebaut ist, erst "nach erfolgter Einarbeitung und voller Übung" beginnen. Damit sind aber keine abstrakte Einarbeitung und keine abstrakte volle Übung gemeint, sondern die Einarbeitung und Übung, die sich "aus den im Betriebe be-

stehenden Verhältnissen" ergeben, an die die Vorschrift weiterhin anknüpft. Wechseln die Akkordarbeiten im Betriebe ständig und wird durch diesen ständigen Wechsel dem einzelnen Akkordarbeiter die Möglichkeit genommen, eine besondere Fertigkeit und Schnelligkeit bei der Ableistung der ihm aufgegebenen Arbeitsverrichtungen zu erlangen, so wäre es nämlich sinnwidrig, ihm noch keine erfolgte Einarbeitung und volle Übung zuzubilligen; für die Verhältnisse der Arbeitsumwelt, in der er seine Arbeit verrichten muß, die nach Treu und Glauben abzustellen ist, also für die Verhältnisse dieses Betriebes, der seine Arbeiter die einzelnen Arbeitsverrichtungen ständig wechseln läßt, hat er sich voll eingearbeitet, und ist er in voller Übung. Daß er etwa in anderen Betrieben durch viel längere Tätigkeit in einem und demselben Arbeitsgang eine viel größere Einarbeitung und Übung erlangen kann, kann für den tatsächlich anders gearteten Betrieb der Beklagten nicht ins Gewicht fallen.

e) Der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß die Zeiten um 40% überhöht seien, läßt zudem nicht klar erkennen, ob es bei dieser Feststellung berücksichtigt, daß der Akkordzuschlag offenbar im Geldfaktor nicht enthalten ist. Dann ist er nämlich, wenn er nicht etwa in anderer Form berücksichtigt ist, den Zeiten zuzuschlagen.

V.

Daß die Beklagte mit dem Betriebsrat in der in § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG vorgeschriebenen Schriftform Vereinbarungen über die Berechnung des Geldfaktors abgeschlossen habe, ergeben weder der Tatbestand des angefochtenen Urteils noch die zur Ausräumung etwaiger Mißverständnisse in der Revision erläuterten aufgestellten Behauptungen der Parteien. Die Ausführungen, die das Landesarbeitsgericht zu etwaigen Betriebsvereinbarungen macht, entbehren also der tatsächlichen Grundlage.

Ob eine Betriebsvereinbarung, die den Geldfaktor ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der Zeiten an den jeweiligen tariflichen Zeitlohn bindet, gegen § 59 BetrVG verstößt und deswegen unwirksam ist (BAG 5, 226 2287), braucht daher nicht entschieden zu werden.



VI.

Neben der tariflichen Regelung, die nach dem zu II bis IV Erörterten die Klage nur begründen kann, falls das Landesarbeitsgericht bei seiner weiteren Aufklärung die Richtigkeit der dem Kläger für die fragliche Zeit vorgegebenen Zeiten bejaht, und einer hier nicht infrage kommenden Betriebsvereinbarung kommt der besondere Inhalt des Einzelarbeitsvertrages als Klagegrundlage in Betracht. Der Einzelarbeitsvertrag des Zeitakkordarbeiters kann den Inhalt haben, daß - ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der vorgegebenen Zeiten - als Geldfaktor stets der jeweilige tarifliche Stundenlohn anzuwenden ist.

1) Die hier geltende tarifliche Regelung stellt lediglich einen Akkordrichtsatz auf und regelt dabei nur das lohnmäßige Ergebnis; im übrigen überläßt sie die Art und Weise, wie der Akkordlohn, beim Zeitakkord insbesondere der Geldfaktor und der Zeitfaktor, im einzelnen berechnet werden, den den Tarifvertrag ausführenden Betrieben (s. oben II). Die Regelung dieser Einzelheiten liegt dann im tariffreien Raum; sie wird durch die tarifliche Regelung nur von dem vom Tarifvertrag verlangten Lohnergebnis (Akkordrichtsatz) her eingeschränkt: Die Anwendung der einzelvertraglich geregelten Einzelheiten muß zu dem Ergebnis führen, daß der normalleistungsfähige Arbeiter bei normalen Verhältnissen mindestens den Akkordrichtsatz verdient.

2) Fehl geht die auch vom Landesarbeitsgericht nicht geteilte Ansicht, daß die Faktoren des Zeitakkordes nicht Gegenstand der arbeitsvertraglichen Bindung sein könnten.

a) Wenn ein Arbeitgeber sich zu dem Zeitakkord entschliesst, so gibt er eben - der den Zeitakkord wesentlich kennzeichnenden Berechnungsart entsprechend - nicht, wie beim Stückakkord, lediglich das Produkt des Zeitfaktors und Geldfaktors seinen Akkordarbeitern vor. Sonst würde es unverständlich sein, daß er den Akkordarbeitern gegenüber überhaupt den Akkord in die beiden Faktoren zerlegt; er hätte sich auf den Stücklohn beschränken und die Art der Berechnung als eine interne Maßnahme seinen Akkordarbeitern vorenthalten können. Durch die Wahl des



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

nicht, wie beim Stückakkord, für das geleistete Stück eine bestimmte Arbeitsvergütung bezahlen will. vielmehr wählt er die verfeinerte, dem Zeitakkord eigene Berechnung der Akkordvergütung, indem er die einzelnen Faktoren seinen Akkordarbeitern sichtbar macht. Im Gegensatz zum Stückakkord wird beim Zeitakkord nicht einfach für je eine bestimmte Arbeitsverrichtung (Leistungseinheit) eine bestimmte Akkordvergütung ausgeworfen, sondern für jede der vielzähligen möglichen Leistungseinheiten wird - sei es durch empirische Schätzung, sei es durch eine arbeitswissenschaftliche Methode - die zur Erzielung dieser Leistungseinheit normalerweise erforderliche Zeit angesetzt, den Akkordarbeitern mitgeteilt und dann mit dem festgesetzten Geldfaktor sowie der Zahl der Leistungseinheiten vervielfältigt und so der Effektivverdienst ermittelt. Dadurch erhalten die einzelnen Faktoren regelmässig eine Selbständigkeit und werden deswegen gegebenenfalls Gegenstand der einzelvertraglichen Bindung. Die Ansicht der Beklagten, daß dem Arbeitnehmer die Berechnungsart uninteressant und nur das Lohnergebnis wichtig sei, geht an der Auffassungsgabe des durchschnittlichen Arbeiters vorbei. Richtig ist, daß, betriebswirtschaftlich gesehen, der Zeitakkord zu dem gleichen Ergebnis führt wie ein in gleicher Weise errechneter Stückakkord. Dieses übereinstimmende betriebswirtschaftliche und lohnmäßige Ergebnis bewirkt aber noch nicht auch die Gleichheit der Rechtslage. Auch daß die Zeiten beim Zeitakkord neben der Lohnberechnung betriebswirtschaftlich noch der Kalkulation und der Rationalisierung dienen, schließt nicht aus, daß sie ebenso wie der Geldfaktor Gegenstand der arbeitsvertraglichen Bindung sein können.

b) Eine solche arbeitsvertragliche Gestaltung der Faktoren widerspricht auch nicht der tariflichen Regelung. Allerdings legen § 7 Ziffer 1 RTV und - für den hier in Frage kommenden Fall der erhöhten Zeiten - die "Erläuterungen" nur auf das Lohnergebnis Wert, nämlich darauf, daß der normale Arbeitnehmer bei der Anwendung des Zeitfaktors und des Geldfaktors in der Stunde mindestens den Akkordrichtsatz verdient. Wenn die Tarifverträge



auf diese Weise nur das Lohnergebnis ansprechen, so geben sie eben nur eine Rahmenbestimmung für die Bemessung beider Faktoren und besagen, daß beide Faktoren dem Tarifvertrag genügen, wenn sie im Zusammenwirken das Bezeichnete Ergebnis erzielen. Dagegen besagen sie nicht darüber hinaus auch noch, daß die Faktoren, wenn sie einmal in diesem Rahmen betrieblich festgelegt und angewandt sind, jeder selbständigen einzelvertraglichen Bedeutung entbehren und - entsprechend ihrer wechselseitigen Abhängigkeit (Korrelation) - vom Arbeitgeber nun wieder beliebig verändert werden dürften, sofern nur das tarifliche Ergebnis, nämlich für den Normalarbeiter unter normalen Verhältnissen der Akkordrichtsatz, gewährleistet bleibt.

c). Offenbar geht auch der RTV in § 7 Ziffer 6 und 7 davon aus, daß die Faktoren einzelvertraglich festgelegt werden. Denn er läßt, worauf die Revision richtig hinweist, die einseitige Änderung durch den Arbeitgeber nicht ohne weiteres, sondern eben nur unter ganz bestimmten (hier nicht erfüllten) Voraussetzungen zu; Ziffer 7 ist dabei als das grundsätzliche Verbot der einseitig vorgenommenen Änderung anzusehen. Nach § 7 Ziffer 6 RTV hat nämlich nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber die Möglichkeit, ohne Änderungskündigung oder besondere Änderungsvereinbarung, also im Rahmen des laufenden Arbeitsvertrages, eine Berichtigung des Akkordsatzes, beim Zeitakkord also der Vorgabezeit, herbeizuführen und zwar in dem dort bezeichneten Verfahren. Danach muß der Arbeitgeber, wenn er die Akkordsätze ändern will, entweder ein sachverständiges Mitglied des Betriebsrates oder eine betriebliche Akkordkommission hinzuziehen; nur im Verein mit ihr soll er die Akkordsätze neu festsetzen dürfen. Diese Vorschrift würde, wenigstens soweit sie den Arbeitgeber angeht, unverständlich sein, wenn er selbst an die Akkordsätze nicht gebunden wäre und sie von sich aus, weil er sie für unrichtig hält, einseitig nach Gutdünken abändern dürfte.

Allerdings spricht der RTV in § 7 Ziffer 6 nur allgemein von den "vorgegebenen Akkorden", meint aber damit, wie unter III 1 schon ausgeführt, entsprechend den



in § 7 Ziffer 1 RTV zugelassenen beiden Möglichkeiten des Akkords, nämlich des Stückakkordes (Geldakkordes) und des Zeitakkordes, auch diese beiden Akkordarten.

3) Ob die Einzelheiten, wie sie tatsächlich in den Betrieben gehandhabt werden, rechtlich auf Grund einer einseitigen Erklärung des Arbeitgebers nach § 315 BGB oder auf Grund einer ursprünglichen Einigung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden, erörtert das Landesarbeitsgericht nicht und bedarf auch hier keiner vertiefenden rechtlichen Erörterung. Bei beiden rechtlichen Möglichkeiten tritt jedenfalls in gleicher Weise die hier allein interessierende Frage auf, wie lange eine einmal erfolgte Regelung nach dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrags rechtlich Bestand haben soll.

a) Daß die Regelung nicht nur für diejenige Lohnperiode, in der sie praktisch gehandhabt wird, sondern auch darüber hinaus für eine gewisse Zukunft rechtliche Geltung haben sollte, entspricht der Erfahrung des Lebens. Denn es würde eine Unordnung bedeuten und jede Übersichtlichkeit rauben, wenn in der einen Lohnperiode in der einen Weise, in der nächsten wieder in ganz anderer Weise und so fort verfahren würde. Es würde auch das gegenseitige Vertrauensverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer untergraben, wenn der Arbeitgeber etwa bei einer künftigen Lohnperiode ohne vernünftigen Grund einseitig andere Faktoren als die bisherigen der Berechnung zugrunde legen dürfte. Auch im vorliegenden Falle ist, in gewissen Zeiträumen, die Regelung die gleiche geblieben.

b) Diese mögliche Bindung der Parteien des Einzelarbeitsvertrages kann natürlich nur solange Bestand haben, wie die der Berechnung zugrunde liegende Situation die gleiche bleibt. Ändert sie sich, z.B. durch die Verwendung neuer Maschinen, eines neuen Materials oder durch eine neue Arbeitsmethode, so ist die bisherige Bestimmung des Zeitfaktors ihrem Wesen nach gegenstandslos ge-



worden und der Raum frei für eine ursprünglich neue Festlegung des Zeitfaktors, möglicherweise auch des Geldfaktors mit der oben gekennzeichneten Wirkung. Eine solche Freistellung von der bisherigen Bindung bestätigt auch § 7 Ziffer 7 RTV ausdrücklich.

Sonst sind die Parteien des Einzelarbeitsvertrags eben an die einmal rechtlich festgelegte Bestimmung der Faktoren gebunden und können von dieser Bestimmung nur durch eine Änderungskündigung abgehen.

Freilich können der Tarifvertrag, wie z.B. der § 7 Ziffer 6 und 7 RTV, und im Rahmen tariflicher und etwaiger betriebsverfassungsrechtlicher (z.B. Betriebsvereinbarung) Möglichkeiten auch der Einzelarbeitsvertrag Änderung ohne Kündigung vorsehen.

c) Zweifelhaft kann nur sein, ob die bezeichnete Bindung der Parteien des Einzelarbeitsvertrags an die einmal angewandten Faktoren nach der Lebenserfahrung sich auf die zeitliche Geltungsdauer der jeweiligen lohn tariflichen Regelung beschränkt oder diese Geltungsdauer übergreift. Hier wird es auf die besonderen Verhältnisse z.B. des einzelnen Wirtschaftszweiges oder des einzelnen Betriebes ankommen.

Die Zeiten werden nach der Lebenserfahrung meist als tarifbeständig angesehen werden können. Denn wie lange Zeit ein Arbeiter für eine bestimmte Arbeitsverrichtung benötigt, ist von der Höhe des jeweilig geltenden Zeitlohnes ganz unabhängig; es ist ja gerade von Hause aus und an sich der Sinn der vorgegebenen Zeiten, eine objektive, von den sozialen Spannungen unabhängige Grundlage für die Bemessung des Lohnes zu gewinnen.

Ganz besonders wird dies gelten, wenn die vorgegebenen Zeiten nicht geschätzt, sondern durch eine arbeitswissenschaftliche Methode gemessen und diese Messungen praktiziert worden sind; es wäre ganz sinnlos, bei jeder tariflichen Lohnänderung neue Zeiten zu messen. Ein solcher Fall von arbeitswissenschaftlich ermittelten Zeiten liegt hier aber nicht vor.

d) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Zeiten nicht nur als die - ohne Rücksicht auf ihre Richtigkeit - einfach anzuwendenden, sondern auch als die in jedem Falle



allein richtigen vereinbaren. Eine solche Vereinbarung kann nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit auch lediglich geschätzte Zeiten (wie hier) - mögen sie nun objektiv richtig oder falsch geschätzt sein - zum Gegenstande haben. Dann liegt aber der Schluß nahe, daß eine solche Vereinbarung die weitere Vereinbarung als selbstverständlich einschließt, als Geldfaktor solle der jeweilige tarifliche Stundenlohn gelten. Denn den richtigen Zeiten entspricht notwendig ein Geldfaktor in der Mindesthöhe des tariflichen Zeitlohnes (gegebenenfalls des Akkordrichtsatzes), wie oben zu IV ausgeführt ist. Die Einigung über die Richtigkeit des einen Faktors hat - wenigstens im allgemeinen - eben nur Sinn, wenn auch der andere Faktor gleichzeitig festgelegt wird, und verliert wegen der wechselseitigen Abhängigkeit beider Faktoren von einander an Wert, wenn der andere Faktor gleichzeitig in der Schwebe gelassen wird.

Erwägungen in der aufgezeigten Richtung läßt das angefochtene Urteil vermissen.

4) Der hier angewandte Geldfaktor ist im September 1948 auf den tariflichen Stundenlohn angehoben worden und seitdem bis zum Beginn des Jahres 1953, also mehr als vier Jahre hindurch und über die durch den Schiedsspruch vom 26. September 1951 wohl erfolgte Lohnerhöhung hinweg, mit Zustimmung des Betriebsrates, also jedenfalls betriebsverfassungsrechtlich einwandfrei, für alle in Betracht kommenden Schichten der Arbeitnehmer auf der Höhe des jeweiligen tariflichen Zeitlohnes geblieben. Ob hieraus zu schließen ist, daß die Parteien einzelvertraglich sich dahin gebunden haben, daß, zum mindesten unter dem Gesichtspunkt der günstigeren Regelung, als Geldfaktor auch in der Zukunft der jeweilige tarifliche Zeitlohn - ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der vorgegebenen Zeiten - anzuwenden sei, ist eine Tatfrage, die die Tatsacheninstanz zu entscheiden hat.

a) Das Landesarbeitsgericht stellt (Seite 6 und 74 des Urteils) fest, „daß eine Vereinbarung zwischen den Parteien darüber, daß der jeweilige Tariflohn beim Zeitakkord als Geldfaktor anzusehen sei, nicht vorliegt“. Diese Tarifunbeständigkeit des Geldfaktors antnimmt das Landesarbeitsgericht dem Umstande, daß die Beklagte mit

neue Vereinbarung mit dem Betriebsrat getroffen und dabei zwar den "Tariflohn" (gemeint ist der tarifliche Stundenlohn) als den Geldfaktor festgesetzt habe, „jedoch stets in Wechselwirkung zu einer Senkung der Akkordzeiten“.

b) Diese Erwägungen, auf die das Landesarbeitsgericht seine tatsächliche Feststellung stützt, sind nicht frei von einem möglichen Widerspruch und können daher keinen Bestand haben.

Das Landesarbeitsgericht übersieht, daß die Beklagte mit ihrem Betriebsrat nicht stets, wie das Landesarbeitsgericht (Seite 7 des Urteils) meint, die Zeiten gesenkt hat, wenn sie nach einer tariflichen Lohnerhöhung den tariflichen Stundenlohn als Geldfaktor neu festgelegt hat. Mindestens zwischen dem Lohnabkommen, das am 1. Mai 1950 in Kraft trat, und dem LTV 52 liegt der Schiedsspruch vom 26. September 1951, der offenbar die Löhne erhöht hat. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts blieb andererseits in der Zeit vom Inkrafttreten des Lohnabkommens im Mai 1950 bis zum Beginn des Jahres 1953, also über den Schiedsspruch vom 26. September 1951 hinweg, die 12%ige Kürzung unverändert, die die Beklagte im Mai 1950 vorgenommen hatte und die das Landesarbeitsgericht im Ergebnis für eine Kürzung der Zeiten hält.

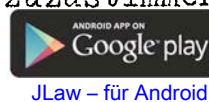
VII.

Der Maßnahme, durch die die Beklagte den Geldfaktor für den Kläger auf 1,45 DM festgesetzt hat, hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Betriebsrat nicht zugestimmt. Daß seine fehlende Zustimmung durch eine Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt worden sei, ergibt der festgestellte Sachverhalt nicht. Das Landesarbeitsgericht mißt diesem Fehlen der Mitbestimmung des Betriebsrates keine Erheblichkeit zu; die früheren mit dem Betriebsrat geschlossenen "Vereinbarungen" hätten, so führt das Landesarbeitsgericht aus, nur für die Dauer des jeweiligen Lohnabkommens gelten sollen; da der Beklagte mit dem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung noch nicht abgeschlossen habe, könne der Kläger eben nur auf den Tarifvertrag seine Ansprüche stützen.

Jedenfalls im Ergebnis ist der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß die fehlende Mitwirkung des Betriebsrats zu keinem dem Kläger günstigen Ergebnis führt, zuzustimmen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1) Allerdings übersieht das Landesarbeitsgericht anscheinend, daß die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 56 Abs.1 BetrVG nicht der im § 52 Abs.2 BetrVG für die Betriebsvereinbarung vorgeschriebenen Schriftform bedarf, sondern daß in diesen Fällen eine formlose Zustimmung des Betriebsrates genügt (BAG 3, 207 [121]). Aber auch formlos hat der Betriebsrat hier ja nicht zugestimmt.

2) Jedenfalls hat die Beklagte einseitig, ohne Mitwirkung des Betriebsrates und ohne Vereinbarung mit dem Kläger, seit dem 1. Januar 1953 den Geldfaktor von 1,38 DM auf 1,45 DM heraufgesetzt. Auch wenn der Standpunkt der Revision zutreffen sollte, daß diese Maßnahme der Beklagten wegen des Fehlens der Zustimmung des Betriebsrates rechtlich unbeachtlich sei, so führt dies für sich allein doch nicht dazu, daß aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen gerade der vom Kläger verlangte Geldfaktor von 1,48 DM zu gelten hat. Dies scheitert schon daran, daß die Betriebsleitung eine solche Festsetzung nicht vorgenommen hat; dem Betriebsrat allein fehlt die Befugnis zum Erlass betriebsordnender Maßnahmen; von selbst tritt ein derartiges Ergebnis betriebsverfassungsrechtlich nicht ein.

3) Andererseits konnte der Umstand, daß nach dem Inkrafttreten des LTV 52 eine Einigung der Betriebsleitung der Beklagten und des Betriebsrates über den nunmehr anzuwendenden Geldfaktor ausgeblieben ist, den Kläger nicht rechtlos machen. Vielmehr blieb sein Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Inhalt, der der Regelung entspricht, der der Betriebsrat früher zugestimmt hatte, bestehen und wurde durch das Fehlen der bezeichneten Einigung nicht unterbrochen oder geändert. Das Fehlen der etwa erforderlichen Zustimmung des Betriebsrates zu dem seit dem 1. Januar 1953 von der Beklagten angewandten Geldfaktor führt also letzten Endes nur zu dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrages zurück.

Hatte der bisherige Einzelarbeitsvertrag den besonderen Inhalt, daß der jeweilige tarifliche Stundenlohn als Geldfaktor - ohne Rücksicht auf die Richtigkeit der Zeiten - anzuwenden sei, so war die Beklagte an diesen Vertrag gebunden und konnte ihn nicht einseitig ändern; ihre Festsetzung des Geldfaktors auf nur 1,45 DM und nicht auf den vollen tariflichen Stundenlohn von 1,48 DM war schon



aus diesem Grunde unwirksam. Es braucht nicht noch geprüft zu werden, ob sie auch noch wegen des Fehlens der Zustimmung des Betriebsrates der rechtlichen Wirkung entbehrte.

Hatte der Arbeitsvertrag des Klägers dagegen nicht den bezeichneten besonderen Inhalt, so kann der Kläger überhaupt nur unmittelbar aus dem RTV und dem LTV 52 seine Ansprüche herleiten; sein Anspruch ist nur dann begründet, wenn die ihm vorgegebenen Zeiten richtig waren (oben IV). In diesem Falle steht ihm schon tarifvertraglich der geltend gemachte Anspruch zu; der tarifvertragliche Anspruch hängt von der Mitwirkung des Betriebsrates nicht ab.

VIII.

Das Erörterte ist zu dem folgenden Ergebnis zusammenzufassen:

- 1) Aus der tariflichen Regelung steht dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nur zu, wenn die ihm für die fragliche Zeit vorgegebenen Zeiten nicht überhöht, sondern objektiv richtig waren. Ob dies der Fall ist, wird das Landesarbeitsgericht erneut unter Berücksichtigung der Ausführungen zu IV zu prüfen haben.
- 2) Sonst steht dem Kläger der Anspruch nur zu, wenn sein Einzelarbeitsvertrag den besonderen Inhalt hatte, daß
- unabhängig von der objektiven Richtigkeit der ihm vorgegebenen Zeiten - der jeweilige tarifliche Stundenlohn als Geldfaktor anzuwenden sei. Auch dies wird das Landesarbeitsgericht erneut entsprechend den Ausführungen zu VI erörtern müssen.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

H. Wagner

Fritz Zeilinger



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

