

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit Anfang des Jahres erscheint „Der Personalrat“ in zweimonatlichem Abstand. Die Anregung dazu ging von zwei Mitgliedern des Bundesvorstands des DGB aus. Gerd Muhr, zuständig für Arbeitsrecht, Betriebs- und Personalräte, und Gustav Fehrenbach, zuständig für Beamte, hielten es für richtig, mit einer eigenen, an Arbeitnehmerinteressen orientierten Zeitschrift zur Durchsetzung der Rechtspositionen aller Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst einschließlich der Beamten beizutragen.

Nach einem Jahr ist die Zeitschrift zwar noch ein Stück entfernt davon, sich wirtschaftlich zu tragen. Die Nachfrage war jedoch so stark, die Reaktion vor allem der Personalräte so positiv, daß „Der Personalrat“ ab 1985 monatlich erscheinen wird. Gleichzeitig wird das Blatt einen Vollzeitredakteur bekommen. Dadurch sollen Verbesserungen vor allem in drei Punkten erreicht werden:

- Es soll aktueller und ausführlicher über die Rechtsprechung zum Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst informiert werden.
- Es soll mehr praxisorientierte Beiträge zu Problemen der alltäglichen Personalratsarbeit geben.
- Rückschrittliche Tendenzen in Rechtsprechung und Lehre zum Themenbereich des Blattes sollen nachhaltiger am geltenden Recht gemessen werden.

Wir bitten unsere Abonnenten - mehrere tausend Personalratsgremien sind inzwischen darunter -, den künftigen verantwortlichen Redakteur, Assessor Manfred Peiseler, bei dieser Arbeit zu unterstützen. Er wird auf konstruktive Kritik und Hinweise aus der Praxis angewiesen sein.

Die Redaktion

P. S.: Mit der verdoppelten Heftzahl im Jahr 1985 wird sich auch der Preis verdoppeln.

DER Personalrat
Zeitschrift für das Personalrecht im öffentlichen Dienst

ISSN 0175-9299

Verantwortlicher Redakteur:
Burkhard von Seggern.

Verleger: Bund-Verlag GmbH, Verlagsleiter: Thomas Kosta. Anschrift für Redaktion und Verlag: Postfach 90 08 40, Hansenstr. 63a, 5000 Köln 90, Telefon (0 22 03) 3 00 30, Telex 08-873 362. Erscheint im Jahr 1984 zweimonatlich. Jahresbezugspreis für 6 Hefte 42,- DM, für Abonnenten von „Arbeit und Recht“ 36,- DM. Abbestellungen zum Jahresende mit Sechswochenfrist. Gezeichnete Beiträge stimmen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion überein.

Aktuelles Thema

Politische Diskriminierung in der Bundesrepublik - ein Fall für die Internationale Arbeitsorganisation?

Durch Urteil vom 10. Mai 1984 hat das Bundesverwaltungsgericht den Technischen Fernmeldeamtmann Hans Meister aus dem Dienst entfernt. Alleiniger Grund war die Tatsache, daß er verschiedene Male für die DKP zu Kommunal- und Landtagswahlen kandidiert hatte.

Mehr war ihm nie vorgeworfen worden - anders als im Fall seines Post-Kollegen Hans Peter gab es keine mündliche oder schriftliche Äußerung, die man als Diffamierung der Verfassungsordnung hätte auslegen können. Die Einzelfallprüfung, die das Bundesverfassungsgericht in seiner „Radikalen“-Entscheidung von 1975 verlangt hatte (BVerfGE 39, 334), blieb zwar formal aufrechterhalten, ist inhaltlich jedoch so gut wie gegenstandslos geworden: Aktive Mitgliedschaft in einer als verfassungsfeindlich angesehenen Partei stellt in 99 von 100 Fällen eben eine Identifikation mit dieser Partei dar und rechtfertigt deshalb die Entfernung aus dem Dienst. Bei Wahlen zu kandidieren wird zum beruflichen Himmelfahrtskommando.

Das Übereinkommen Nr. 111

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts läßt sich unter verfassungsrechtlichen Aspekten nachhaltig kritisieren (s. dazu Deutsche Post Nr. 16/1984 S. 14f.); auch das Verfahren selbst war alles andere als rechtsstaatlich einwandfrei (dazu Vorwärts vom 5. Juli 1984, Nr. 28 S. 14f.). Im vorliegenden Zusammenhang sollen diese Fragen nicht wieder aufgenommen werden; vielmehr geht es um das Problem, inwieweit die Bundesrepublik durch die verschärfte „Radikalen“-Rechtsprechung im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO = International Labour Organization) in Schwierigkeiten gerät. Ausgangspunkt ist das ILO-Übereinkommen Nr. 111 „über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“, das von der Bundesrepublik im Jahre 1961 ratifiziert wurde (BGBI II, S. 97 ff.). Art. 1 dieses Übereinkommens definiert zunächst den Begriff „Diskriminierung“ und versteht darunter u. a. „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung . . . vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheit oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.“ Art. 2 verpflichtet alle Staaten, die das Übereinkommen akzeptiert haben, „die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um

jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.“

Art. 1 Abs. 2 des Übereinkommens macht eine Ausnahme: Keine Diskriminierung liegt dann vor, wenn „eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung“ in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist. Im kirchlichen Dienst kann danach durchaus auf das Glaubensbekenntnis, bei Angestellten politischer Parteien auch auf die politische Grundhaltung abgestellt werden.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 111 hat ähnlich wie andere völkerrechtliche Verträge zwei Wirkungen.

- Zum einen hat es einen bestimmten innerstaatlichen Effekt. Zwar ist es wegen des „Programmcharakters“ seines Art. 2 nicht wie ein Gesetz unmittelbar verbindlich, doch ist es bei der Auslegung des innerstaatlichen Rechts zu beachten. Soweit dieses dem Richter Spielräume läßt, hat er diejenige Lösung zu wählen, die mit dem völkerrechtlichen Vertrag in Einklang steht, die also die Bundesrepublik vor dem Vorwurf bewahrt, sich nicht völkerrechtskonform zu verhalten. Eine solche „völkerrechtskonforme Interpretation“ muß auch beim Grundgesetz selbst Platz greifen (vgl. BVerfGE 58, 233, 254; Bleckmann, Grundgesetz und Völkerrecht, Berlin 1975, S. 298; Maunz, in: Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, Kommentar zum Grundgesetz, Stand 1983, Art. 25 Rn 30). Das Bundesverwaltungsgericht hat dies völlig übersehen, obwohl die Verteidigung nachhaltig darauf hingewiesen hatte. In anderen Verfahren wird eine solche „Auslassung“ nicht mehr möglich sein.

- Zum zweiten haben ILO-Übereinkommen völkerrechtliche Wirkungen. Sie verpflichten die Bundesrepublik gegenüber anderen Staaten sowie der ILO als internationaler Organisation. Diese kennt aufgrund ihrer Verfassung zwei Kontrollverfahren, die auch - was in der Öffentlichkeit weithin unbeachtet geblieben ist - im hier interessierenden Zusammenhang praktisch geworden sind.

Die Berichtspflicht der Bundesregierung

Hat ein Staat ein ILO-Übereinkommen ratifiziert, muß er regelmäßig über dessen

praktische Umsetzung an die ILO-Organe in Genf Bericht erstatten. Wichtigste Instanz ist dabei die sogenannte Arbeitskonferenz, in der alle Mitgliedsländer der ILO vertreten sind. Anders als bei sonstigen internationalen Organisationen ist die Vertretung jedoch nicht allein Sache der Regierung; vielmehr sind die nationalen Delegationen grundsätzlich drittelparitätlich aus Vertretern der Regierung, der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zusammengesetzt. Dieselbe Struktur weist auch der Verwaltungsrat der ILO auf.

Berichte der Regierungen, die in der Regel alle zwei Jahre erstattet werden, werden zunächst von einem Sachverständigenausschuß geprüft, der in der Regel aus international anerkannten Rechtswissenschaftlern besteht und der sich zu der Frage äußert, ob im Einzelfall ein Verstoß gegen ein Übereinkommen vorliegt. Seine Arbeitsergebnisse werden von dem sogenannten Konferenzsausschuß diskutiert, der ebenso wie die Arbeitskonferenz selbst drittelparitätlich zusammengesetzt ist. Das Ergebnis dieser Beratungen wird der jährlich im Juni tagenden Arbeitskonferenz vorgelegt, die über die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen befindet. Die mindeste, für die Bundesrepublik noch nie praktisch gewordene Sanktion ist die Aufnahme des betreffenden Staates in eine „Liste“, auf der alle „Rechtsbrecher“ verzeichnet sind.

Die Kritik aus Genf

In seinem Bericht von Ende 1983 hat sich der Sachverständigenausschuß eingehend mit der Frage befaßt, ob das in der Bundesrepublik für öffentliche Bedienstete praktizierte Erfordernis der Verfassungstreue mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 111 vereinbar ist. Grundlage der Prüfung waren insbesondere verschiedene Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts, die die Bundesregierung in ihrem Bericht aufgenommen hatte. Ausdrücklich wird dabei auch auf das Peter-Urteil vom 29. Oktober 1981 Bezug genommen. Dabei kam der Ausschuß zu einigen wichtigen Feststellungen.

Zunächst stellte er in Anknüpfung an frühere Stellungnahmen fest, daß der Schutz von Arbeitnehmern gegen Diskriminierung „wegen politischer Meinungen“ nicht auf das „Haben“ einer bestimmten Meinung beschränkt sei. Vielmehr gehe es auch um Aktivitäten, „wäre doch ein Schutz von Meinungen, die weder zum Ausdruck gebracht noch nach außen hin demonstriert würden, eine sinnlose Angelegenheit.“

Geschützt sind weiter gerade auch unerwünschte Meinungen. Es gehe nicht nur um Unterschiede „innerhalb des Rahmens etablierter (anerkannter) Prinzipien“. Daraus wird gefolgert: „Deshalb stellt auch die Tatsache, daß bestimmte Meinungen auf eine fundamentale Veränderung staatlicher Institutionen zielen, keinen Grund dar, ihre Propagierung aus dem Schutz des Übereinkommens auszuklammern. Eine Ausnahme gilt nur, wenn gewaltsame oder gegen die Verfassung verstoßende Methoden angewandt oder befürwortet werden,

um dieses Ziel zu erreichen.“ (International Labour Office, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report [Part 4 A] S. 218 f.). Die Bundesregierung hatte sich demgegenüber auf Art. 1 Abs. 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 111 berufen und auf die besondere Natur des Beschäftigungsverhältnisses abgestellt. Der Sachverständigenausschuß hielt dem entgegen, daß in den von der Rechtsprechung entschiedenen Fällen die Gründe für den Ausschluß aus dem öffentlichen Dienst in keinem Zusammenhang mit den spezifischen Anforderungen einzelner Arbeitsplätze gestanden hätten. Der Ausschuß nehme zur Kenntnis, daß das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 29. Oktober 1981 das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. Mai 1975 bestätigte, wonach die politische Treuepflicht im Sinne des Gerichts jeden Beamten treffe und nicht entsprechend der Natur seiner Amtspflichten differenziert werden könne.

Aufgrund dieser Ausführungen werden zwei Dinge deutlich:

– Zum einen darf es keinen Grund für eine Entfernung aus dem öffentlichen Dienst darstellen, wenn ein Beamter eine grundlegende Veränderung staatlicher Einrichtungen befürwortet, sofern er dies mit allgemein erlaubten Mitteln tut. Ausgeschlossen ist lediglich Gewalt sowie eine andere gegen die Verfassung verstoßende Methode.

– Zum zweiten sind die Anforderungen an die politische Treuepflicht zu differenzieren, was bislang im Arbeitsrecht, nicht jedoch im Bereich des Beamtenrechts erfolgt ist.

Der Sachverständigenausschuß erkannte den Widerspruch zwischen dem ILO-Übereinkommen Nr. 111 und der deutschen Praxis, brachte dies jedoch nur in außerordentlich höflicher Weise zum Ausdruck. So heißt es im nächsten Abschnitt des Berichts:

„Angesichts der Tatsache, daß der Innenminister im Jahre 1982 die Vorbereitung eines Gesetzentwurfs angekündigt hat, der eine solche Differenzierung auch beim Ausschluß von Beamten aus dem öffentlichen Dienst vorsieht, spricht der Ausschuß die Hoffnung aus, daß bald Maßnahmen ergriffen werden, um Gesetzgebung und Praxis mit dem Übereinkommen in Einklang zu bringen, und zwar sowohl im Hinblick auf Beamte und Beamtenbewerber und gleichermaßen im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse und Beamtenverhältnisse.“

Die Kritik wurde vom Konferenzsausschuß aufgegriffen, der sich im Ergebnis der Stellungnahme des Sachverständigenausschusses anschloß. Auch er konstatierte eine Verletzung des Übereinkommens. In seinem Bericht heißt es:

„Er (d. h. der Ausschuß) betonte, es sei wichtig, daß die Regierung auf der Grundlage der Einzelfallprüfung und der Möglichkeit zur Einlegung von Rechtsmitteln durch die Verwaltungspraxis gleichermaßen wie durch Gesetzesänderung die volle Beachtung der Konvention si-

cherstellt; insbesondere müßten die Kriterien für den Ausschluß aus dem öffentlichen Dienst neu definiert und es müßte sichergestellt werden, daß die Beweislast in bezug auf die persönliche Integrität nicht beim einzelnen liegt und daß die von Verwaltungsbehörden vorgenommenen Bewertungen in vollem Umfang richterlicher Kontrolle unterliegen. Der Ausschuß gab der Hoffnung Ausdruck, daß der vom Innenminister angekündigte Gesetzentwurf, durch den eine differenzierende Behandlung des Ausschlusses aus dem öffentlichen Dienst eingeführt werden sollte, bald angenommen wird und zu einer vollen Beachtung der Konvention beiträgt.“

Der Vertreter der Bundesregierung hat sich ausweislich des Berichts recht bedeckt gehalten. Er nahm auf einen „in Vorbereitung befindlichen Bericht über die Anwendung der relevanten Bestimmungen“ Bezug. Die Analyse dieses Berichts sei Grundlage für eine Entscheidung darüber, ob eine Änderung gesetzlicher Bestimmungen notwendig wäre oder nicht (International Labour Conference, Provisional Record, Sixty-ninth Session, Geneva 1983, S.31/61).

Dieser Bericht des Ausschusses wurde von der Arbeitskonferenz im Juni 1983 akzeptiert. Die seitherige Entwicklung steht in noch deutlicherem Gegensatz zum ILO-Übereinkommen als die vorherige Rechtsprechung: Das Urteil im Fall Meister geht noch ein Stück weiter als das Peter-Urteil, der Gesetzentwurf, auf den die Genfer Instanzen sovieler Hoffnungen setzten, war noch unter der sozialliberalen Koalition gescheitert. Es wird der Bundesrepublik schwerfallen, in ihrem Anfang 1985 fälligen Bericht darzutun, daß das ILO-Übereinkommen Nr. 111 nicht verletzt werde: Der Kollege Hans Meister wurde allein wegen der von der DKP verfolgten Ziele, nicht wegen der von ihm oder seiner Partei angewandten Methoden aus dem Dienst entfernt. Ausdrücklich wurde auch bestätigt, daß die politische Treuepflicht des Beamten immer dieselbe ist, gleichgültig ob es um einen Briefträger oder einen leitenden Beamten im Ministerium oder gar im Bundesamt für Verfassungsschutz geht.

Die Beschwerde des Weltgewerkschaftsbundes

Die Situation ist dadurch um einiges komplizierter geworden, daß der Weltgewerkschaftsbund (zu dem insbesondere die Gewerkschaften der sozialistischen Länder gehören) vor einigen Monaten eine Beschwerde nach Art. 24 der ILO-Verfassung eingereicht hat. Dabei geht es um den zweiten Kontrollmechanismus, der für die Einhaltung der Übereinkommen sorgen soll. Jede Gewerkschaft und jeder Arbeitgeberverband kann nach Art. 24 eine Beschwerde in Genf einreichen, wonach ein Mitglied die Durchführung eines Übereinkommens, dem es beigetreten ist, nicht in befriedigender Weise sichergestellt habe. In solchen Fällen ist zunächst nicht die Arbeitskonferenz, sondern der Verwaltungsrat zuständig, der das WGB-Papier

derzeit durch einen Ausschuß prüfen läßt. Wie immer man diese Initiative politisch einschätzen mag (wie werden Systemkritiker in sozialistischen Ländern behandelt?) – sie wird mit hinreichender Sicherheit dazu führen, daß die Position des Sachverständigenausschusses eine erneute Bestätigung erfährt.

Perspektiven

Die bei der ILO anhängigen Verfahren verdienen auch in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit ein höheres Maß an Aufmerksamkeit. Dies gilt nicht nur für die hier anstehende Frage, sondern beispielsweise auch für die Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die im einzelnen durch das ILO-Übereinkommen Nr. 135 abgesichert ist (dazu Kehrmann, Die Quelle 1976, 466; Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 3. Aufl., Neuwied und Darmstadt 1983, S. 194 ff.). Dabei geht es nicht allein darum einem Stück Völkerrecht zu praktischer Durchsetzung zu verhelfen. Auf dem Spiel steht auch das Ansehen der Bundesrepublik in der Völkerrechtsgemeinschaft. Die Bundesrepublik

hat angesichts der jüngeren deutschen Geschichte einen großen Vertrauensvorschuß erhalten – es ist unsere Aufgabe, ihn nicht durch Mißachtung völkerrechtlicher Verpflichtungen aufs Spiel zu setzen. Daß bei der „Radikalen“-Problematik nicht alles beim alten bleiben muß, hat sogar das Bundesverwaltungsgericht eingeräumt.

Auf S. 7 des Urteils im Fall Meister heißt es: „Welche Folgen sich für ein durch disziplinargerichtliche Entscheidung aufgelöstes Dienstverhältnis ergeben, wenn der Inhalt der beamtenrechtlichen Treuepflicht entsprechend den Anregungen des Sachverständigenausschusses, auf die die Verteidigung verweist, durch den Bundesgesetzgeber geändert werden sollte, ist für die hier zu treffende Entscheidung ohne Bedeutung und kann deshalb offenbleiben.“ Sicherlich geht es nicht nur um das Aufgreifen von „Anregungen“, sondern um die Erfüllung von Pflichten – dennoch wird deutlich, daß man einen Wandel nicht von vornherein ausschließt. Wann wird auch die Regierung ihre Pflichten wirklich ernst nehmen?

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Arbeitsentgelt

Mitbestimmung des Personalrats gem. § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG bei leistungsbezogenen Entgelten

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG hat der Personalrat, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere über die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden sowie über die Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren.

Die Mitbestimmung bezieht sich danach auf den gesamten Bereich der Leistungsentlohnung, wobei ein leistungsbezogenes Entgelt grundsätzlich jede 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 festgelegten Bezugsleistung bemißt (BAG vom 13. März 1984, AP Nr. 4 zu § 87 Betriebsverfassungsgesetz 1972 Provision).

Vorrang des Tarifvertrages

Das Mitbestimmungsrecht besteht nur, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Jedoch greift trotz des Bestehens einer tariflichen Regelung das Mitbestimmungsrecht dann ein,

● wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Regelungen auf Dienststellen-ebene enthält sowie

● wenn der Tarifvertrag die leistungsbezogene Entgeltgestaltung nur teilweise regelt, also keine abschließende Regelung vorliegt.

Ein Gegenstand ist nur dann tariflich abschließend geregelt, wenn die tariflichen Bestimmungen vollständig und offenbar als endgültige Regelung gewollt sind; nur soweit der Tarifvertrag eine Regelung enthält, die aus sich heraus ohne weitere Ergänzungen praktikabel ist, ist die Mitbestimmung ausgeschlossen (BAG AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG 1952).

Besteht kein Tarifvertrag, ist die tarifliche Regelung der leistungsbezogenen Entgeltgestaltung aber üblich (vgl. § 75 Abs. 5 BPersVG), bleibt dennoch das Mitbestimmungsrecht des Personalrates materiell unberührt. Formell ist in diesem Fall der Tarifüblichkeit lediglich die Mitbestimmung durch Abschluß einer Dienstvereinbarung ausgeschlossen (Kuhn/Sabottig/Schneider/Thiel/Wehner, BPersVG § 75 Rdnr. 29).

Mitbestimmung bei Entgeltgestaltung von Arbeitern und Angestellten

§ 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG unterwirft alle Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle der Mitbestimmung, wozu „insbesondere“ u. a. auch die leistungsbezogene Entgeltgestaltung rechnet. Nach zutreffender Auffassung ist mit dem Begriff der „Lohngestaltung“ allgemein das Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer gemeint, also nicht nur der Lohn der Arbeiter, sondern auch das Gehalt für Angestellte (Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Auflage, § 75 Rdnr. 272). Dem gegenüber wird jedoch noch überwiegend die Auffassung vertreten, daß die mitbestimmungspflichtigen Fragen der Lohngestaltung sich nicht auf Angestellte beziehen, weil diese keinen Lohn, sondern eine Vergütung erhalten (BVerwGE 50, 176). Diese einschränkende Auslegung ist weder rechtlich noch sachlich zu rechtfertigen: § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG entspricht wörtlich den Vorschriften des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG, die nach herrschender Meinung auch die Vergütung von Angestellten mit erfassen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972). Es wäre auch völlig unverständlich, wenn bei Fehlen einer tariflichen Regelung nur die Lohngestaltung der Arbeiter mitbestimmungspflichtig wäre, die Dienststellen aber die Entgeltgestaltung der Angestellten einseitig regeln könnten.

Für die hier behandelte leistungsbezogene Entgeltgestaltung hat jedoch das Bundesverwaltungsgericht neuerdings entschieden, daß die zweite Alternative des § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG (Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte) auch die Angestellten im öffentlichen Dienst erfaßt (BVerwG vom 23. Dezember 1982, Recht im Amt 1983, 132). Dies muß dann konsequenterweise auch für die erste Alternative der Mitbestimmungsvorschrift gelten, denn die Aufteilung eines einheitlichen Mitbestimmungstatbestandes in einen Teil, der nur für die Arbeiter, und einen anderen Teil, der auch für die Angestellten gilt, wäre offensichtlich unsinnig.

Mitbestimmung bei Akkord- und Prämienlohn

Die Einführung von Akkord- oder Prämienlohn unterliegt als Aufstellung eines Entlohnungsgrundsatzes ausdrücklich der Mitbestimmung (Dietz-Richardi, § 75 Rdnr. 279). Man unterscheidet im allgemeinen zwischen Geldakkord und Zeitaakkord, was jedoch lediglich für die Methode der Lohnberechnung von Bedeutung ist.

Bei beiden Akkorden ist entscheidend für die Richtigkeit des Akkordsatzes, wieviel Zeit ein Arbeitnehmer benötigt, um die Bezugs- oder Normalleistung zu erbringen. Die Ermittlung dieser Zeit (die z. B. für die Bearbeitung eines bestimmten Stücks normalerweise benötigt wird) kann z. B. geschätzt oder mit arbeitswissenschaftlichen Methoden (z. B. REFA) ermittelt werden. Diese Zeitermittlung bzw. die Festlegung, ob nach einem arbeitswissenschaftlichen