

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

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz, Nr. 10, Nr. 11,
§ 50 Abs. 1; GG Art. 2 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3,
Art. 14 Abs. 1, 2, Art. 19 Abs. 2; ArbGG § 81,
§ 94 Abs. 1; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

- Leitsätze: 1. Der Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangs-
halbsatz BetrVG greift bei Abschluß-, Anteil-
und Leitungsprovisionen der Außendienstange-
stellten (Versicherungsvertreter) eines Ver-
sicherungsunternehmens nicht Platz.
2. Betriebliche Lohngestaltung im Sinne von § 87
Abs. 1 Nr. 10 BetrVG beinhaltet die Feststellung
abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur
Lohnfindung. Es geht um die Strukturformen des
Entgelts einschließlich ihrer näheren Voll-
ziehungsformen, nicht aber um die Ermittlung
der Höhe des Lohnes.
3. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gewährt dem Betriebs-
rat neben § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine zusätz-
liche Mitbestimmungsbefugnis. Hier ist dem Be-
triebsrat zwar nicht für den konkreten Einzel-
fall, aber doch abstrakt-generell eingeräumt,
über die Entgeltsätze die Lohnhöhe mitzube-
stimmen.
4. Gegen diese Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 11
BetrVG bestehen keine verfassungsrechtlichen
Bedenken.
5. Zur Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1
Nr. 10 BetrVG gehören die Fragen, ob ein Ge-
haltsfixum und/oder Provisionen gezahlt werden,
die Arten der Provisionen, das Verhältnis der

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



Provision zum Lohnfixum (Anrechenbarkeit) sowie das Verhältnis der Provisionen zueinander. Dazu gehört ferner die Festsetzung der Bezugsgrößen, z.B. ob bei Erreichung einer bestimmten Provisionshöhe diese und/oder andere Provisionen progressiv oder degressiv beeinflußt werden, ob also auch eine Provision ganz oder teilweise wegfällt, sowie schließlich die abstrakte Staffelung der Provisionssätze.

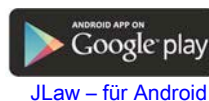
6. Abschlußprovisionen gehören zu den vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.
7. Ob die Anteil- und Leitungsprovisionen ein vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt sind oder insoweit nur die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Platz greift, bleibt zunächst offen.
8. Wird die Vergütung der Außendienstangestellten stets zentral für das gesamte Versicherungsunternehmen geregelt, ist für eine Mitbestimmung hinsichtlich dieser Vergütung die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gegeben.
9. Zur Auslegung von Anträgen im Beschlußverfahren.

Aktenzeichen: 1 ABR 123/74

Beschluß des BAG vom 29. März 1977 LAG Düsseldorf
(Kammern Köln)



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



1 ABR 123/74

8 Ta BV 35/74 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
29. März 1977

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS

In Sachen

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 11. Januar 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller als Vorsitzenden, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Hümme und Hirschmann beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. September 1974 - 8 Ta BV 35/74 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin betreibt ein Versicherungsunternehmen. Alle Fragen der Vergütung von angestellten Vertretern (Außendienstangestellte) werden bei ihr zentral für das gesamte Unternehmen geregelt. Im Oktober 1973 versandte die Antragsgegnerin an ihre Geschäftsstellenleiter eine Mitteilung, nach der ab 1. Januar 1974 ein neuer Besoldungsrahmen für Außendienstangestellte in Kraft trat. Der Besoldungsrahmen enthält neben einer Spanne für Festgehälter auch die Provisionssätze für Abschluß-, Anteil- und Leitungsprovisionen.

Die Mitteilung vom 12. Oktober 1973 besagt, soweit sie für den vorliegenden Fall von Bedeutung ist, hierzu folgendes:

"Mitteilung an unsere Herren Geschäftsstellenleiter

Betr.: Vorgesehener Besoldungsrahmen für unsere
Außendienst-Angestellten ab 1. 1. 1975

Zur allgemeinen Unterrichtung geben wir folgende Leitlinien für die ab Beginn kommenden Jahres vorgesehene Besoldungsregelung bekannt:

a) Für Organisationsleiter

- | | | | | |
|--|----|----------|---|----------|
| 1. Gehalt | DM | 1.300,-- | - | 1.600,-- |
| 2. Haushalts- und Kinderzulagen nach Tarifsätzen* | | | | |
| 3. Spesenpauschale | DM | | | 400,--** |
| 4. Dienstwagen Audi L oder VW Passat L*** | | | | |
| 5. Abschlußprovision 10 %/ 50 % (bisher 6 %) | | | | |
| 6. Anteilprovision (nur wenn keine festen Aufwendungen für die unterstellten Mitarbeiter zu tragen sind) | | | | |
| bis zu 10 % | | 6 % | | |
| bis zu 15 % | | 4 % | | |
| bis zu 25 % | | 2 % | | |

über 25 % keine Anteilprovision mehr, sondern nur noch Leitungsprovision, wobei wir davon ausgehen, daß der OL Provisionsvertreter mit einer Abschlußprovision bis zu 32 % betreuen kann. Hiervon abweichende Ausnahmen müssen mit der zuständigen O-Abteilung abgestimmt werden.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7. Leitungsprovision

bis zur Erreichung eines jährlichen Nettozugangs von 20 Mio. DM bewerteter Versicherungssumme in der Regel 1,5 ‰

8. Bonus

9. Sondervergütung für Ausbau der Inspektoren-Organisation

10.

b) Inspektoren

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Gehalt | DM 900,-- - 1.200,-- |
| 2. Haushalts- und Kinderzulagen nach Tarifsätzen* | |
| 3. Spesenpauschale | DM 300,-- |
| 4. Dienstwagen nach Bewährung entweder VW 1303 oder Opel Kadett (52 PS) | |
| 5. Abschlußprovision 10 ‰ / 50 ‰ | |
| 6. Anteilprovision bei einer Provisionsbelastung | |
| bis zu 10 ‰ | 6 ‰ |
| bis zu 15 ‰ | 4 ‰ |
| bis zu 20 ‰ | 2 ‰ |

Soll in Ausnahmefällen eine Zusammenarbeit mit Provisionsvertretern bis zu 25 ‰ Abschlußprovision gestattet werden, ist hierüber eine Abstimmung mit der zuständigen Organisationsabteilung erforderlich.

7. Bonusvereinbarung

c) Oberinspektoren

(Abgesehen davon, daß der Oberinspektor mit hauptberuflichen Provisionsvertretern bis zu 30 ‰ Abschlußprovision zusammenarbeiten kann, besteht funktionell kein Unterschied zum Inspektor.)

Die Oberinspektorenposition haben wir für bewährte Kräfte, die bisher über der Norm erfolgreich und mit günstigem Kostensatz tätig waren, vorgesehen. Die Entwicklung zum Oberinspektor steht selbstverständlich auch allen Inspektoren offen, sobald sie die erfolgs- und kostenmäßigen Voraussetzungen hierfür erfüllt haben.

Der erweiterte Vertragsrahmen für Oberinspektoren sieht folgendes vor:

- | | | |
|--|-----|---------------------|
| 1. Gehalt | DM | 1.200,-- - 1.400,-- |
| 2. Haushalts- und Kinder-
zulagen nach Tarifsätzen* | | |
| 3. Spesenpauschale | DM | 350,-- |
| 4. Dienstwagen VW Passat | | |
| 5. Abschlußprovision 10 ‰ / 50 ‰
(gegenüber bisher 6 ‰ beim BL) | | |
| 6. Anteilprovision
bei einer Provisionsvorbelastung | | |
| bis zu 10 ‰ | 6 ‰ | |
| bis zu 15 ‰ | 4 ‰ | |
| bis zu 25 ‰ | 2 ‰ | |
| bis zu 30 ‰ | 1 ‰ | |
| 7. Bonusvereinbarung | | " |

Der Antragsteller (Gesamtbetriebsrat) ist der Auffassung, ihm stehe nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Provisionen und Provisionsätze zu. Die Antragsgegnerin habe daher die Provisionsregelung nicht einseitig in Kraft setzen dürfen.

Der Antragsteller hat ursprünglich beantragt,

festzustellen, daß die einseitige Festlegung des Besoldungsrahmens für die Außendienstangestellten der Antragsgegnerin, in Kraft gesetzt ab 1. Januar 1974, ungültig ist.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dem Antragsteller stehe bei der Gestaltung des Besoldungsrahmens vom 12. Oktober 1973 kein Mitbestimmungsrecht zu. Dieser enthalte lediglich Richtlinien für die Geschäftsstellenleiter, um ihnen Anhaltspunkte für die mit jedem Außendienstangestellten auszuhandelnden Bezüge zu geben. Es handle sich um einen internen Vorgang zwischen der Antragsgegnerin und ihren Geschäftsstellenleitern. Erhöhungen und Änderungen von Entgelten seien dem Mitbestimmungsrecht entzogen. Es handle sich ferner um freiwillige Leistungen, die nicht dem Mitbestimmungsrecht unterfielen. Ein Mitbestimmungsrecht entfalle auch deshalb, weil die Provisionen kein Leistungslohn, sondern ein vom Erfolg her bestimmtes Entgelt seien.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen.

In der Beschwerdeinstanz hat der Antragsteller beantragt,
unter Aufhebung des angefochtenen Beschlusses fest-
zustellen, daß ihm bei der Abschluß-, Anteil- und
Leitungsprovision ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

die Beschwerde des Antragstellers gegen den Be-
schluß des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Feststellung erkannt,
daß der Antragsteller bei der Bestimmung der Abschluß-, Anteil-
und Leitungsprovision ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1
Ziff. 11 BetrVG hat.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbe-
schwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag
weiter, während der Antragsteller die Zurückweisung der Rechts-
beschwerde beantragt.

II.1. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist form- und fristgerecht
eingelegt und begründet worden.

Daß die Rechtsbeschwerdeschrift bei dem Landesarbeits-
gericht eingelegt worden ist, ist nach § 94 Abs. 1 Satz 1 ArbGG
statthaft. Wenn nach Einlegung der Rechtsbeschwerde beim Landes-
arbeitsgericht die Rechtsbeschwerdebegründung wie hier inner-
halb der Begründungsfrist ebenfalls dort eingeht, wahrt dies
die Ordnungsmäßigkeit der Begründung (Beschuß des Senats vom
1. Juni 1976 - 1 ABR 99/74 - = EzA Nr. 3 zu § 28 BetrVG 1972
[demnächst] AP Nr. 1 zu § 28 BetrVG 1972).

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend die Beteiligten-
befugnis und Antragsbefugnis des Antragstellers bejaht.

Nach § 50 Abs. 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zu-
ständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamt-
unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die
einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden
können. Somit ist vorliegend entscheidend, ob das beanspruchte

Mitbestimmungsrecht das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft und eine etwaige Mitbestimmung nicht seitens der einzelnen Betriebsräte vorgenommen werden kann. Die funktionelle Organisation des Unternehmens und damit die Frage, daß die Vergütung der Außendienstangestellten stets zentral für das gesamte Unternehmen der Antragsgegnerin geregelt wird, ist Sache des Unternehmers und unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Diese Handhabung der Vergütungsregelung läßt eine Mitbestimmung der einzelnen Betriebsräte nicht zu. Es bestünde sonst jedenfalls die Gefahr, daß zentrale Entscheidungen nicht mehr erfolgen, sondern unterschiedliche Ordnungen für einzelne Betriebe Platz greifen. Dies stünde aber im Widerspruch zu der vorgegebenen Struktur des Unternehmens. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats im vorliegenden Falle ist also gegeben (vgl. Beschluß vom 6. April 1976 - 1 ABR 27/74 - = AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

3. Der von dem Antragsteller in der Beschwerdeinstanz formulierte Antrag ist gegenüber dem Antrag des erstinstanzlichen Verfahrens kein neuer Antrag. Beide Anträge sind vielmehr dahin aufzufassen, daß jede Art eines vom Gesetz vorgesehenen Mitbestimmungsrechts geltend gemacht wird, wobei der zuletzt gestellte Antrag aus dem inhaltlich umfassenderen ursprünglichen Antrag nur noch die Abschluß-, Anteil- und Leitungsprovision herausgreift.

Wenn der ursprüngliche Antrag die Feststellung der Ungültigkeit des Besoldungsrahmens vom 12. Oktober 1973 begehrte, so wurde hierbei auf die Verletzung eines Mitbestimmungsrechts abgestellt. Der Antrag in der Beschwerdeinstanz macht ohne weiteres und allein ein Mitbestimmungsrecht geltend, und zwar "bei der Abschluß-, Anteil- und Leitungsprovision". Gegenüber dem ursprünglichen Antrag, der auch das Festgehalt, die Spesenpauschalen usw. ansprach, steht dem Gegenstand nach ein Weniger in Rede. Anders als bei dem ersten Antrag wird unmittelbar die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts verlangt, das aber



wiederum schlechthin geltend gemacht wird. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Anträge im Beschlußverfahren großzügig auszulegen. Gerade wenn, wie hier, letztlich die Mitbestimmungskompetenz eines Betriebsverfassungsorgans angesprochen ist, gebietet die Befriedungswirkung, die mit dem Spruch des Beschlußverfahrens eintreten soll, eine solche großzügige Auslegung. Sowohl nach dem Antrag in der ersten Instanz wie nach dem Antrag im Beschwerdezug geht es letztlich um "ein Mitbestimmungsrecht" des Gesamtbetriebsrats bei bestimmten Provisionen. Die Entscheidung der Gerichte, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht, klärt die Rechtspositionen der Beteiligten. Damit wird die Befriedung zwischen den Beteiligten und allgemein im betriebsverfassungsrechtlichen Leben des Unternehmens der Antragsgegnerin erreicht.

III. Die Mitteilung vom 12. Oktober 1973 enthält keine unverbindlichen Richtlinien. Das Entgeltgefüge der Außendienstangestellten wird mit ihr festgelegt. Deswegen kann auch nicht die Rede von freiwilligen Leistungen der Antragsgegnerin sein. Nach Maßgabe des unter IV Gesagten besteht hinsichtlich der Provisionen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

IV.1. Das vom Antragsteller beanspruchte Mitbestimmungsrecht steht unter dem Vorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG. Es kann nur in Frage kommen, "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht". Der Vorbehalt greift hier nicht Platz.

a) Eine gesetzliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ausschließen könnte, besteht nicht. Das Handelsgesetzbuch enthält für gegen Provision arbeitende Arbeitnehmer (Handlungsgehilfen) nur allgemeine Vorschriften zum Entstehen der Provision, zu den Voraussetzungen und der Fälligkeit des Provisionsanspruchs, zur Höhe der Provision, zu ihrer Abrechnung und für Auskunftspflicht des Unternehmers (§ 65 HGB i. V. mit § 87 Abs. 1 und 3 sowie §§ 87 a - c HGB). Zur Höhe der Provision besagt § 87 b HGB, daß der übliche

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



Satz als vereinbart anzusehen ist, wenn die Höhe nicht bestimmt ist (vgl. hierzu Schröder, Recht der Handelsvertreter, 5. Aufl., § 87 b Anm. 14). Da ein Mitbestimmungsrecht nur gegeben ist, "soweit eine gesetzliche (oder tarifliche) Regelung nicht besteht", kann insofern der Tatbestand der Abschluß-, Anteil- und Leitungsprovision der Mitbestimmung unterliegen. Vom Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG her können auch Fragen zur Ermittlung der Höhe der Provision der Mitbestimmung unterfallen. Die gesetzliche Regelung des Handelsgesetzbuches selbst gibt einen Freiraum. Dann aber muß im Interesse der sozialen Ausfüllung des Freiraums eine Mitbestimmungskompetenz nach ihrem Schutzzweck eingreifen (vgl. GK-Komm. Wiese, BetrVG, § 87 Anm. 19). Nur zwingende gesetzliche Regelungen schließen die Mitbestimmung aus (Beschluß des Senats vom 13. März 1973, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

b) Es besteht auch keine tarifvertragliche Regelung, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ausschließen würde. Der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 25. November 1974 i. d. F. vom 1. April / 1. Juli 1976 / 1. Januar 1977 (TV) sowie der Gehaltstarifvertrag und Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 1. Januar/ 1. April 1975 enthalten keine hier einschlägigen Regelungen zum Provisionswesen. § 19 Ziff. 1 Abs. 1 TV legt für die Mitarbeiter des Werbeaußendienstes und Prämien-Einzugsdienstes ein Mindesteinkommen fest, dessen Höhe sich nach § 3 des Gehaltstarifvertrags bestimmt. Nach Abs. 2 dieser Tarifvorschrift sind die verdienten Provisionen anzurechnen, wenn nichts anderes vereinbart ist. Nach § 19 Ziff. 3 TV erfolgt die Gesamtabrechnung mindestens einmal im Jahr. Mit diesen Bestimmungen erschöpfen sich die tariflichen Regelungen, soweit sie sich auf die Provisionszahlungen beziehen.



2. Ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers scheitert schließlich nicht an der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG, sofern diese Vorschrift neben dem Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG Platz greifen sollte. Es ist aus dem Sachverhalt nicht ersichtlich, daß Provisionsfragen im Wirtschaftszweig der Antragsgegnerin üblicherweise durch Tarifverträge näher geregelt werden. Wenn das der Fall wäre, hätte die Antragsgegnerin dies mit Sicherheit vorgetragen.

3. Der Antragsteller stützt das von ihm beanspruchte Mitbestimmungsrecht auf § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und Ziff. 11 BetrVG.

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.

Lohngestaltung ist gegenüber Entlohnungsgrundsatz und Entlohnungsmethode der weitergehende Begriff. Er umfaßt alle generellen (kollektiven) Regelungen, nach denen die Entlohnung im Betrieb sich richten soll (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 54; vgl. Rumpff, ArbuR 1972, 65 ff.; Gester-Isenhardt, RdA 1974, 80 ff.; Richardi, ZfA 1976, 8 ff.). Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden sind lediglich Beispiele der betrieblichen Lohngestaltung.

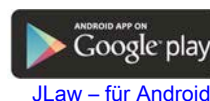
Unter Entlohnungsgrundsatz versteht man das System, nach dem das Arbeitsentgelt gezahlt werden soll (z. B. Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) und seine Ausformung als solche. Unter Entlohnungsmethoden ist die Art und Weise der Durchführung des gewählten Entlohnungssystems (in seiner allgemeinen Ausformung) zu verstehen. Im einzelnen können die Grenzen zwischen Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden fließend sein (Rumpff, aaO).

Betriebliche Lohngestaltung beinhaltet die Festlegung abstrakt-genereller (kollektiver) Grundsätze zur Lohnfindung. Die Ermittlung der Höhe des Lohnes steht hierbei weder un-

mittelbar noch mittelbar in Rede. Die Lohngestaltung spricht nur die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer Methoden an.

b) Ein weiteres Mitbestimmungsrecht ist dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG eingeräumt. Danach hat er mitzubestimmen bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren. Diese Vorschrift gewährt dem Betriebsrat neben § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eine zusätzliche Mitbestimmungsbefugnis. Es geht hier um die nähere Festsetzung von leistungsbezogenen Entgelten, nachdem die Entscheidung über die betriebliche Lohngestaltung, und zwar für eine derartige Entgeltform, gefallen ist. Grund der Regelung und innerer Sinn dessen, daß sie neben § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zum Zuge kommt, ist, daß leistungsbezogene Entgelte entsprechend ihrem Sinn, hohe Leistungen des Arbeitnehmers zu erreichen, mit einer besonderen Belastung desselben verbunden sind. Die Bewertung der Leistung kann zudem, jedenfalls in der Regel, nicht mit mathematischer Genauigkeit vorgenommen werden, sondern enthält einen Beurteilungsspielraum und unterliegt oftmals der Schätzung. Im Interesse einer mit dieser Vorschrift angestrebten Lohngerechtigkeit steht dem Betriebsrat dieses ihm zusätzlich eingeräumte Mitbestimmungsrecht zu.

Die ausdrückliche Erwähnung der Geldfaktoren in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG zeigt, daß dem Betriebsrat zwar nicht für den konkreten Einzelfall, aber doch abstrakt-generell hier das Recht eingeräumt ist, auch über die Lohnhöhe mitzubestimmen. Nach dem Gesetzeszweck der Vorschrift sollen sämtliche Entgeltsätze, die das Arbeitsentgelt beeinflussen und die leistungsbedingt sind, erfaßt werden. Dieserhalb kann nach Auffassung des Senats also nicht davon gesprochen werden, daß im Wege der Mitbestimmung keine betriebliche Lohnpolitik erfolgen dürfe, sie ist dem Betriebsrat vielmehr in der hier in Rede stehenden Hinsicht eröffnet (Gester-Isenhardt, RdA 74, S.80 [82]).



4. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich für den hier zu beurteilenden Sachverhalt:

- a) Zur Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gehören die Fragen, ob ein Lohn- (Gehalts-) Fixum und/ oder Provisionen gezahlt werden, ferner die Arten der Provisionen, das Verhältnis der Provision zum Lohnfixum (Anrechenbarkeit) sowie das Verhältnis der Provisionen zueinander. Dazu gehört ferner die Festsetzung der Bezugsgrößen, z. B. ob bei Erreichung einer bestimmten Provisionshöhe diese und/ oder andere Provisionen progressiv oder degressiv beeinflusst werden, ob also auch eine Provision ganz oder teilweise fortfällt, sowie schließlich die abstrakte Staffelung der Provisionssätze.
- b) Die Frage, ob Provisionssätze zu den mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gehören, ist im Schrifttum umstritten.

Das Landesarbeitsgericht hat das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Festsetzung der Provisionssätze bejaht. Dabei ist es von der Erwägung ausgegangen, Provisionssätze seien mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbare leistungsbezogene Entgelte; sie seien nicht, wie die Antragsgegnerin meine, nur erfolgsbezogen. Der erzielte Erfolg sei ohne die vorherige Leistung des Arbeitnehmers nicht denkbar, ohne die von dem Außendienstangestellten zu erbringende Leistung trete der Verkaufserfolg, der Berechnungsgrundlage der Provision sei, nicht ein.

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts wird im wesentlicher geteilt von Bleistein (Kommentar zum BetrVG, 2. Aufl., § 87 Rdn. 402), Dietz-Richardi (BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 327, ZfA 1976, 1 ff. [28 - 33 ff.]), Hanau (BB 1972, 499); Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 299, II), wohl auch Gaul (Bobrowski-Gaul, Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., S. 274). Dagegen sind Provisionen keine dem Akkord oder der Prämie vergleichbaren leistungsbezogene Entgelte nach Erdmann-Jürging-Kammann (BetrVG § 87 Anm. 134), Fitting-

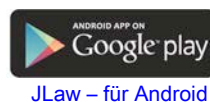


Auffarth-Kaiser (BetrVG, 11. Aufl., § 87 Anm. 65), Lieb (DB 1975, 1748), Stege-Weinspach, die ihre in der ersten Auflage ihres Kommentars (S. 263) vertretene Meinung aufgegeben haben (Stege-Weinspach, BetrVG, 2. Aufl., S. 290), Stadler (BB 1972, 803), Wiese (GK-Komm., § 87 Anm. 148).

c) Näheres kann jetzt nur zur Abschlußprovision gesagt werden.

Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, daß eine Abschlußprovision auch von Umständen abhängt, die der Außendienstangestellte nicht beeinflussen kann. Solche Umstände sind etwa die Marktlage, der Ruf des Unternehmens, die Bereitschaft des Kunden, Verträge abzuschließen. Richtig ist ferner, daß es bei der Abschlußprovision anders als bei Akkordlöhnen weder einen Zeitfaktor gibt noch daß sich eine Normalleistung feststellen läßt, die eine Grundlage für den Zeitfaktor abgeben könnte. Auf der anderen Seite ist jedoch zu berücksichtigen, daß die gerade von dem Außendienstangestellten der Antragsgegnerin (Versicherungsvertreter) zu erbringende Leistung notwendige Voraussetzung für den Versicherungsabschluß ist. Es handelt sich dabei um eine besondere typisierte Art der Leistungsentlohnung. Das Arbeitsverhalten des Angestellten, sein Verkaufseinsatz, die Anspannung seiner Fähigkeiten, Möglichkeiten für Vertragsabschlüsse zu erkennen und zu nutzen, bestimmen maßgeblich die Höhe der Gesamtvergütung.

Nach Auffassung des Senats stellt die Versicherungswirtschaft bei den Abschlußprovisionen gerade auf den persönlichen Einsatz des Außendienstangestellten ab. Sie sollen zu intensiven Bemühungen dieser Angestellten und damit zu entsprechenden Erfolgen des Versicherungsunternehmens führen. Hieran müssen sich dann auch alle Kreise der Versicherungswirtschaft festhalten lassen. Die Abschlußprovision ist deshalb als ein "vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt" im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG anzusehen. Ihre Festsetzung einschließlich der konkreten Staffelung der einzelnen



Sätze und ihrer Bezugsgrößen unterfallen daher zusätzlich diesem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

d) Entgegen der von der Antragsgegnerin vertretenen Auffassung gibt die Entstehungsgeschichte für die hier zu beurteilende Tragweite des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG nichts her. Bei der Formulierung des Gesetzes ging es nur darum, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für einen individuellen Lohnanspruch des einzelnen Arbeitnehmers auszuschalten (vgl. zu Drucks. VI - 2729, S. 29).

e) Gegen die vom Senat vertretene Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 und des Art. 28 Abs. 1 GG deckt die neuen gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes ab. Entgegen der im Schrifttum vereinzelt vertretenen Ansicht (Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 87 Anm. 7 ff.) verletzt das dem Betriebsrat insbesondere in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG eingeräumte, gegenüber der früheren Regelung erweiterte Mitbestimmungsrecht weder das in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsrecht noch die in Art. 14 Abs. 1 GG enthaltene Eigentumsgarantie noch schränkt es die in Art. 2 Abs. 1 GG garantierte unternehmerische Freiheit ein.

Die dem Betriebsrat in § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG eingeräumte Mitbestimmung berührt nicht die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifhoheit der Arbeitgeberseite und Gewerkschaften und die Befugnis, Arbeitsbedingungen entsprechend dieser Verfassungsnorm primär in Tarifverträgen verbindlich vereinbaren zu können. Es bleibt nach wie vor den Tarifvertragsparteien überlassen, ob und inwieweit sie Regelungen über eine Leistungsentlohnung tarifvertraglich festlegen wollen. Sie können jederzeit anstelle einer betrieblichen Regelung solche Vereinbarungen über Leistungsentlohnungen setzen. Dann geht die tarifvertragliche Regelung der Betriebsvereinbarung vor. Allein schon § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG sichert das Tarifvorrangprinzip.

Auch die Eigentumsgarantie des Art. 14 GG steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen. Hier gilt zunächst das in dem Senatsbeschuß vom 13. März 1973 - 1 ABR 16/72 - (= AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Werkmietwohnungen, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) Gesagte. Es ist nicht ersichtlich, daß ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung sogenannter "materieller" Arbeitsbedingungen ohne weiteres einen Verstoß gegen Art. 14 GG enthalten müßte. Inhalt und Schranken des Eigentums werden, unbeschadet seines Wesensgehaltes, durch die Gesetze, also auch durch das Betriebsverfassungsgesetz, bestimmt. Dabei ist nach Art. 14 Abs. 2 GG das Eigentum "sozialpflichtig", ein Gesichtspunkt, der mit ihm selbst vorgegeben ist. Ein Unternehmen (Betrieb) hat nicht nur einen eigentumsrechtlichen Aspekt, sondern im Hinblick auf die Arbeitserbringung ebenso eine persönlichkeitsbezogene Komponente. Die mit § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG angestrebte sachgemäße Lohngestaltung entsprechend der von den Arbeitnehmern erbrachten Leistung ist im Grundsatz ein außerhalb der Eigentumsgarantie des Grundgesetzes stehender Sachverhalt; die menschliche Arbeit steht in erster Linie in Rede. Hier wird also vor allem der Sozialstaatsgrundsatz wirksam. Insgesamt darf nicht unberücksichtigt bleiben, daß als Ausformung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 Abs. 1 BetrVG die angemessene Berücksichtigung der Belange des Unternehmens wie der betroffenen Arbeitnehmer eine entscheidende Maxime des Betriebsverfassungsrechts ist (§ 76 Abs. 5 Satz 3, § 112 Abs. 4 Satz 2 BetrVG).

Nach Auffassung des Senats wird die unternehmerische Freiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) durch das Mitbestimmungsrecht nicht berührt. Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes muß im Hinblick auf den Sozialstaatsgrundsatz jeder Unternehmer (Arbeitgeber) die in dem Betriebsverfassungsgesetz festgelegte Mitbestimmung in den in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgeführten Angelegenheiten anerkennen. Das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nach Art. 2 Abs. 1 GG ist nicht schrankenlos. Es wird u.a. begrenzt durch den Sozialstaatsgedanken, der ge-



rade auch eine Berücksichtigung der Arbeitnehmerbelange gebietet und im § 87 Abs. 1 BetrVG und nicht zuletzt in Nr. 11 dieser Vorschrift eine Aktualisierung erfahren hat.

5. Die vorstehend aufgezeigten Überlegungen des Senats führen zur Aufhebung der landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG greift hinsichtlich aller Provisionsarten Platz. Es steht jedoch die Bezugsgröße und das Verhältnis der Provisionen untereinander nicht fest, und ihr Verhältnis zum Gehaltsfixum ist unklar. Deshalb kann der Senat nicht feststellen, worauf sich das nähere das Mitbestimmungsrecht nach dieser Vorschrift bezieht.

Hinsichtlich § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gilt das gleiche. Hier kommt noch hinzu, daß es dem Senat nach dem festgestellten Tatbestand nicht möglich ist zu sagen, ob die Anteil- und Leitungsprovision überhaupt ein vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt sind oder ob insoweit nur die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Platz greift.

Dies macht die Zurückverweisung der Sache insgesamt erforderlich.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Hümme

Kurt Hirschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)