

Aktenzeichen: 1 ABR 39/80

Bundesarbeitsgericht	1. Senat	Beschluß vom 30. März 1982 Az. 1 ABR 39/80
I. Arbeitsgericht	Düsseldorf	Beschluß vom 5. Februar 1980 Az. 1 BV 91/79
II. Landesarbeitsgericht	Düsseldorf	Beschluß vom 2. Juni 1980 Az. 23 Ta BV 27/80

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Lohngestaltung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10 Lohngestaltung,
§§ 88, 96 bis 98

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ähnlich gelagerter Fall wie 1 ABR 55/80



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



1 ABR 39/80

23 Ta BV 27/80 Düsseldorf

Verkündet am
30. März 1982

Im Namen des Volkes!

Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 30. März 1982 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Musa beschlossen:

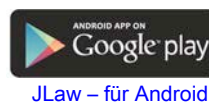
Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Juni 1980 - 23 Ta BV 27/80 - wird zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt die Vermietung und den Verkauf von Kopierautomaten. Sie führt seit Jahren immer wieder befristete "Wettbewerbe" mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Konditionen für bestimmte Arbeitnehmergruppen ihres Vertriebs und Kundenbetreuungsbereiches durch. Sie unterhält eine eigene Wettbewerbsabteilung, die sich ständig mit der Ausschreibung von Wettbewerben befaßt.

Mit Schreiben vom 14. November 1979 übersandte die Antragsgegnerin dem Gesamtbetriebsrat die Zielsetzungen und Regelungen eines Wettbewerbes "100% Club 1980". Danach können Arbeitnehmer Mitglieder dieses Clubs werden, wenn sie bestimmte Vorgaben bzw. ein bestimmtes Jahressoll erfüllen. Der Club wird dann, wie es in dem "Vorwort" zu den Bedingungen heißt, zu einer "Vertriebs- und Management-Konferenz" in die "im Winter besonders reizvollen alpinen Regionen" eingeladen. Weiter heißt es in dem Vorwort:

Natürlich wollen wir die harte und angestrengte Arbeit einer Konferenz ein wenig durch Abwechslung und Entspannung bereichern. Möglichkeiten, sich wintersportlich zu betätigen, wird es genug geben. Nach dem Motto: "Jeder nach seiner Fassung" sollen Sport, Spiel oder (Ent-) Spannung dazu beitragen, den "Club Alpine" zu einem Erlebnis besonderer Art werden zu lassen.

Bei der genannten "Vertriebs- und Management-Konferenz" handelt es sich um eine vier- bis siebentägige kostenlose Reise, mit kostenloser Hotelübernachtung und Bewirtung in einer Hochgebirgsgegend, für die die Teilnehmer Arbeitsbefreiung erhalten. Nach der Satzung nehmen alle Clubmitglieder als stimmberechtigte Delegierte an der Vertriebs- und Management-Konferenz im "Club Alpine" teil. Außerdem erhält jeder Mitarbeiter nach fünfjähriger Mitgliedschaft im Club eine Clubnadel mit einem Brillanten, nach achtjähriger Mitgliedschaft mit zwei Brillanten und nach zehnjähriger Mitglied-



- 3 -

schaft mit drei Brillanten vorgesehen ist, daß etwa 100 bis 400 Mitarbeiter der insgesamt angesprochenen 800 bis 900 Arbeitnehmer teilnehmen. Die dafür zur Verfügung gestellten Mittel belaufen sich auf rund 600.000,-- DM. Dieser Wettbewerb wird seit einer Reihe von Jahren durchgeführt. Aus sogenannten jährlichen und monatlichen "Rennlisten" können die Arbeitnehmer ihren Rang im Wettbewerb entnehmen.

Der Gesamtbetriebsrat - der Antragsteller dieses Verfahrens - ist gegen diesen und ähnliche Wettbewerbe. Er ist der Ansicht, ihm stehe bei der Einführung und Durchführung eines solchen Wettbewerbes ein Mitbestimmungsrecht zu. Nachdem die Antragsgegnerin dem Gesamtbetriebsrat am 27. November 1979 mitgeteilt hatte, daß sie den Wettbewerb nicht für mitbestimmungspflichtig halte, hat der Antragsteller das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und beantragt

festzustellen, daß die Ein- und Durchführung des Wettbewerbes "100% Club 1980" der Antragsgegnerin in dem von ihr vorgegebenen finanziellen Rahmen und im Rahmen der von ihr ebenfalls vorgegebenen Zweckbestimmung dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterlag bzw. unterliegt.

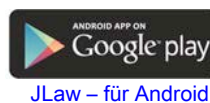
Die Antragsgegnerin hat beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, daß ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrates nicht gegeben sei. Die Mitgliedschaft im Club und die Teilnahme an der "Vertriebs- und Management-Konferenz" sei nicht als Arbeitsentgelt anzusehen. Sie stelle auch keinen geldwerten Vorteil dar, da sie nicht in bar abgegolten werden könne. Die Wettbewerbsbedingungen und die Satzungen des Clubs begründeten auch keinen Rechtsanspruch für den einzelnen Teilnehmer. Die betriebliche Lohngestaltung werde auch durch Kosten von rund 600.000,-- DM für etwa 400 Clubmitglieder nicht wesentlich beeinflusst.

- 4 -



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



Im übrigen handele es sich bei dem "100% Club 1980" um eine Vertriebs- und Management-Konferenz, bei der den Teilnehmern die Vertriebsziele, Programme und Strategien des Unternehmens vorgestellt würden. Es handele sich um eine betriebliche Bildungsmaßnahme.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Antragsteller um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Einführung des Wettbewerbes "100% Club 1980" und die Festlegung der allgemeinen Wettbewerbsbedingungen dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt.

Nach dieser Vorschrift 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. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach dieser Vorschrift betrifft die Festlegung abstrakt-genereller Grundsätze, nach denen im Betrieb der Lohn bemessen und gezahlt werden soll. Es soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten oder willkürlichen Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und um die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit (ständige Rechtsprechung des Senats, zuletzt Beschluß vom 22. Dezember 1981 - 1 ABR 38/79 - AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B III 1 der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



2. Die damit angesprochenen Fragen bedürfen einer Regelung auch dann, wenn im Betrieb ein Wettbewerb der hier in Rede stehenden Art durchgeführt werden soll. Ein solcher Wettbewerb ist Teil der betrieblichen Lohngestaltung. Die in diesem Wettbewerb erzielbaren Gewinne, die Clubmitgliedschaft und insbesondere die Teilnahme an der "Vertriebs- und Management-Konferenz" im "Club Alpine" sind Lohn im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Diese Vorschrift enthält eine Generalklausel, die nicht nur den unmittelbaren Austausch von Arbeitsleistung und Lohn betrifft, sondern alle Formen der Vergütung aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses erfaßt. In diesem Bereich soll ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sichergestellt werden. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher stets betriebliche Versorgungsleistungen als Teil der betrieblichen Lohngestaltung angesehen (BAG 27, 194, 200 f. = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 1 - 4 der Gründe). Vom Ersten und Sechsten Senat sind auch sonstige betriebliche Sozialleistungen wie Arbeitgeberdarlehen und Ermäßigungen des Elternbeitrages für Kindergärten diesem Mitbestimmungsrecht unterworfen worden (Beschluß vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 80/78 - = AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung und Beschluß vom 22. Oktober 1981 - 6 ABR 69/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Auch die im Wettbewerb zu gewinnenden Leistungen stellen einen Vermögensvorteil dar, der nicht unentgeltlich und vom Arbeitsverhältnis losgelöst erbracht wird. Der Teilnehmer am Wettbewerb muß die Voraussetzungen für einen Gewinn durch seine Arbeitsleistung schaffen.

Der Entgeltcharakter der Wettbewerbsgewinne entfällt nicht deswegen, weil es sich dabei nicht um Geld handelt. Auch Sachleistungen oder sonstige Vergünstigungen können Teil des Arbeitsentgeltes sein. Das ist für sogenannte Deputate anerkannt (BAG Beschluß vom 15. Mai 1957 - 1 ABR 8/55 - AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG) und gilt für sonstige, wie auch immer geartete geldwerte Vorteile, die dem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf seine Arbeitsleistung gewährt werden,



in gleicher Weise.

Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde kann nicht zweifelhaft sein, daß die im Wettbewerb "100% Club 1980" zu gewinnende Clubmitgliedschaft und insbesondere die Teilnahme an der "Vertriebs- und Management-Konferenz" geldwerte Vergünstigungen darstellen. Für den einzelnen Teilnehmer werden nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin etwa 1.500,-- DM aufgewendet. Der Teilnehmer erhält dafür nicht nur Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung, sondern auch die Möglichkeit, in einer alpinen Region "nach seiner Fassung Sport, Spiel oder Entspannung" als ein "Erlebnis besonderer Art" zu betreiben. Auch diese Möglichkeit und damit der Gewinn einer solchen Reise ist ein vermögenswerter Vorteil. Daß der Gewinn nicht übertragbar ist und nicht in Geld abgegolten werden kann, ist ohne Bedeutung.

3. Die Tatsache, daß das bisherige Entlohnungssystem für die am Wettbewerb beteiligten Arbeitnehmer unverändert bleibt und durch den Wettbewerb lediglich zusätzliche Leistungen vorgesehen sind, schließt das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Durch den Wettbewerb werden die im Unternehmen der Antragsgegnerin geltenden Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden für die Dauer des Wettbewerbs ergänzt und erweitert, so daß sich das Gesamtsystem der Lohngestaltung für diese Zeit ändert (BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu B II 2 b der Gründe).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist auch nicht davon abhängig, welchen finanziellen Aufwand die vorübergehende Ergänzung des betrieblichen Lohngefüges erfordert. Nach Wortlaut und Sinn der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht erst dann ein, wenn der Lohnaufwand eine gewisse Größenordnung erreicht. Im übrigen ist der finanzielle Aufwand für den Wettbewerb "100% Club 1980" in Höhe von 600.000,-- DM durchaus beachtlich.



4. Daß die Antragsgegnerin rechtlich nicht verpflichtet war, einen solchen Wettbewerb einzuführen und als Gewinner aus diesem Wettbewerb die Teilnahme an der "Vertriebs- und Management-Konferenz" im "Club Alpine" zu gewähren, steht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht entgegen. Auch das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt Beschluß vom 8. Dezember 1981 - 1 ABR 55/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Daß die Freiwilligkeit der Leistung zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates führt, hat der Antragsteller bei seinem Antrag berücksichtigt, indem er ein Mitbestimmungsrecht nur in Anspruch nimmt innerhalb des von der Antragsgegnerin vorgegebenen finanziellen Rahmens und der ebenfalls vorgegebenen Zweckbestimmung dieses Wettbewerbes. Trotz dieser Einschränkung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates immer noch die Frage, ob ein solcher Wettbewerb überhaupt eingeführt werden soll und wie im Rahmen der mitbestimmungsfreien Vorgaben die Regelung im einzelnen zu gestalten ist (Beschluß vom 8. Dezember 1981 - 1 ABR 55/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Für die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in diesem Umfang besteht, kommt es daher auch nicht darauf an, ob der einzelne Arbeitnehmer einen Anspruch auf die im Wettbewerb vorgesehenen Leistungen hat.

II. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfällt nicht deswegen, weil nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin eigentliches Ziel des Wettbewerbs die Teilnahme an der "Vertriebs- und Management-Konferenz" ist und damit die Teilnehmer über die Vertriebsziele, Programme und Strategien des Unternehmens unterrichtet werden sollen.

Daß damit die Reise zu einer Maßnahme der betrieblichen Berufsbildung im Sinne von § 96 BetrVG wird, behauptet die Antragsgegnerin selbst nicht. Wäre das der Fall, hätte im übrigen der Betriebsrat nach § 98 Abs. 1 und 3 BetrVG bei der Durchführung dieser Konferenz und bei der Auswahl der



Teilnehmer ein in gleicher Weise erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

Der Antragsgegnerin ist zuzugeben, daß Maßnahmen und Veranstaltungen des Arbeitgebers, die der Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine konkrete, nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit, der Einweisung in sein Aufgabengebiet und der Vermittlung solcher Kenntnisse dienen, die dieser zur Verrichtung seiner Arbeitsleistung benötigt, keine beteiligungspflichtigen Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung darstellen, sondern vom Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrates durchgeführt werden können (Kraft, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 96 Rz 4; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., vor § 96 und § 97 Rz 4). Ob es sich bei der den Wettbewerbsteilnehmern gebotenen Unterrichtung über die Vertriebsziele, die Programme und Strategien der Antragsgegnerin um eine solche Maßnahme handelt, erscheint zumindest fraglich. Die Antragsgegnerin hat dazu nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nichts näher vorgetragen. Darüber hinaus erfahren diese Unterrichtung gerade diejenigen Mitarbeiter des Vertriebs, die die besten Leistungen erzielt haben, offensichtlich also die für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bereits in hohem Maße besitzen.

Aber auch wenn anläßlich der "Vertriebs- und Management-Konferenz" eine solche für die Tätigkeit der Mitarbeiter erforderliche Unterrichtung geboten werden sollte, steht das dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht entgegen. Wenn diese Unterrichtung - wie hier - in einer Form geboten wird, daß die Teilnahme daran sich nicht als die bloße Erfüllung einer arbeitsvertraglichen Pflicht darstellt, den Teilnehmern vielmehr durch sie ein geldwerter Vorteil gewährt wird, der bestimmungsgemäß die Mitarbeiter zu höherer Leistung motivieren und eine solche zusätzlich vergüten soll, dann wird sie Teil der mitbestimmungspflichtigen betrieblichen Lohngestaltung und kann nicht deswegen vom Mit-



bestimmungsrecht des Betriebsrates ausgenommen werden, weil der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechtes von den Mitarbeitern die Teilnahme an Veranstaltungen verlangen kann, die für die geschuldete Tätigkeit erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 24. März 1981 (- 1 ABR 32/78 - zur Veröffentlichung vorgesehen) ausgesprochen, daß Angelegenheiten der freiwilligen Mitbestimmung des Betriebsrates im Sinne von § 88 BetrVG dann und insoweit auch einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen, wenn sie ihrer Art nach auch einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand nach § 87 Abs. 1 BetrVG erfüllen. Das gilt entsprechend für den vorliegenden Fall. Die an sich mitbestimmungsfreie arbeitsspezifische Unterweisung unterfällt insoweit der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, als sie gleichzeitig Teil der betrieblichen Lohngestaltung ist. Auf die Rüge der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe den Arbeits- und Informationscharakter der "Vertriebs- und Management-Konferenz" zu Unrecht verneint, kommt es danach nicht an.

Da somit das Landesarbeitsgericht zu Recht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im begehrten Umgange bejaht hat, mußte die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen werden.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Rust

Musa



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

