

Aktenzeichen: 1 ABR 55/80

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 30. März 1982  
Az. 1 ABR 55/80

I. Arbeitsgericht Düsseldorf Beschluß vom 31. Januar 1980  
Az. 5 BV 94/79

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 3. September 1980  
Düsseldorf Az. 15 Ta BV 36/80

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Lohngestaltung

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 10 Lohngestaltung,  
§§ 88, 96 bis 98

Leitsätze: Veranstaltet der Arbeitgeber Wettbewerbe, durch die Arbeitnehmer zu einer bestimmten Leistung motiviert werden sollen und werden den Gewinnern solcher Wettbewerbe geldwerte Vorteile gewährt - hier Reisen in die USA -, so sind solche Wettbewerbe Teil der betrieblichen Lohngestaltung und unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unter den bei freiwilligen Leistungen geltenden Einschränkungen.

Die Mitbestimmungspflichtigkeit solcher Wettbewerbe entfällt nicht deswegen, weil den Gewinnern anläßlich der Reise auch ein auf ihre Tätigkeit bezogenes Informationsprogramm geboten wird.



1 ABR 55/80

15 Ta BV 36/80 Düsseldorf

Verkündet am  
30. März 1982

# Im Namen des Volkes!

Stöcker,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Beschluß

In Sachen

pp.

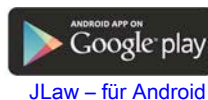
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 30. März 1982 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Musa beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. September 1980 - 15 Ta BV 36/80 - wird zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !



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



- 2 -

G r ü n d e :

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 3. Dezember 1979 an den Gesamtbetriebsrat kündigte die Antragsgegnerin den Wettbewerb "R 80" an. Mit diesem Wettbewerb sollte der Vertrieb bestimmter Geräte des Drucksystems forciert werden. Er richtete sich an rund 600 Mitarbeiter des Vertriebs. Wer durch bestimmte Geschäfte in der Zeit vom 1. Dezember 1979 bis zum 30. April 1980, die nach einem Punktegitter bewertet wurden, eine bestimmte Punktzahl, die Eintrittsschwelle, überschritt, wurde Teilnehmer des Wettbewerbes. Die 50 Teilnehmer mit der höchsten Punktzahl sollten im September 1980 an einer neuntägigen "Geschäfts- und Studienreise zu X USA" und dort an einem "Executive-Programm" teilnehmen. Die Kosten der Reise sollten von der Antragsgegnerin getragen, den Teilnehmern für die Dauer der Reise das Fixum weitergezahlt werden. Die Teilnahme am Wettbewerb war jedem Mitarbeiter freigestellt. Eine Barabgeltung des Reisegewinns war ausgeschlossen.

Der Antragsteller ist gegen diesen und ähnliche Wettbewerbe. Er hat durch einstweilige Verfügung der Antragsgegnerin die Durchführung dieses Wettbewerbs untersagen lassen, der daraufhin nicht stattgefunden hat. Er ist der Ansicht, ihm stehe bei der Einführung und Durchführung eines solchen Wettbewerbes ein Mitbestimmungsrecht zu. Die Antragsgegnerin sei lediglich

- 3 -



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



frei, den finanziellen Rahmen solcher Wettbewerbe und deren Zweckbestimmung vorzugeben. Bei den Gewinnen aus solchen Wettbewerben handele es sich um Arbeitsentgelt. Die Wettbewerbe seien Teil der betrieblichen Lohngestaltung. Sie könnten nicht als betriebliche Fortbildungsmaßnahmen angesehen werden. Das angebotene "Informationsprogramm" bestehe allenfalls in einem einstündigen Vortrag. Die Teilnahme an solchen Vorträgen sei freiwillig. Ähnliche Reisen in der Vergangenheit z.B. nach Thailand oder Malaga seien vom Finanzamt als Arbeitsentgelt angesehen und der Lohnsteuer unterworfen worden.

Der Antragsteller hat vor dem Arbeitsgericht beantragt

festzustellen, daß die Ein- und Durchführung des Wettbewerbs "R 80" 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 Reisen als Prämie seien nicht als Arbeitsentgelt anzusehen. Die Mitarbeiter des Vertriebs erhielten für den Abschluß von Verträgen neben ihrem Fixum eine Provision. Die Teilnahme am Wettbewerb biete ihnen lediglich die Chance, eine Reise zu gewinnen, auf die nicht einmal dann ein Rechtsanspruch bestehe, wenn die Eintrittsschwelle überschritten wäre. Hinzukommen müsse, daß sie zu den 50 Teil-



- 4 -

nehmern mit der höchsten Punktezahl gehörten. Die Reise stelle auch keinen geldwerten Vorteil dar, da sie nicht in bar abgegolten werden könne. Während der Reise werde auch lediglich das Fixum weitergezahlt, so daß es sich nicht einmal um eine bezahlte Freizeit handle. Von einem nennenswerten Entgelt könne schon deswegen nicht gesprochen werden, weil der gesamte Prämienetat nur 150.000,-- DM betrage und der Wettbewerb nur über 4 1/2 Monate laufe. Durch eine solche geringfügige Maßnahme werde das Entlohnungssystem nicht geändert. Die Reise diene im übrigen der Information des Mitarbeiters über das künftige Entwicklungs- und Produktionsprogramm der Firma X . Bei den Informationsprogrammen handle es sich um ein Arbeitsprogramm, wie es im Trainings-Center und Hauptquartier größeren Kunden zur Unterrichtung präsentiert werde. Das Programm für die vorgesehene USA-Reise sehe umfangreiche Informationsveranstaltungen vor, auch wenn die Referenten und Themen der Veranstaltungen jeweils erst an Ort und Stelle bestimmt würden. Das Programm entspreche jedenfalls im wesentlichen den Programmen von ähnlichen Reisen, wie sie im Oktober 1979 für Vertreter der Presse und im Januar 1980 für Kunden durchgeführt worden sind. Sie hätte die Teilnehmer solcher Informationsprogramme auch selbst auswählen können. Wenn sie dazu einen Wettbewerb veranstalte, könne dies nicht zu einer Mitbestimmungspflichtigkeit führen. Einer Mitbestimmung des Betriebsrates oder Gesamtbetriebsrates stehe im übrigen entgegen, daß es sich bei solchen Wettbewerben um kurzfristige Maßnahmen zur Steigerung des Verkaufs bestimmter Produkte handle, die bei einer Beteiligung des Betriebsrates nicht realisiert werden könnten.

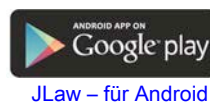
Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechts-

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

- 5 -



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



beschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweiserungsantrag weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Einführung des Wettbewerbs "R

80" 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 der abstrakt-generellen 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 - [demnächst] 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 Reisen in die USA, 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 ff. = 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 80/77 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG Lohngestaltung [zu B I 2 der Gründe] und vom 22. Oktober 1981 - 6 ABR 69/79 - [zu III 2 der Gründe], beide Beschlüsse sind zur Aufnahme in die Amtliche Sammlung bestimmt). Die im Wettbewerb zu gewinnenden Reisen 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 AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG) und gilt für sonstige, wie auch immer geartete 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 "R

80" zu gewinnenden Reisen in die USA eine sol-



che geldwerte Vergünstigung darstellt. Die einzelne Reise kostet nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin etwa 3.000,-- DM. Der Reiseteilnehmer erhält dafür nicht nur Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung, sondern auch die Möglichkeit, Sehenswerthes in den USA kennenzulernen und ein fremdes Land zu erleben. Auch diese Möglichkeit und der Gewinn einer solchen Reise ist ein vermögenswerter Vorteil. Daß die Reise nicht übertragbar ist und nicht in Geld abgegolten werden kann, ist ohne Bedeutung.

3. Unerheblich ist es auch, daß der Wettbewerb keine ständige Einrichtung sein sollte, sondern jeweils nur für einen begrenzten Zeitraum vorgesehen war. Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb eine nur für begrenzte Zeit gedachte Regelung der betrieblichen Lohngestaltung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entzogen sein soll. Auch die Tatsache, daß das bisherige Entlohnungssystem unverändert bleibt und lediglich zusätzliche Leistungen vorgesehen sind, schließt das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Durch den Wettbewerb werden die im Unternehmen der Antragsgegnerin geltenden Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden für einen bestimmten Zeitraum 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 Gründel]).

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 "R  
80" in Höhe von 150.000,-- DM durchaus beachtlich.

4. Daß die Antragsgegnerin rechtlich nicht verpflichtet war, einen solchen Wettbewerb einzuführen und als Gewinne aus diesem Wettbewerb Reisen 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 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie [zu B II 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Daß die Freiwilligkeit der Leistung zu einer Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates führt, hat der Antragsteller bei seinem Antrag berücksichtigt, in dem er ein Mitbestimmungsrecht nur in Anspruch nimmt innerhalb des von der Antragsgegnerin vorgegebenen finanziellen Rahmens und der ebenfalls vorgegebenen Zweckbestimmung dieses Wettbewerbs. 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 (BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 c der Gründe]; Beschluß vom 8. Dezember 1981 aaO). 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 freiwillige Leistung hat.

II. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entfällt nicht deswegen, weil nach dem Vorbringen der Antragsgegnerin die Reise der Information der Mitarbeiter über das künftige Entwicklungs- und Pro-



duktionsprogramm der Firma X dient und es sich dabei um ein Arbeitsprogramm handelt.

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 Reise und bei der Auswahl der Teilnehmer ein in gleicher Weise erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

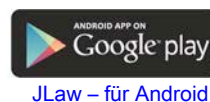
Der Antragsgegnerin ist zuzugeben, daß Maßnahmen und Veranstaltungen des Arbeitgebers, die der Unterrichtung des Arbeitnehmers über seine konkrete, nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit, der Einweisung in sein Aufgabengebiet und der Vermittlung solcher Kenntnisse dienen, die dieser zur Verrichtung 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 Anm. 4; Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., vor § 96 und § 97 Anm. 4). Ob es sich bei dem den Reiseteilnehmern gebotenen Informationsprogramm um eine solche Maßnahme handelt, erscheint zumindest fraglich. Die Antragsgegnerin hat vorgetragen, es handele sich um ein Programm, wie es in der Vergangenheit größeren Kunden zur Unterrichtung oder Vertretern der Presse geboten worden sei. Schon das spricht dagegen, daß es sich um eine tätigkeitsspezifische Unterweisung der Reiseteilnehmer handelt. Darüber hinaus erfahren diese Information und Unterweisung 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 Reise eine solche für die Tätigkeit der Mitarbeiter erforderliche Information und Unterweisung geboten werden sollte, steht das dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht entgegen. Wenn diese Unterweisung - 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 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgenommen werden, weil der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts von den Mitarbeitern die Teilnahme an Veranstaltungen verlangen kann, die für die geschuldete Tätigkeit erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln sollen. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 24. März 1981 (- 1 ABR 32/78 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitssicherheit [zu B II 2 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen, daß Angelegenheiten der freiwilligen Mitbestimmung des Betriebsrates i.S. 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 doch insoweit der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, als sie gleichzeitig Teil der betrieblichen Lohngestaltung ist. Auf die Rügen der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe den Informationscharakter der Reisen in die USA zu Unrecht verneint, kommt es demnach nicht an.



III. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich des vorliegenden Wettbewerbs entfällt auch nicht deswegen, weil dieser der Forcierung des Vertriebs bestimmter Geräte dient und sich daher – wie die Antragsgegnerin meint – als eine unternehmerische Maßnahme darstellt, die der Mitbestimmung des Betriebsrates nicht unterliege. Sicher ist die Entscheidung der Antragsgegnerin, bestimmte Geräte forciert zu vertreiben, Teil ihrer Absatzpolitik und damit eine unternehmerische Entscheidung. Wenn diese Entscheidung jedoch zum Inhalt hat, daß Unternehmensziele mit Mitteln der Lohngestaltung erreicht werden sollen, in bezug auf die gerade das Gesetz ein Mitbestimmungsrecht gewährt, so muß die Antragsgegnerin dieses Mitbestimmungsrecht beachten. Wenn die Antragsgegnerin den Absatz bestimmter Geräte dadurch forcieren will, daß sie die Mitarbeiter des Vertriebs durch ein zusätzliches Entgelt, hier durch die Chance der Teilnahme an einer Reise in die USA, motiviert, diese Geräte vornehmlich zu verkaufen, so wird durch diese Motivationsvergütung das Verhältnis zu Vergütungen für andere Leistungen berührt und damit das Prinzip der Lohngerechtigkeit im Betrieb angesprochen. Es entspricht gerade dem Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates bei der betrieblichen Lohngestaltung, nämlich der Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, darüber mitzubestimmen, ob Arbeitnehmer, nur weil sie vornehmlich bestimmte Geräte vertreiben, letztlich eine höhere Vergütung erhalten sollen als Arbeitnehmer, die mit gleichem oder gar höherem Einsatz andere Geräte verkaufen. Die unternehmerische Freiheit der Antragsgegnerin wird nicht in unzulässiger Weise eingeschränkt, wenn sie ihre Unternehmensziele nur im Rahmen der geltenden Rechtsordnung, zu der auch die Vorschriften über das Mitbe-



- 12 -

stimmungsrecht des Betriebsrates gehören, verfolgen kann  
(BAG 29, 103, 114 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provi-  
sion [zu IV 4 e der Gründel]).

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Rust

Musa



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS