

Aktenzeichen: 1 ABR 66/90

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 16. Juli 1991

- 1 ABR 66/90 -

I. Arbeitsgericht
Offenbach

Beschluß vom 06. September 1989

- 3 BV 13/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluß vom 03. Juli 1990

- 5 TaBV 182/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Einteilung des Verkaufsgebiets

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10, § 75 Abs. 1

Leitsatz:

Der Betriebsrat hat bei der Ein- und Zuteilung der Bearbeitungsgebiete von Außendienstangestellten nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen.



1 ABR 66/90

5 TaBV 182/89 Frankfurt am Main

Verkündet am
16. Juli 1991

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung
vom 16. Juli 1991 durch den Präsidenten Professor
Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Giese beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. Juli 1990 - 5 TaBV 182/89 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Betriebsrat und Arbeitgeber streiten darüber, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Vertriebsgebiete für die Außendienstmitarbeiter zusteht.

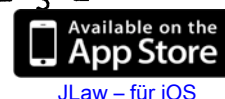
Der Arbeitgeber ist die deutsche Niederlassung eines schwedischen Automobilkonzerns. Im Zuge einer größeren Umstrukturierung im Jahre 1988 wurde der Dienstsitz der Mitarbeiter des Pkw-Außendienstes, soweit individualrechtlich möglich, nach D -

verlegt. Am 28. November 1988 teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat seine Entschlüsse über die Neuorganisation des Pkw-Außendienstes mit. Über die Mitbestimmungspflichtigkeit der mit der Neuorganisation verbundenen Maßnahmen leitete der Gesamtbetriebsrat ein Beschlußverfahren beim Arbeitsgericht Offenbach ein (- 3 BV 79/88 -). Am 7. Februar 1989 schlossen der damalige Gesamtbetriebsrat, für den Betriebsrat handelnd, und der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Neuorganisation des Pkw-Außendienstes. Im Vorspann dieser Betriebsvereinbarung heißt es:

"Im Rahmen dieser Umorganisation werden die einzelnen Gebiete vergrößert und die Anzahl der



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



Planstellen wird reduziert. Diese Betriebsvereinbarung regelt die Umsetzung und Durchführung dieses unternehmerischen Wollens."

Nach Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung ist "die Gebietsaufteilung eine wesentliche Grundlage für die Erarbeitung von Prämien oder Bonuszahlungen. Die genaueren Festlegungen erfolgen aufgrund gesonderter Betriebsvereinbarungen". Mit Schreiben vom 6. März 1989 informierte der Personalleiter den Betriebsrat darüber, daß die Geschäftsleitung die Betriebsvereinbarung vom 7. Februar 1989 als gescheitert ansehe und nunmehr den Außendienst nach den gesetzlichen Bestimmungen ändern werde. Beigefügt wurde eine vorläufige Gebietskarte für die Organisation des Außendienstes. Bei der mündlichen Anhörung des daraufhin vom Betriebsrat eingeleiteten einstweiligen Verfügungsverfahrens (- 3 BV Ga 4/89 -) erklärte der Arbeitgeber ausdrücklich zu Protokoll, daß Bonus- und Prämienregelungen auch nach seiner Auffassung dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegen. Bei diesen Bonus- und Prämienregelungen sei in der Vergangenheit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats stets beachtet worden und werde auch in Zukunft beachtet.

Die Beteiligten schlossen am 17. März 1989 im Beschlußverfahren 3 BV 79/88 folgenden Vergleich:

- "1. Die Beteiligten vereinbaren, daß ein freiwilliges Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Gebietsaufteilung und bei der Auswahl des Personals entsprechend dieser Gebietsaufteilung besteht, das von dem gemeinsamen Ausschuß gemäß Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 07. 02. 1989 wahrgenommen wird. Diese freiwillige Mitbestimmung läuft zum 31. 03. 1989 aus. Ist bis zu diesem Tag



eine Einigung innerhalb des Ausschusses nicht erfolgt, regeln sich die von der freiwilligen Mitbestimmung erfaßten Gegenstände ausschließlich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Damit sind die Ziffern 2 + 5 der Betriebsvereinbarung vom 07. 02. 1989 erledigt. Im übrigen gilt die Betriebsvereinbarung bis zu einer etwaigen Kündigung weiter.

2. Die Antragsgegnerin wird mit einer Ausnahme bis zum 31. 03. 1989 im Bereich des Pkw-Außendienstes ohne Hinzuziehung des Antragstellers keine Aufhebungsverträge schließen.
3. Damit ist das vorliegende Beschlußverfahren erledigt."

Die freiwillige Mitbestimmungsphase lief am 31. März 1989 ergebnislos aus.

Es ist unstreitig, daß die Außendienstmitarbeiter im Pkw-Bereich Gehälter im Rahmen eines Firmentarifvertrages, aber keine Provisionen erhalten. Sie haben die Aufgabe, die in ihrem Gebiet befindlichen Händler zu beraten. Aufgrund einer jährlich gesondert mit dem Betriebsrat verhandelten und abgeschlossenen Bonusvereinbarung erhalten die Mitarbeiter zusätzliche Zahlungen, die an die Verkaufszahlen der von ihnen betreuten Händler anknüpfen.

Der Betriebsrat vertritt die Auffassung, bei der Gebietsaufteilung des Arbeitgebers für den Pkw-Außendienst habe er ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß er bei der Festlegung von Gebieten für die im Außendienst beschäftigten, erfolgsabhängig bzw. teilweise erfolgsabhängig beschäftigten Arbeitnehmer im Rahmen eines Vergü-



tungsplanes bzw. -systems Mitbestimmungsrechte
gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG hat.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen, der Zuschnitt der Verkaufsgebiete sei unabhängig von einer gezahlten tariflichen Vergütung. Die Bonusregelungen würden jeweils mit dem Betriebsrat ausgehandelt, weil diesem insoweit ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Hierbei könne der Betriebsrat sich auch für eine größtmögliche innerbetriebliche Lohngerechtigkeit einsetzen. Einen Anknüpfungspunkt für ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Gebiete für die einzelnen Außendienstmitarbeiter sehe er allerdings nicht.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter, während der Arbeitgeber beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde war zurückzuweisen, weil sie unbegründet ist.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Antrag sei zulässig. Der Betriebsrat hat ein Rechtsschutzinteresse an der beantragten Feststellung, da zwischen den Betriebsparteien streitig ist, ob das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sich auch auf die Festlegung der Gebiete für die einzelnen Pkw-Außendienstmitarbeiter bezieht. Die Betriebsparteien haben in der Vergangenheit auch Bonusregelungen vereinbart, die sich an



den Verkaufszahlen der zu betreuenden Händler orientierten. Ähnliche Bonusregelungen sind auch für die Zukunft geplant. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß die umstrittene Frage entscheidend dafür ist, in welcher Weise das Mitbestimmungsrecht bei der Bonusregelung wahrgenommen werden kann.

II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zu Recht angenommen, der Antrag des Betriebsrats sei unbegründet.

Das Mitbestimmungsrecht kann sich nicht mehr aus der Betriebsvereinbarung vom 7. Februar 1989 ergeben, wonach die Gebietsaufteilung eine wesentliche Grundlage für die Erarbeitung von Prämien oder Bonuszahlungen sein sollte und die genaueren Festlegungen aufgrund gesonderter Betriebsvereinbarungen erfolgen sollten. Diese Betriebsvereinbarung haben die Parteien im Vergleich vom 17. März 1989 aufgehoben: In dem Vergleich haben die Betriebsparteien ein freiwilliges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Gebietsaufteilung und bei der Auswahl des Personals entsprechend dieser Gebietsaufteilung vereinbart, das von einem gemeinsamen Ausschuß gemäß Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 7. Februar 1989 wahrgenommen werden sollte. Dieses Mitbestimmungsrecht war aber befristet vereinbart bis zum 31. März 1989. Da eine mitbestimmte Regelung bis zum 31. März 1989 nicht zustande gekommen ist, kann der Betriebsrat dieses freiwillige Mitbestimmungsrecht nicht mehr in Anspruch nehmen. Davon geht auch der Betriebsrat aus. Seiner Auffassung, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Gebietsauf- und -zuteilung für Au-



ßendienstmitarbeiter könne § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG entnommen werden, hat der Senat nicht folgen können.

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Damit gewährt § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nach der Rechtsprechung des Senats dem Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Lohngestaltung, nicht der Lohnhöhe. Nach der Rechtsprechung des Senats bedeutet die Lohngestaltung die Feststellung abstrakt genereller Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht um die Strukturformen des Entgelts einschließlich der näheren Vollziehungsformen, nicht aber um die Höhe des Entgelts (BAG Beschluß vom 10. Februar 1988, BAGE 57, 309 = AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, mit zahlreichen Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur).

Zweck des Mitbestimmungsrechtes ist es, den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers ausgerichteten oder willkürlichen Lohngestaltung zu schützen. Es geht bei diesem Mitbestimmungsrecht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen bzw. einzelnen Arbeitnehmern ist der maßgebliche Gesichtspunkt.

2. Zu Recht weist die Rechtsbeschwerde darauf hin, daß das Mitbestimmungsrecht nicht unter dem allgemeinen Vorbehalt steht, es dürfe nicht in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit einge-



griffen werden. Dies hat der Senat mehrmals entschieden (BAGE 40, 107 = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit und BAGE 51, 187 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit, mit Anm. Wiese). Das Landesarbeitsgericht ist von dieser Rechtsprechung nicht abgewichen. Es hat nur die Auffassung vertreten, wenn alle Umstände, die letztlich die Verdienstchancen der Mitarbeiter beeinflussen, dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterlägen, könnte der Arbeitgeber/Unternehmer überhaupt keine mitbestimmungsfreie unternehmerische Entscheidung mehr treffen. Damit ist aber über Inhalt und Grenzen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nichts gesagt.

3.a) Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufteilung der Bearbeitungsgebiete im Außendienst und die Zuweisung des jeweiligen Gebiets an einen Arbeitnehmer kann § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht entnommen werden, weil das Mitbestimmungsrecht bei der Lohngestaltung an das Entgelt anknüpft. Zum Arbeitsentgelt gehören nach der Rechtsprechung des Senats alle Leistungen des Arbeitgebers mit Entgeltcharakter (Geld oder Sachleistungen), die mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden (BAGE 52, 171 = AP Nr. 22 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; vgl. außerdem die zahlreichen Nachweise bei Wiese, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 639 f.; Matthes, NZA 1987, 289 f.).

Das Verkaufsgebiet oder Bearbeitungsgebiet eines Außendienstmitarbeiters ist aber keine Gegenleistung für seine Tätigkeit. Die Größe und der Zuschnitt des Bearbeitungsgebiets bestimmt vielmehr den Umfang der Arbeitsleistung und die Bedingungen, unter denen die Arbeit zu verrichten ist. Größe und Zu-



schnitt des Bearbeitungsgebiets bestimmen zugleich mit dem vereinbarten Entgelt das Synallagma der beiden Arbeitsvertragsparteien. Dieses und die Lohnhöhe sind aber gerade nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Bei der Mitbestimmung bezüglich der betrieblichen Lohngestaltung geht es (nur) um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen (vgl. BAG Urteil vom 31. Januar 1984, BAGE 45, 91 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Rz 601 f., m.w.N. aus der Rechtsprechung und Literatur).

Deshalb kann entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde die Einteilung des Bearbeitungsgebiets auch nicht als Entlohnungsmethode angesehen werden.

Unter Entlohnungsmethode versteht man die Art und Weise der Durchführung des gewählten Entlohnungssystems.

Vorliegend werden die Außendienstmitarbeiter nach einem tariflich festgelegten Gehalt bezahlt. Außerdem erhalten sie einen sogenannten Bonus, der mit dem Betriebsrat jährlich ausgehandelt wird und sich orientiert an den Verkaufszahlen der Händler, die die Außendienstmitarbeiter zu beraten haben.

Würde man das Bearbeitungsgebiet mit der Rechtsbeschwerde als Entlohnungsmethode begreifen, würde das Mitbestimmungsrecht nicht bei der Ausgestaltung des Lohns einsetzen, sondern es würde vorverlagert auf die Frage, welche Tätigkeit der einzelne Arbeit-



nehmer erbringen soll, obwohl dies mit der betrieblichen Lohngestaltung nichts zu tun hat.

b) Auch folgende Überlegung spricht dafür, daß die Einteilung der Bearbeitungsgebiete nicht Entlohnungsmethode der Bonus-Vergütung sein kann. Wenn der Betriebsrat nämlich nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Einteilung der Bearbeitungsgebiete hätte, müßte er auch ein Initiativrecht zur Veränderung dieser Gebiete haben. Hätte der Arbeitgeber die Bearbeitungsgebiete so zugeschnitten, daß die Außendienstmitarbeiter bei gleichem persönlichen Einsatz annähernd gleich viel verdienen würden, könnte jetzt eine vom Betriebsrat durchgesetzte andere Einteilung der Bearbeitungsgebiete dazu führen, daß die Außendienstmitarbeiter ohne eine Korrektur für gleiche Arbeit einen sehr unterschiedlichen Bonus erhielten. Um dies zu verhindern, müßten bei der Ausgestaltung des Entlohnungssystems wiederum Korrekturen angebracht werden. Dies zeigt, daß die Aufteilung der Bearbeitungsgebiete nichts mit der betrieblichen Lohngestaltung zu tun hat. Diese knüpft zwar auch an die Tätigkeit der Arbeitnehmer an. Sie dient aber nicht dazu, das materiell angemessene Arbeitsentgelt für die vom Arbeitnehmer erbrachte Leistung festzusetzen; das bleibt Aufgabe der Tarifparteien und der einzelvertraglichen Vereinbarung. Der Betriebsrat soll mitbestimmen, damit die Grundlagen der Entgeltfindung angemessen, in sich stimmig und durchschaubar gestaltet werden und durch generelle Regelungen entsprechend § 75 Abs. 1 BetrVG eine gleichmäßige Behandlung der Arbeitnehmer gewährleistet ist (BAGE 57, 309 = AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).



Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis richtig gesehen, daß das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung an die Tätigkeit des Arbeitnehmers und damit an das jeweilige Verkaufsgebiet anknüpft, nicht aber die Tätigkeit selbst zum Inhalt hat. Daher war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Gnade

Dr. Giese



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)