

Aktenzeichen: 1 ABR 88/77

LAG Düsseldorf Beschluß des BAG vom 10. Juli 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Entlohnung

- Leitsätze:
1. Will ein Arbeitgeber aus besonderem Anlaß seinen Außendienst anspornen (hier: Einführung eines neuen Preissystems) und führt er zu diesem Zweck zeitlich und sachlich begrenzte Wettbewerbe durch, bei denen Geldprämien zu erzielen sind, so handelt es sich dabei um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, die gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.
 2. Der Betriebsrat hat jedoch kein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der einzelnen Prämiensätze, weil solche Wettbewerbsprämien keine leistungsbezogenen Entgelte sind, die mit Akkord- und Prämiensätzen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG vergleichbar wären.



1 ABR 88/77

10 Ta BV 108/75 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Juli 1979

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 10. Juli 1979 durch den Richter Dr. Dieterich als Vorsitzenden, den Vorsitzenden Richter Bichler, den Richter Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Blanke beschlossen:

Unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerden
im übrigen werden auf die Rechtsbeschwer-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

den des Antragstellers und der Antragsgegnerin die Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Dezember 1976 - 10 Ta BV 108/75 - und des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. November 1975 - 10 BV 127/75 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß die Ein- und Durchführung des "Prämienwettbewerbs rund um das neue Stufen-Preis-System" 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.

Der weitergehende Antrag des Antragstellers wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt u.a. Leasing von Kopierautomaten. Sie führt seit Jahren verschiedenartige befristete sog. "Wettbewerbe" mit unterschiedlichen Zielsetzungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen ihres Vertriebs- und Kundenbetreuungsbereichs durch, wobei den Arbeitnehmern die Teilnahme am Wettbewerb jeweils freigestellt ist. Sie unterhält eine eigene Wettbewerbsabteilung, die sich ständig mit der Ausschreibung von Wettbewerben unter ihren Mitarbeitern befaßt.



- 3 -

1. Zur Durchsetzung der im Jahre 1975 vorgenommenen Umstellung ihres Leasing-Preissystems schrieb die Antragsgegnerin für die Zeit vom 1. August bis zum 30. September 1975 ohne Beteiligung des Antragstellers (Gesamtbetriebsrats) einen Wettbewerb aus, den sie "Prämienwettbewerb rund um das neue Stufen-Preis-System von R X " nannte und für ihre C/D-Verkäufer, C/D-Verkaufsleiter und Betriebsorganisatoren vorsah. Danach konnten Verkäufer für den Abschluß von Neuverträgen auf der Basis des Stufen-Preis-Systems (SPS) über ein nach Maschinentypen aufgeschlüsseltes Punktsystem "Prämien" von 200,-- DM für den ersten Punkt, von 300,-- DM für den zweiten Punkt, von 500,-- DM für den dritten Punkt und von 1.000,-- DM für den vierten und jeden weiteren Punkt erreichen. Gelang ihnen bei mehr als 30 % der am 1. September 1975 im Verkaufsgebiet aufgestellten Maschinen eine Umstellung des Vertrages auf SPS, so erhielten sie für jede diese sog. "Eintrittsschwelle" überschreitende Vertragsänderung eine Prämie von 50,-- DM. Verkäufer, die einen Kunden zur Rücknahme einer von ihm vor dem 1. August 1975 ausgesprochenen Kündigung und zur Fortführung des Vertrages auf SPS-Basis bewegen konnten, erhielten nach Maschinentypen gestaffelte Prämien von jeweils 100,-- bis 300,-- DM. Bei Rücknahme sog. Großkündigungen (Kunden mit mehr als 10 Maschinen) wurde eine zusätzliche Sonderprämie in Höhe von 1.500,-- DM gezahlt. Die Verkaufsleiter hatten Anspruch auf Zahlung einer Prämie in Höhe von jeweils 20 % der Verkäuferprämien. Betriebsorganisatoren konnten bei diesem Wettbewerb ebenfalls Prämien in Höhe von 25,-- bis 100,-- DM erhalten, jeweils gestaffelt nach Prozentanteilen der im Bereich ihrer Niederlassung in der Zeit vom 16. April bis zum 30. September 1975 auf SPS umgestellten Verträge. Sämtliche Prämien wurden

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



- 4 -

den Arbeitnehmern zusätzlich zu ihrer aus einem Grundgehalt und Provision bestehenden normalen Vergütung zugesagt.

Im Anschluß an diesen ersten SPS-Wettbewerb schrieb die Antragsgegnerin wiederum ohne Beteiligung des Antragstellers einen weiteren Wettbewerb mit gleichem Ziel und Adressatenkreis für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 1975 aus, der schließlich noch bis zum 31. März 1976 verlängert wurde.

2. Der Antragsteller hat nach Durchführung des ersten Wettbewerbs rund um das neue Stufen-Preis-System am 13. Oktober 1975 das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet mit dem Antrag,

festzustellen, daß die Ein- und Durchführung des "Prämienwettbewerbs rund um das neue Stufen-Preis-System" der Antragsgegnerin dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegt,

hilfsweise:

festzustellen, daß ein Recht des Antragstellers gegeben ist, im Rahmen eines durch die Antragsgegnerin vorgegebenen Gesamtwettbewerbsbudgets mitzubestimmen bei der Aufstellung der allgemeinen Wettbewerbsbedingungen, der Art der Preise sowie deren Verteilungsschlüssel.

Der Antragsteller leitet ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG her und hat vorgetragen:

Obwohl der erste SPS-Prämienwettbewerb bereits beendet sei, bestehe ein Rechtsschutzinteresse an der von ihm begehrten Feststellung fort; denn die Antragsgegnerin veranstalte laufend derartige oder zumindest vergleichbare Wettbewerbe, so daß die hier zu entscheidenden Rechtsfragen immer wieder aktuell

würden. Bei dem SPS-Prämienwettbewerb handele es sich um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von Nr. 10 und um die Festsetzung von leistungsbezogenen Entgelten im Sinne von Nr. 11 des § 87 Abs. 1 BetrVG. Der von ihm gestellte Hilfsantrag, der sich ebenso wie der Hauptantrag nur auf den Wettbewerb um das neue Stufen-Preis-System und nicht allgemein auf sämtliche Wettbewerbe der Antragsgegnerin beziehe, bedeute insoweit gegenüber dem Hauptantrag eine Einengung, als er das Mitbestimmungsrecht auf den von der Antragsgegnerin abgesteckten finanziellen Rahmen begrenze. Damit werde der bisherigen, zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ergangenen Rechtsprechung Rechnung getragen, wonach der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte im Sinne materieller Lohnforderungen nicht geltend machen könne, sondern ihm ausschließlich Mitbestimmungsrechte mit der Zielsetzung nach mehr Lohngerechtigkeit zustünden. Er - der Antragsteller - sei zwar der Auffassung, daß die Unterscheidung zwischen formellen und materiellen Arbeitsbedingungen für das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 nicht mehr aufrechterhalten werden könne. Deswegen ungeachtet sei der Hilfsantrag jedoch für den Fall gestellt worden, daß das Gericht eine andere Auffassung vertreten sollte.

3. Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung der Anträge gebeten und entgegnet:

Es fehle bereits an einem Rechtsschutzinteresse für die Anträge. Die Vertriebsmaßnahmen zur Einführung des Stufen-Preis-Systems seien abgeschlossen. Ein identischer, gleichartiger oder auch nur annähernd vergleichbarer Wettbewerb sei nicht beabsichtigt. Hiervon abgesehen könne der Antragsteller ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Wettbewerbe nicht für sich beanspruchen. Die ausgelobten Prä-



- 6 -

mien seien keine Akkord- oder Prämiensätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Sie seien auch keine leistungsbezogenen Entgelte, sondern ausschließlich erfolgsbedingte zusätzliche Zuwendungen an die begünstigten Arbeitnehmer. Auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei nicht gegeben. Die Ausschreibung und die Durchführung von Wettbewerben sei keine Frage der betrieblichen Lohngestaltung. Die allein in das Belieben des Arbeitgebers gestellte, vom Arbeitnehmer nicht zu beanspruchende Gewährung der Chance auf Erzielung einer Wettbewerbsprämie sei keine Entlohnung im Sinne des Gesetzes. Sie bilde auch keinen festen Bestandteil der Entlohnung.

4. Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag des Antragstellers mangels Rechtsschutzinteresses und den Hilfsantrag mangels hinreichender Bestimmtheit als unzulässig zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht dem Hilfsantrag stattgegeben und die Beschwerde im übrigen zurückgewiesen. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Beide Beteiligten haben Rechtsbeschwerde eingelegt. Der Antragsteller verfolgt mit seiner Rechtsbeschwerde seinen Hauptantrag weiter, während die Antragsgegnerin mit ihrer Rechtsbeschwerde die Zurückweisung auch des Hilfsantrags erstrebt.

B. Die Rechtsbeschwerden des Antragstellers und der Antragsgegnerin sind teilweise begründet.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag des Antragstellers wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig zurückgewiesen und dazu ausgeführt: Der den Gegenstand des Hauptantrags

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

- 7 -

bildende Prämienwettbewerb rund um das neue Stufen-Preis-System sei am 30. September 1975 beendet worden. Er könne nur dann auch nachträglich noch Gegenstand eines Beschlußverfahrens sein, wenn in Zukunft ein identischer, gleichartiger oder annähernd vergleichbarer Wettbewerb möglich erscheine. Bis zum Anfang des Jahres 1976 hätten zwar noch Wettbewerbe um das neue Stufen-Preis-System stattgefunden, später jedoch nicht mehr. Das Stufen-Preis-System sei eingeführt und bedürfe augenscheinlich keiner besonderen Anreize mehr. Bei dieser Sachlage könne sich ein Rechtsschutzinteresse allein auf den Hilfsantrag des Antragstellers beziehen, der die Problemstellung in erweitertem Sinne erfasse und sich nicht nur mit dem Stufen-Preis-System, sondern allgemein mit "Wettbewerbsbedingungen" befasse. Daß die Antragsgegnerin weiterhin mit Wettbewerben unter Auswerfung von Sach- und Geldprämien arbeiten werde, lasse sich bei der Organisation der Antragsgegnerin, die eine entsprechende Wettbewerbsabteilung in ihrem Unternehmen eingerichtet habe, nicht ausschließen. Dem so verstandenen Hilfsantrag hat das Landesarbeitsgericht sodann stattgegeben.

2. Die Ausführungen des angefochtenen Beschlusses halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Die Antragsgegnerin rügt mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht die Tragweite des Hilfsantrags verkannt und dem Antragsteller mehr als beantragt zugesprochen hat. Der Hilfsantrag scheint zwar nach seinem Wortlaut alle Arten von Wettbewerben, die die Antragsgegnerin veranstaltet hat und noch veranstalten wird, zu umfassen. Der Antragsteller hat jedoch zur Begründung des Hilfsantrags in seiner Beschwerdeschrift hervorgehoben,



- 8 -

Gegenstand seines Feststellungsbegehrens sei auch innerhalb des Hilfsantrags nur der Wettbewerb um das neue Stufen-Preis-System, wie sich eindeutig aus dem Zusammenhang mit dem Hauptantrag ergebe; der Hilfsantrag trage mit der Begrenzung des Mitbestimmungsrechts auf den von der Antragsgegnerin abgesteckten finanziellen Rahmen lediglich der Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952 Rechnung, wonach der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte im Sinne materieller Lohnforderungen nicht geltend machen könne. Damit hat der Antragsteller klargestellt, daß sich sein Hilfsantrag ebenso wie sein Hauptantrag ausschließlich auf den ersten Prämienwettbewerb rund um das neue Stufen-Preis-System bezieht, daß er also seinem Gegenstand nach nicht über den Hauptantrag hinausgeht, sondern nur eine Einengung des Hauptantrags darstellt. Das hat der Antragsteller bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat noch einmal bestätigt. Dieser vom Antragsteller gewollten Beschränkung des Hilfsantrags auf den Gegenstand des Hauptantrags hätte das Landesarbeitsgericht bei der Formulierung der Beschlußformel Rechnung tragen müssen. Soweit es dem Antragsteller hiernach mehr als beantragt zuerkannt hat, war der angefochtene Beschluß deshalb auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin aufzuheben.

b) Beziehen sich nach dem soeben Gesagten beide Anträge allein auf den ersten "SPS-Prämienwettbewerb", so kann auch die Frage nach dem Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses für den Hauptantrag nicht anders als für den Hilfsantrag beantwortet werden. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Antragsteller trotz der Beendigung der "SPS-Prämienwettbewerbe" ein Rechtsschutzinteresse an der von ihm begehrten Feststellung.



Es handelt sich vorliegend um eine betriebsverfassungsrechtliche Kompetenzstreitigkeit zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüsse vom 13. September 1977 - 1 ABR 67/75 -, AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972 [zu II A 3 der Gründe] mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen, und vom 24. April 1979 - 1 ABR 43/77 -, [demnächst] AP Nr. 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu B I 3 der Gründe]) kann das Rechtsschutzinteresse bei betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzstreitigkeiten nicht ohne weiteres verneint werden, wenn der konkrete Vorgang, der zu dem Verfahren geführt hat, in der Vergangenheit liegt und zur Zeit der gerichtlichen Entscheidung bereits abgeschlossen ist. Vielmehr muß ein Rechtsschutzinteresse auch in solchen Fällen dann anerkannt werden, wenn auch nur eine geringe Wahrscheinlichkeit besteht, daß sich ein gleichartiger Vorgang im Betriebe wiederholen kann.

Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Aus dem Umstand, daß die Antragsgegnerin eine eigene Wettbewerbsabteilung unterhält, die sich ständig mit der Ausschreibung von Wettbewerben unter ihren Mitarbeitern befaßt, ergibt sich ohne weiteres eine hinreichende Wahrscheinlichkeit, daß auch künftig einmal ein Wettbewerb von gleicher oder ähnlicher Art wie der vorliegende veranstaltet werden wird. Dann können wieder die gleichen Streitfragen zwischen den Beteiligten auftauchen. Daß das neue Stufen-Preis-System inzwischen eingeführt ist und deshalb keinen Anlaß mehr für einen Prämienwettbewerb bietet, spielt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine Rolle. Das mit einem Prämienwettbewerb erstrebte Ziel



- 10 -

braucht nicht das gleiche zu sein. Er genügt ein Wettbewerb mit vergleichbaren Regelungen.

Damit ist der Hauptantrag des Antragstellers zulässig, so daß das Landesarbeitsgericht über ihn sachlich hätte entscheiden müssen. Einer Zurückverweisung des Rechtsstreits bedarf es deswegen jedoch nicht. Da alle maßgeblichen tatsächlichen Umstände feststehen, ist der Senat selbst zu einer abschließenden Sachentscheidung in der Lage.

II.1. Nach seinem Hauptantrag begehrt der Antragsteller die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der "Ein- und Durchführung des Prämienwettbewerbs rund um das neue Stufen-Preis-System". Dieser Antragswortlaut ist umfassend. So, wie er formuliert ist, zielt er auf ein unbeschränktes obligatorisches Mitbestimmungsrecht. Er würde also auch die Mitbestimmung bei der Festlegung des finanziellen Rahmens des Wettbewerbs einschließlich eines entsprechenden Initiativrechts des Antragstellers umfassen. Sogar ein Initiativrecht hinsichtlich der Frage, ob überhaupt ein Wettbewerb eingeführt werden und mit welcher Zielrichtung dies geschehen soll, wäre Gegenstand des Verfahrens. Nach seinen Erklärungen in zweiter und dritter Instanz will der Antragsteller jedoch ein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung des Wettbewerbs nicht für sich in Anspruch nehmen. Ferner hat der Antragsteller bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat klargestellt, daß er weder mit seinem Haupt- noch mit seinem Hilfsantrag ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung des finanziellen Rahmens und der Zweckbestimmung des Wettbewerbs einschließlich der Festlegung des Teilnehmerkreises sowie des zeitlichen und regionalen Rahmens erstrebt; diese Festlegungen will er der Entschei-

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



dung der Antragsgegnerin überlassen. Angesichts des so umgrenzten Streitgegenstandes hatte der Senat nur zu prüfen, ob und inwieweit in dem von der Antragsgegnerin vorgegebenen finanziellen Rahmen und im Rahmen der von ihr ebenfalls vorgegebenen Zweckbestimmung ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Ein- und Durchführung des "SPS-Prämienwettbewerbs" bestand. Dabei unterscheiden sich Haupt- und Hilfsantrag nur dadurch, daß der Hauptantrag auch die betragsmäßige Festsetzung der einzelnen Entgeltsätze umfaßt, der Hilfsantrag dagegen nicht.

2. In dem vorstehend bezeichneten Rahmen unterlag die Einführung des "SPS-Prämienwettbewerbs" und die Festlegung der allgemeinen Leistungsbedingungen mit Ausnahme der Prämiensätze dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

a) 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. Wie der Senat in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - (AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 3 a der Gründe]) ausgesprochen hat, bedeutet "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung abstrakter genereller Grundsätze zur Lohnfindung. Es geht dabei um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen. Entlohnungsgrundsatz und Entlohnungsmethode sind Unterbegriffe des umfassenderen Begriffs der Lohngestaltung. Unter Entlohnungsgrundsatz versteht man



das System, nach dem das Arbeitsentgelt gezahlt werden soll (z.B. Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) und seine Ausformung. Unter Entlohnungsmethode ist die Art und Weise der Durchführung des gewählten Entlohnungssystems zu verstehen.

b) Bei der Einführung des hier in Rede stehenden "SPS-Prämienwettbewerbs" und der Festlegung der allgemeinen Leistungsbedingungen (mit Ausnahme der Prämiensätze) handelt es sich um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Die in den Leistungsbedingungen ausgelobten Beträge sind Arbeitsentgelt und haben daher Lohncharakter im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dem steht nicht entgegen, daß der Wettbewerb keine ständige Einrichtung sein sollte, sondern nur für einen fest umgrenzten Zeitraum vorgesehen war. Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb eine nur für begrenzte Zeit vorgesehene Regelung der betrieblichen Lohngestaltung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entzogen sein sollte. Auch die Tatsache, daß das bisherige Entlohnungssystem unangetastet blieb und lediglich zusätzliche Entgelte vorgesehen waren, schloß das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Durch die Wettbewerbsregelung wurden die in den Betrieben der Antragsgegnerin bisher geltenden Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden für einen bestimmten Zeitraum ergänzt und erweitert, so daß sich das Gesamtsystem der Lohngestaltung zeitweise änderte.

Die Antragsgegnerin war allerdings rechtlich nicht verpflichtet, einen Wettbewerb auszuscheiden; sie hat dies freiwillig getan. Das steht jedoch einem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ebenfalls nicht entgegen. Maßgebend ist, daß mit der Einführung des Wettbewerbs Rechtsansprüche der die Teilnahmebedingungen



erfüllenden Arbeitnehmer begründet werden sollten. Damit wurden die allgemeinen Wettbewerbsregelungen Teil des betrieblichen Entlohnungssystems. Dann aber ist es nach Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geboten, auch die allgemeinen Lohnfindungsregelungen hinsichtlich eines solchen Prämienwettbewerbs dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu unterwerfen. Der Senat hat im übrigen auch schon unter der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 entschieden, daß ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 Buchst. h) BetrVG 1952 (Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden) bei der vorübergehenden Einführung einer Mengenleistungsprämie besteht. In dem damals entschiedenen Fall ging es um Zusatzvergütung zum Zeitlohn für eine Gruppe von Arbeitnehmern, die zur Erledigung eines bestimmten termingebundenen Auftrags eingesetzt waren (AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG 1952 Entlohnung).

c) Unter das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG fielen im vorliegenden Falle zunächst die Frage, ob der "SPS-Prämienwettbewerb" überhaupt eingeführt werden sollte, und sodann (zumindest innerhalb des von der Antragsgegnerin vorgegebenen finanziellen Gesamtrahmens und der ebenfalls vorgegebenen Zweckbestimmung des Wettbewerbs) die Regelung der allgemeinen Leistungsbedingungen wie etwa die Festsetzung der sog. "Eintrittsschwelle" und sonstige Anknüpfungspunkte für die Zahlung der Wettbewerbsprämien, die Festlegung des Verteilungsschlüssels (in welchem Verhältnis etwa die Prämien der Verkaufsleiter zu denen der Verkäufer stehen sollten) sowie die Festlegung der Prämienkurve und des Verfahrens bei der Prämienermittlung. Ein echter Wett-



- 14 -

bewerb im Wortsinne, bei dem es auf die Rangfolge der Einzelleistungen ankäme, war ohnehin nicht geplant. Andernfalls hätte der Betriebsrat auch bei der Frage mitbestimmen müssen, wie die für die Gewinne maßgebenden Rangstufen abgegrenzt und bewertet werden sollen.

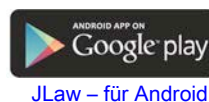
3. Nicht zu dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gehört aber die betragsmäßige Festsetzung der Prämiensätze. Insoweit könnte der Antragsteller ein Mitbestimmungsrecht nur geltend machen, wenn die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gegeben wären. Das ist jedoch nicht der Fall.

a) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch auf die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren. Wie der Senat in seinem auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß vom 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 - (AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 3 b der Gründe]) ausgeführt hat, liegt der Grund für diese Regelung darin, daß leistungsbezogene Entgelte entsprechend ihrem Sinn, hohe Leistungen des Arbeitnehmers zu erreichen, mit einer besonderen Belastung verbunden sind, und daß ferner die Bewertung der Leistung jedenfalls in der Regel nicht mit mathematischer Genauigkeit vorgenommen werden kann, sondern einen Beurteilungsspielraum enthält und oftmals der Schätzung unterliegt. Aus diesem Grunde ist im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit hier eine Mitbestimmung des Betriebsrats geboten.

- 15 -



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



b) Der Senat hat in dem vorgenannten Beschluß die den Außendienstangestellten in der Versicherungswirtschaft gezahlte Abschlußprovision zu den vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG gerechnet, obwohl diese Abschlußprovision auch von Umständen abhängt, die der Versicherungsvertreter nicht beeinflussen kann, wie etwa von der Marktlage, dem Ruf des Unternehmens und der Bereitschaft des Kunden zum Abschluß eines Versicherungsvertrages. Als entscheidend hat der Senat angesehen, daß gerade die vom Versicherungsvertreter zu erbringende Leistung notwendige Voraussetzung für den Versicherungsabschluß ist, daß das Arbeitsverhalten des Versicherungsvertreters, sein Verkaufseinsatz, die Anspannung seiner Fähigkeit, Vertragsabschlußmöglichkeiten zu erkennen und zu nutzen, maßgeblich die Höhe seiner Gesamtvergütung bestimmen, und daß die Versicherungswirtschaft bei den Abschlußprovisionen gerade auf den persönlichen Einsatz des Versicherungsvertreters abstellt und ihn dadurch zu intensiven Bemühungen anspornen will.

Die Entscheidung des Senats über den Charakter der Abschlußprovision als vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ist allerdings in einem Teil des Schrifttums auf Kritik gestoßen (vgl. Löwisch, EzA § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn Nr. 2; Lieb, SAE 1978, 95 f.; Bolten, DB 1977, 1650 ff.; Schulze-Osterloh, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision; Stege-Weinspach, BetrVG, 3. Aufl., § 87 Anm. 4.112.11.3; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, 1979, § 87 Anm. 236). Die Kritiker der Senatsentscheidung räumen zwar ein, daß die Abschlußprovision auch leistungsbezogene Elemente enthält und daß sie deshalb als leistungsbezogenes Entgelt bezeichnet werden kann. Sie bemängeln



aber, daß der Senat sich nicht näher mit der Frage auseinandergesetzt hat, ob Abschlußprovisionen mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbare Entgelte sind. Das Charakteristische am Akkord- und Prämienlohn sehen sie zutreffend gerade darin, daß von einer Normalleistung ausgegangen werden kann, die der Ermittlung des Akkord- oder Prämiensatzes zugrunde gelegt wird; sie meinen aber, daß bei der Abschlußprovision wegen ihrer Abhängigkeit auch von anderen Faktoren als der Leistung des Arbeitnehmers eine solche Normalleistung nicht zugrunde gelegt werden könne.

c) Der vorliegende Fall gibt dem Senat keinen Anlaß, auf die Bedeutung der Normalleistung bei Abschlußprovisionen in der Versicherungswirtschaft einzugehen. Bei dem hier in Rede stehenden "SPS-Prämienwettbewerb" geht es jedenfalls nicht um die Normalleistung und die normale Vergütung.

Die den Verkäufern von der Antragsgegnerin gezahlten Wettbewerbsprämien sind allerdings ebenso wie die Abschlußprovisionen in der Versicherungswirtschaft an den Erfolg geknüpft, der auch von durch den Verkäufer nicht beeinflussbaren Faktoren abhängt, der jedoch durch die Arbeitsleistung des Verkäufers und seinen persönlichen Einsatz maßgeblich mitbestimmt wird. Auch hier sollen die Wettbewerbsprämien ein Anreiz zu vermehrten intensiven Bemühungen sein. Sie sind also insoweit mit den Abschlußprovisionen in der Versicherungswirtschaft durchaus vergleichbar. Aber bei der Festsetzung der Wettbewerbsprämien spielt die Frage, welche Normalleistung von einem Verkäufer der Antragsgegnerin erwartet werden kann und welche Vergütung er dafür gerechterweise erhalten soll, keine Rolle. Die regelmäßige

- 17 -

vertragliche Arbeitsvergütung der Verkäufer, die sich aus Fixum und Provision zusammensetzt, bleibt unberührt. Bei den Wettbewerbsprämien handelt es sich nur um eine zeitlich begrenzte zusätzliche Vergütung mit dem Ziel, den Außendienst zu gezielten Verkaufsanstrengungen zu motivieren und dadurch das neue Stufen-Preis-System möglichst schnell durchzusetzen. Die festgesetzten Prämien richten sich also nicht danach, was als Normalleistung und normale Vergütung angesehen werden muß, sondern nach der besonderen unternehmerischen Zielsetzung. Für die Antragsgegnerin war allein maßgebend, wie sie die Beeinflußbarkeit ihrer Außendienstmitarbeiter einschätzte und was sie für einen schnellen Erfolg aufwenden wollte. Unter solchen Umständen hat die Festsetzung der Prämien keine Ähnlichkeit mit der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen. Ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG scheidet daher aus.

gez.: Dr. Dieterich Bichler Dr. Seidensticker

Moser Blanke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)