

Aktenzeichen: 1 AZR 853/95

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 25. Juni 1996

- 1 AZR 853/95 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. März 1995

- 6 Ca 7892/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 04. Oktober 1995

- 4 Sa 911/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Änderung einer Provisions-
ordnung

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11; BGB § 315

Leitsätze:

K e i n e



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 853/95

4 Sa 911/95 Düsseldorf

Verkündet am
25. Juni 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juni 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtliche Richterin Elias und den ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Oktober 1995 - 4 Sa 911/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe der an den Kläger zu zahlenden Provision.

Der Kläger ist seit 1985 bei der Beklagten in deren Niederlassung Düsseldorf als "Senior Account Executive" beschäftigt und im Außendienst eingesetzt. Die Beklagte ist im Transport- und Frachtgewerbe international tätig. Bis 1992 wandte sie keine tarifliche Regelung an. Die Gehälter der Mitarbeiter richteten sich nach einem internen Gehaltssystem, der sogenannten "pay structure". Die Tätigkeit des Klägers war dabei der Stufe (grade) 5 zugeordnet, die - wie die anderen Stufen auch - ein Minimal- und ein Maximalgehalt auswies. Im Juni 1990 lag bei der Gruppe 5 das Minimalgehalt bei 5.362,00 DM, das Maximalgehalt bei 8.380,00 DM.

1992 schloß die Beklagte mit der Gewerkschaft ÖTV einen Haustarifvertrag. Die Tätigkeit des Klägers wäre danach eingruppiert in Gehaltsgruppe 6. Die Gruppen enthalten gleichfalls jeweils ein Minimal- und ein Maximalgehalt. Diese betrugen in der Gruppe 6 zum hier maßgeblichen Zeitpunkt 5.030,00 DM bzw.



6.541,00 DM. Sie liegen insgesamt unter den Gehaltsspannen der bisherigen pay structure.

Die Beklagte beschäftigt ca. 25 Außendienstmitarbeiter im Bereich des Verkaufs. Während die Arbeitsbedingungen der nach Abschluß des Tarifvertrages eingestellten Mitarbeiter sich nach den tariflichen Bestimmungen richten, erhalten Mitarbeiter, die schon vor Abschluß des Tarifvertrages bei der Beklagten beschäftigt waren, das der pay structure entsprechende alte Festgehalt weiter. Das sind jetzt noch acht Mitarbeiter, darunter der Kläger. Dessen Festgehalt beträgt derzeit 8.568,00 DM. Nach seinem unwidersprochen gebliebenen Vortrag hat die Beklagte zwischenzeitliche Tariflohnerhöhungen auch auf die höheren Gehälter der "Altverträge" weitergegeben.

Neben dem Festgehalt erhält der Kläger einen Bonus. § 14 b des am 28. Juni 1985 geschlossenen Anstellungsvertrages führt dazu aus:

"Der Angestellte nimmt automatisch an allen zukünftigen Verkaufsprovisions-Programmen in Übereinstimmung mit den Gehaltsregelungen des Unternehmens teil."

Dieser Bonus wurde seit Einstellung des Klägers in der Weise berechnet, daß die Beklagte zunächst aus dem Minimal- und Maximalwert der jeweiligen Gehaltsgruppe einen Durchschnittswert (midpoint, früher control point genannt) ermittelte. Dieser auf den Monat bezogene Wert wurde mit drei (quartalsbezogen) und so dann mit 0,34 (sogenannter Verkaufsbeitragssatz für Senior



Account Executives) multipliziert. Der auf diese Weise ermittelte Betrag betrug in der Vergangenheit in der für den Kläger maßgeblichen Gruppe unverändert jeweils 7.637,00 DM (zeitweise abgerundet 7.636,00 DM). Er wurde vierteljährlich bei einer Umsatzerfüllung von 100 % gezahlt. Die Beklagte gab für die anderen Außendienstmitarbeiter jeweils jährlich neu das Umsatzsoll vor. Der Anteil des Bonus am Gesamtgehalt des Klägers betrug durchschnittlich 35 %.

Auch nach Inkrafttreten des Tarifvertrages berechnete die Beklagte 1993 und 1994 für alle Mitarbeiter den Bonus auf der Grundlage des sich aus der alten Bonustabelle ergebenden Wertes. Im Oktober 1994 gab die Beklagte dem Kläger eine neue Bonustabelle bekannt, die sich für die Berechnung des midpoints an der niedrigeren tariflichen Gehaltsstruktur orientiert. Der Ausgangswert für 100 %ige Sollerfüllung beträgt danach für den Kläger derzeit 6.392,98 DM statt bisher 7.637,00 DM. Die zunächst unveränderte Zugrundelegung der alten Werte begründete die Beklagte mit einem Irrtum ihrer europäischen Zentrale in Brüssel, die für die Abrechnung zuständig sei. Der in der Niederlassung Düsseldorf beteiligte Betriebsrat wurde bei der Neuberechnung ebensowenig wie der im Unternehmen bestehende Gesamtbetriebsrat beteiligt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe für die Berechnung seines Bonus weiterhin die alte Tabelle zugrunde legen müssen (bei 96 % 4.582,00 DM, bei 100 % 7.637,00 DM, Endwert bei 175 % 22.834,00 DM). Sie könne den Bonus nicht einseitig abändern. Jedenfalls entspreche die Abänderung nicht dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bei Ausübung eines einseitigen Widerrufsrechts einzuhaltenden billigem Ermessen. Die Beklagte habe keinerlei sachliche Gründe für die Absenkung gegenüber den Mitarbeitern mit Altverträgen vorgebracht. Das Bemühen allein, Geld zu sparen, reiche nicht aus. Die Abänderung sei auch deshalb unwirksam, weil sie der Zustimmung des Betriebsrates bzw. des hier zuständigen Gesamtbetriebsrates bedurft hätte. Es handele sich um eine mitbestimmungspflichtige Änderung von Entlohnungsgrundsätzen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, für die Berechnung der vertraglichen Boni-Zahlungen auch nach dem 30. November 1994 die bislang gültige Tabelle (Anfangswert 96% entspricht 4.582,00 DM, Endwert 175 % entspricht 22.834,00 DM) zugrunde zu legen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält den Anspruch für unbegründet. Die Berechnungsgrundsätze seien nicht geändert worden, da der Ausgangswert nach wie vor nach demselben Schlüssel ermittelt werde. Deshalb bestehe auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Geändert habe sich nur die Höhe des Bonus. Änderungen der Höhe des Lohnes seien aber nicht mitbestimmungspflichtig. Im übrigen stehe ihr nach dem Arbeitsvertrag die freie Abänderung der Provisionsregelung zu. Jedenfalls entspreche die Abänderung billigem Ermessen, da die Gehaltsstruktur sich insgesamt geändert habe. Hintergrund der im



Vergleich zur alten pay structure niedrigeren Struktur der Tarifgehälter seien 1992 bestehende wirtschaftliche Schwierigkeiten gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Der Kläger kann verlangen, daß seine Provision über den 30. November 1994 hinaus nach der bis dahin angewandten Tabelle berechnet wird. Die Änderung der Berechnungsgrundlage ist schon deshalb unwirksam, weil die Beklagte die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats nicht eingeholt hat.

I. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat an der begehrten Feststellung ein rechtliches Interesse, § 256 ZPO. Dem steht nicht entgegen, daß er wegen der bereits fälligen Bonuszahlungen eine Leistungsklage erheben könnte. Eine Klage auf künftige Leistungen würde hingegen scheitern, weil die Ansprüche abhängig von dem erreichten Umsatz sind. Der Kläger hat deshalb ein berechtigtes Interesse an der grundsätzlichen Klärung, ob die Beklagte die Provisionsberechnung ändern konnte. Diese Frage kann grundsätzlich Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Die Beklagte hat insoweit auch keine Einwendungen erhoben.



II. Die zulässige Klage ist begründet. Die Beklagte hat die für den Kläger bis zum 30. November 1994 zugrunde gelegte Bonusregelung nicht wirksam abgeändert und ist deshalb - jedenfalls zur Zeit - verpflichtet, diese Regelung weiterhin anzuwenden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Beklagte eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Änderung der betrieblichen Lohngestaltung vorgenommen hat.

a) Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung mitzubestimmen. Die Beteiligung des Betriebsrats in diesem Bereich soll den Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Es geht um die Angemessenheit und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges. Die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit soll durch die Mitbestimmung des Betriebsrates gewährleistet werden (Senatsurteil vom 26. Juli 1988 - 1 AZR 54/87 - AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Provision; Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1988 - 1 ABR 44/87 - AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Dementsprechend unterliegt auch die Einführung oder Änderung eines Provisionssystems der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bezieht sich zwar



nicht auf den Geldfaktor, aber auf alle anderen Elemente, die das System im einzelnen ausgestalten und zu einem in sich geschlossenen System machen, das sich zu anderen Möglichkeiten der Gewährung leistungsabhängiger Vergütung abgrenzen läßt. Hierzu gehört die Festlegung des Verhältnisses der Entgeltbestandteile zueinander (Grundgehalt, Provision) ebenso wie die Festsetzung der Bezugsgrößen, also etwa die Frage, ob bei Erreichen einer bestimmten Umsatzgrenze die Provisionssätze linear, progressiv oder degressiv verlaufen, weiterhin die abstrakte Staffelung der Provisionssätze bzw. Prämiensätze oder etwa auch die Zuordnung von einzelnen Artikeln zu Provisionsgruppen (vgl. Senatsurteil vom 26. Juli 1988, aaO; Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1988, aaO).

b) Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen und hat im Ergebnis zutreffend eine mitbestimmungspflichtige Änderung eines abstrakten Elementes des Provisionssystems angenommen. Die Beklagte wendet demgegenüber zu Unrecht ein, für ein Mitbestimmungsrecht sei schon deshalb kein Raum, weil sie gar keine Änderung des Bonussystems vorgenommen habe, die Neuberechnung vielmehr nur die automatische Folge der Absenkung des Gehaltsniveaus durch den nunmehr maßgeblichen tariflichen Gehaltsrahmen sei. Dem ist nicht zu folgen.

aa) Die Beklagte hat mit dem Kläger keine abschließende Bonusregelung vereinbart. § 14 b des Anstellungsvertrags enthält insoweit keine konkreten Vorgaben, sondern verweist nur auf die Teilnahme an allen "zukünftigen Verkaufsprovisionsprogrammen in Übereinstimmung mit den Gehaltsregelungen des Unternehmens". Hieraus



läßt sich nur ableiten, daß die Beklagte sich die Einführung und künftige Änderung von Provisionsregelungen vorbehalten und dem Kläger die Teilnahme an diesen Regelungen zusichern wollte. Die nähere Ausgestaltung wird hingegen nicht verbindlich festgelegt. Insbesondere läßt sich dem Hinweis auf die Übereinstimmung mit den Gehaltsregelungen nicht entnehmen, daß für den Fall der Einführung tariflicher Gehaltsregelungen diese automatisch an die Stelle der bis dahin verwandten anderen Gehaltsstrukturen treten. Eine Festlegung der Provisionsregelung, die jeden Regelungsspielraum der Beklagten ausschlosse, liegt demnach nicht vor.

Die Beklagte hat in der Vergangenheit von dem vorbehaltenen Bestimmungsrecht Gebrauch gemacht. Sie hat das auch dem Kläger gegenüber bis Ende 1994 angewandte Provisionssystem eingeführt, das den midpoint als eine Berechnungsgrundlage aus der pay structure ableitete. Kennzeichnend für dieses System war, daß es an eine einheitliche Gehaltsstruktur anknüpfte. Da alle Mitarbeiter nach der pay structure entlohnt wurden, war für alle auch die Bezugsgröße des midpoints und damit ein abstraktes Merkmal für das Verhältnis zwischen Festgehalt und variablem Gehaltsbestandteil gleich.

bb) Mit dem Abschluß des Haustarifvertrags entstanden zwei unterschiedliche Gehaltsstrukturen. Während für die schon vorher beschäftigten Mitarbeiter die an der pay structure orientierten Festgehälter weiterhin maßgeblich blieben (und nach nicht bestrittenem Vortrag des Klägers sogar entsprechend der Tarifbewegung erhöht wurden), orientieren sich die Festgehälter der erst



nach Abschluß des Tarifvertrags eingestellten Mitarbeiter an den (niedrigeren) tariflichen Gehaltsrahmen. Damit ergab sich für die Verkaufsprovisionen eine Regelungslücke. Regelungsbedürftig wurde die Frage, an welchen Gehaltsrahmen die Berechnung nunmehr anknüpft. Die Frage beantwortete sich nicht automatisch aus dem bisherigen Bonussystem. Auch die Beklagte trägt nicht vor, daß sie vorsorglich mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung dahin getroffen hätte, für den Fall einer späteren Aufspaltung der einheitlichen Gehaltsstruktur solle der midpoint aus der jeweils niedrigeren oder der tariflichen Struktur abgeleitet werden.

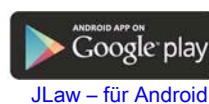
Es entstand auch ein entsprechender Regelungsspielraum. Denkbar wäre etwa gewesen, daß für die Berechnung des midpoints für alle Arbeitnehmer auf die alte Gehaltsstruktur abgestellt wird (wie dies die Beklagte - ihrer Behauptung nach irrtümlich - bis Ende 1994 auch praktiziert hat) oder daß für alle die neue Struktur (wie nunmehr geschehen) oder für jede Gruppe die für sie maßgebliche Gehaltsregelung herangezogen wird. Denkbar wäre schließlich auch, an die Gehaltsstruktur anzuknüpfen, die für die Mehrzahl der provisionsberechtigten Arbeitnehmer maßgeblich ist. Dies wäre dann allerdings unmittelbar nach Abschluß des Tarifvertrags nicht der tarifliche Gehaltsrahmen gewesen, da davon auszugehen ist, daß zunächst die Mitarbeiter mit Altverträgen in der Überzahl waren, weil die tariflichen Bedingungen nur mit den neu-eingestellten Mitarbeitern vereinbart wurden.

cc) Indem die Beklagte seit 1994 den Ausgangswert sowohl für die nach tariflichen Bedingungen beschäftigten Angestellten als auch



für die Mitarbeiter mit den Altverträgen (und damit auch für den Kläger) einheitlich nach den tariflichen Gehaltsrahmen ermittelte, hat sie sich für eine von mehreren möglichen Neuregelungen entschieden und nicht nur ein schon bisher bestehendes System vollzogen. Diese Neuregelung führt zu einer Veränderung der Verteilungsgrundsätze, da nunmehr das abstrakte Verhältnis zwischen Festgehalt und Bonus nicht mehr für alle Mitarbeiter gleich ist. Der prozentuale Anteil des Bonus am Gesamtgehalt verringert sich für die Mitarbeiter mit Altverträgen. Für die nach Tarif entlohn-ten Mitarbeiter ist der Provisionsausgangswert und damit die Provisionshöhe im Verhältnis zum Grundgehalt zwangsläufig höher, weil er sich hier nach wie vor am tatsächlich gezahlten Festgehalt (bzw. dem entsprechenden Gehaltsrahmen) bemißt. Für die Mitarbeiter mit Altverträgen geht die Beklagte hingegen nicht mehr von einem midpoint der für sie maßgebenden Festgehälter aus, sondern von einem darunterliegenden Wert. Daß Bonuszahlung und Gesamtgehalt insgesamt immer noch über dem Gesamtgehalt der tariflich vergüteten Mitarbeiter liegen mögen, ändert nichts daran, daß die Berechnungsmethode verändert wurde.

Damit hat die Beklagte zugleich für eine Gruppe von Mitarbeitern eine Regelung eingeführt, die das Verhältnis der verschiedenen Vergütungsbeträge im Vergleich zu einer anderen Gruppe verschob. Dies ist aber eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit, deren Überwachung dem Betriebsrat durch das Mitbestimmungsrecht ermöglicht werden soll. Da eine nach abstrakten Kriterien zu definierende Gruppe von Arbeitnehmern (Mitarbeiter mit Altverträgen) betroffen ist und ein über den Einzelfall hinausgehendes Re-



gelungsbedürfnis besteht, ist auch von einem kollektiven Tatbestand auszugehen.

c) Das Landesarbeitsgericht ist demnach im Ergebnis zu Recht von einer Änderung der Lohngestaltung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausgegangen. Die Frage, ob sich das Mitbestimmungsrecht nicht auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG ableiten läßt, weil es sich bei dem Bonus um ein leistungsbezogenes Entgelt im Sinne dieser Regelung handelt, bedarf daher keiner Klärung.

2. Das Mitbestimmungsrecht ist nicht durch eine tarifliche Regelung gem. § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ausgeschlossen. In der Festlegung einer Gehaltsstruktur für Festgehälter liegt keine abschließende tarifliche Regelung über die Berechnung darüber hinausgehender Provisionen.

Die Beklagte hätte demnach vor Änderung der Bonusregelung die Zustimmung des Betriebsrats einholen müssen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob das Mitbestimmungsrecht vom Betriebsrat der Niederlassung Düsseldorf oder vom Gesamtbetriebsrat wahrzunehmen war. Die fehlende Beteiligung des Betriebsrats hat nach den Grundsätzen der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zur Folge, daß die Änderung der Bezugsgrundlagen auch dem Kläger gegenüber unwirksam ist (vgl. nur BAG, Großer Senat, Beschluß vom 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - BAGE 69, 134, 170 = AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu D II der Gründe). Eine nachträgliche mitbestimmte Abänderung der Provisionsregelung wurde von der Beklagten nicht dargelegt. Das Landesarbeitsgericht



- 13 -

hat dem Feststellungsantrag schon deshalb zu Recht stattgegeben.
Bei dieser Sachlage muß nicht mehr entschieden werden, ob die von
der Beklagten vorgenommene Abänderung der Bonusberechnung auch
deshalb unwirksam ist, weil sie nicht billigem Ermessen ent-
spräche.

Dieterich

Wißmann

Rost

Elias

Münzer





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)