

Rechtsanspruch auf VV-Prämie?



BAG-Grundsatzurteil und seine praktischen Konsequenzen

Hans Meier ist bei der GUBIMA GmbH als Monteur beschäftigt und wird auch entsprechend entlohnt. Er ist unter anderem für die Endmontage der Maschine GBM 201 zuständig. Dabei stellte er fest:

„Für das Verbinden von Getriebe, Motor und Gehäuse werden bisher 12 Spezialschrauben verwendet, die 2,48 Euro pro Stück kosten. Denselben Zweck würden auch Standardschrauben erfüllen, die nur 0,08 Euro pro Stück kosten.“

Auf Grund dieser Anregung von Hans Meier werden jetzt die von ihm vorgeschlagenen billigeren Schrauben eingesetzt. Die Firma spart dadurch pro GBM 201 rund 30 Euro ein. Bei einer Stückzahl von 1.000 GBM 201 pro Jahr ergibt sich eine jährliche Einsparung von etwa 30.000 Euro.

Die GUBIMA GmbH hat kein Betriebliches Vorschlagswesen (BVW). Es gibt auch keine BVW-Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat hat sich mit diesem Thema bisher noch nie beschäftigt.

Es gehört nicht zu den Aufgaben von Hans Meier, über die Konstruktion der von ihm montierten Maschinen nachzudenken. Hierfür ist die Konstruktion zuständig. Niemand hat Hans Meier um diesen Verbesserungsvorschlag (VV) gebeten.

Natürlich fand die Idee von Hans Meier Anerkennung: Der Werkleiter bedankte sich und lobte ihn für sein unternehmerisches Mitdenken. Das war alles.

Als Hans Meier das seiner Frau Inge erzählte, sagte sie zu ihm: „Die sparen jetzt 30.000 Euro pro Jahr und du gehst bis auf ein paar anerkennende Worte leer aus. Das finde ich nicht fair. Ich bin überzeugt, dass wir da, notfalls mit einem Rechtsanwalt, etwas raus holen könnten.“¹⁾

Welche Auskunft wird Inge Meier von ihrem Rechtsanwalt erhalten?

Gibt es einen Rechtsanspruch auf eine Verbesserungsvorschlags-Prämie - womöglich selbst dann, wenn die Firma wie im Beispiel der GUBIMA GmbH noch nicht ein Mal ein Betriebliches Vorschlagswesen eingerichtet hat?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu schon vor vielen Jahren eine eindeutige Aussage gemacht:

Der Senat schließt sich der in Rechtsprechung und Lehre weitgehend anerkannten Auffassung an, dass eine besondere Leistung des Arbeitnehmers, insbesondere eine Leistung schöpferischer Art, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und eine echte Sonderleistung darstellt, auch ohne besondere Vereinbarung nach Treu und Glauben zusätzlich zu vergüten ist, wenn sie dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt.

Die hier bezeichnete Rechtsprechung ist in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil der Lehre dahin zu verstehen, dass der aus § 242 BGB abgeleitete Vergütungsanspruch nur dann besteht, wenn die Sonderleistung des Arbeitnehmers, im vorliegenden Fall also der Verbesserungsvorschlag des Klägers, vom Arbeitgeber in Anspruch genommen und diesem hierdurch eine wertvolle Bereicherung zugeführt wird.²⁾

Ein Arbeitnehmer hat somit laut BAG grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf eine zusätzliche Vergütung - üblicher Weise Prämie genannt - für einen Verbesserungsvorschlag, wenn die *drei Kriterien* des zitierten Urteils erfüllt sind:

- Der Vorschlag stellt eine über die übliche Leistung hinausgehende *Sonderleistung* dar, die nicht bereits mit dem normalen Entgelt abgegolten ist.
- Der Arbeitgeber nutzt den Verbesserungsvorschlag, er nimmt ihn *in Anspruch*.

- Der Arbeitgeber hat dadurch einen *nicht unerheblichen Vorteil*, ihm wird eine wertvolle Bereicherung zugeführt.

Diese drei Kriterien sind bei der GUBIMA GmbH im obigen Fallbeispiel eindeutig erfüllt:

- Hans Meier ist als Monteur beschäftigt. Für die Auswahl geeigneter Schrauben ist aber die Konstruktion zuständig. Es ist also eine Sonderleistung.
- Der Verbesserungsvorschlag wurde von der GUBIMA GmbH in Anspruch genommen und bewertet.
- 30.000 Euro Einsparung pro Jahr stellen unstrittig eine wertvolle Bereicherung für die GUBIMA GmbH dar.

Prämienhöhe

Das BAG machte allerdings keine konkreten Aussagen darüber, wie hoch eine derartige Prämie zu sein hat.

Die Festlegung muss im Einzelfall auf Grundlage von § 242 BGB³⁾ nach Treu und Glauben und auf Grundlage von § 315 BGB⁴⁾ nach billigem Ermessen erfolgen.

Dabei wird zu berücksichtigen sein, was in vergleichbaren Firmen, die ein institutionalisiertes Vorschlagswesen haben, üblich ist: In der Praxis liegt die große Mehrzahl der VV-Prämien in einem Bereich von 15-25% des Erstjahresnutzens.

Wertvolle Bereicherung

Das BAG machte auch keine konkreten Aussagen, wo die Untergrenze für eine *wertvolle* Bereicherung liegt, die dem Arbeitgeber einen *nicht unerheblichen* Vorteil einbringt.

30.000 Euro liegen sicherlich über dieser Grenze, während eine Einsparung von 10 Euro höchstwahrscheinlich als so gering anzusehen ist, dass sich aus dem BAG-Urteil kein Prämienanspruch ableiten ließe.

Sonderleistung

Die Frage nach der Sonderleistung ist im konkreten Einzelfall nicht immer einfach zu beantworten. Stellenbeschreibungen und vertragliche Regelungen lassen in der Praxis oftmals widersprüchliche Auslegungen zu.

Es gibt jedoch KO-Kriterien, mit denen eine Sonderleistung eindeutig identifiziert werden kann.⁵⁾

Firmen, die ihre Mitarbeiter bereits beim Einreichen des Vorschlags eine entsprechende *Selbstbewertung* ausfüllen lassen, berichten, dass es anschließend so gut wie keine Streitigkeiten über Sonderleistungen gebe.

Anerkennungsprämien

Auf Anerkennungsprämien für *nicht verwertete* Vorschläge besteht dem BAG-Urteil zufolge kein Rechtsanspruch, weil derartige Verbesserungsvorschläge das Kriterium der Inanspruchnahme nicht erfüllen.

Freiwillige Prämien

Firmen, die auch nicht verwertete Vorschläge prämiieren oder die Frage der Sonderleistung vollkommen außer Acht lassen, bleibt dies selbstverständlich unbenommen:

Prämien, die bezahlt werden, ohne dass ein eindeutiger Rechtsanspruch besteht, sind *freiwillige* Leistungen des Arbeitgebers.

BVW-Betriebsvereinbarung

Die konkreten Verfahren zur Bestimmung von VV-Prämien und alle anderen Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens unterliegen in der *Privatwirtschaft* gemäß *Betriebsverfassungsgesetz* der Mitbestimmung des *Betriebsrats*. Sie werden bei Bedarf in einer *BVW-Betriebsvereinbarung* firmenspezifisch festgelegt.

Im *Öffentlichen Dienst* ist die Mitbestimmung zum Betrieblichen Vorschlagswesen in dem für die jeweilige Organisation geltenden *Bundes- oder Landespersonalvertretungsgesetz* geregelt und führt gegebenenfalls zu einer mit dem *Personalrat* verhandelten *BVW-Dienstvereinbarung*.

- 1) Fallbeispiel aus:
EUREKA e.V.
Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training
ISBN 3-00-002550-2
- 2) Bundesarbeitsgericht 30.04.1965
Aktenzeichen: 3 AZR 291/63
Vollständig zitiert in 1)
- 3) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
§ 242 [Leistung nach Treu und Glauben]
Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.
- 4) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
§ 315 [Bestimmung der Leistung durch eine Partei]
(1) Soll die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.
(2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teile.
(3) 1 Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. 2 Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch ein Urteil getroffen; das gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.
- 5) EUREKA impulse 10/2006:
Das Sonderleistungsprinzip
Einfache KO-Kriterien zur Verhinderung der Doppelbezahlung / Praxisbeispiele

Diesen und andere Fachberichte finden Sie als PDF-Datei unter www.kobblank.de in der Rubrik [ideeThek](#)

Impressum:

EUREKA impulse 5/2003 ISSN 1618-4653
EUREKA e.V. · Hartmannweg 12
D-73431 Aalen · www.eureka-akademie.de
Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt
© Mai 2003, Oktober 2006 Peter Kobblank