

Ideenmanagement und Recht

97 % scheitern an einfachem Fallbeispiel - Checklisten allein nutzen nichts



Während Schlüsselfunktionen wie Entwicklung, Produktion, Vertrieb oder Finanzen üblicherweise direkt auf Geschäftsleitungs- bzw. Vorstandsebene geführt werden, ist die Verantwortung für das Ideenmanagement in den meisten größeren Unternehmen an einen sogenannten Beauftragten delegiert.

Querschnittsfunktion Ideenmanagement

Dieser Ideenmanagement-Beauftragte benötigt, wie für derlei Querschnittsfunktionen typisch - breit angelegtes, aber auch fundiertes Fach-, Methoden- und Handlungswissen.

Ein Teil dieses Know-hows darf im Rahmen einer qualifizierten technischen oder kaufmännischen Ausbildung und Berufspraxis bereits erwartet werden. Es muss aber u.a. durch Fachliteratur, Seminare und Erfahrungsaustausch vertieft werden.

Rechtliches Fachwissen zwingend notwendig

Stark unterschätzt werden die rechtlichen Fachkenntnisse, die der Ideenmanagers zur sachgerechten Aufgabenerfüllung zwingend benötigt.

Spezifische Rechtskenntnisse sind nicht nur notwendig, um eine sinnvolle Dienst- oder Betriebsvereinbarung für das mitbestimmungspflichtige Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) abzuschließen. Dies gilt besonders im Hinblick auf die artverwandten KVP-Systeme (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess).

Spezifische Rechtskenntnisse braucht man ebenso im Tagesgeschäft bei Einzelfallentscheidungen, an der Schnittstelle zu Arbeitnehmererfindungen und bei steuerlichen Fragen.

Der Ideenmanager muss dazu selbstverständlich kein Jurist sein. Er muss allerdings - an ein paar eher exotischen Stellen - vielleicht sogar etwas mehr wissen, als die meisten Juristen. Auf gar keinen Fall darf er bei diesen Fragen schwimmen und nicht mitreden können.

An einem einfachen Fall...

Bei meinen Seminaren zu den gesetzlichen Grundlagen des Ideenmanagements stelle ich immer gleich am Anfang folgende Aufgabe ¹⁾:

Hans Meier bei der GUBIMA GmbH als Monteur beschäftigt und wird auch entsprechend entlohnt. Er ist für die Endmontage, unter anderem auch für die Endmontage der Maschine GBM 200 zuständig. Dabei stellte er fest:

Für das Verbinden von Getriebe, Motor und Gehäuse werden bisher 12 Spezialschrauben verwendet, die 5,02 DM pro Stück kosten. Denselben Zweck würden auch Standardschrauben erfüllen, die nur 0,16 DM pro Stück kosten.

Auf Anregung von Herr Meier werden jetzt die von ihm vorgeschlagenen billigeren Schrauben eingesetzt. Die Firma spart dadurch pro GBM 200 rund 60,- DM ein. Bei einer Stückzahl von 1000 GBM 200 pro Jahr ergibt sich eine jährliche Einsparung von etwa 60.000,- DM.

Die GUBIMA GmbH hat kein Betriebliches Vorschlagswesen. 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 ist. Niemand hat Hans Meier um diesen Verbesserungsvorschlag gebeten.

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

Als Hans Meier das seiner Frau Inge erzählte, sagte sie zu ihm: "Die sparen jetzt 60.000,- DM 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 rausholen könnten."

In diesem Fallbeispiel sind alle Parameter so eindeutig vorgegeben, dass es auf Grund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts vollkommen eindeutig beantwortet werden kann und muss.

... scheitern 97% der Fachleute

Um so bedenklicher, dass die überwältigende Mehrheit von inzwischen vielen hundert Teilnehmern - in der Regel keine Anfänger - diesen elementaren Fall nicht lösen kann: 52 % antworten, dass Hans Meier auf Grund des deutschen Rechtssystems Pech gehabt hat. 45 % besitzen zwar das Rechtsgefühl, dass Hans Meier eigentlich eine Kompensation zustehen müsste, sehen aber ebenfalls keine Erfolgsaussichten. Nur 3 % nennen die richtige Antwort, nur einer von hundert kann sie mit dem im genannten Urteil herangezogenen § 242 BGB richtig begründen. Das BAG-Urteil selbst kennt so gut wie niemand.

Wer aber dieses Fallbeispiel nicht korrekt lösen kann, dem fehlt - im Hinblick auf BVW- und KVP-Systeme - das fundamentale Verständnis für das sogenannte Sonderleistungsprinzip, das nicht zuletzt Basis für die Ausgestaltung adäquater Anerkennungssysteme ist.

Auch Checklisten haben Grenzen

Ein anderes Beispiel ist die Mitbestimmung des Betriebsrats. In der Anlage sind zwei typische Checklisten zur Mitbestimmung über die Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens gemäß Betriebsverfassungsgesetz ¹⁾ abgedruckt.

Derartige Checklisten werden in Fachkreisen gerne gesammelt und abgeheftet. Doch was nützen sie, wenn die Richtigkeit in konkreten Verhandlungen von der anderen Seite angezweifelt wird und strittige Punkte nicht richtig begründet und „bewiesen“ werden können?

Computer Based Training

Der EUREKA e.V. bietet seit einiger Zeit ein Computer Based Training zum Thema „Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens“ an. Die-

ses CBT eignet sich dazu, Wissenslücken im Selbststudium zu schließen.

Alle einschlägigen Gesetzesparagrafen aus den folgenden Quellen sind enthalten:

- Grundgesetz (GG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
- Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVGe)
- Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbNErfG)
- Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst
- Patentgesetz (PatG)PatG
- Gebrauchsmustergesetz (GebrMG)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Einkommensteuergesetz (EStG)
- Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV)
- Lohnsteuer-Richtlinien (LStR)
- Sachbezugsverordnung (SachBzV)
- Arbeitsentgeltverordnung (ArbEV)
- Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge (seit 1989 außer Kraft)
- Einigungsvertrag (EinigungsV)
- Arbeitsvertragsgesetz (Diskussionsentwürfe)

Die relevante höchstrichterliche Rechtsprechung kann in den - recht spannenden - Originalurteilen lückenlos nachgelesen werden.

- Bundesarbeitsgericht
- Landesarbeitsgerichte
- Bundessozialgericht
- Bundesverwaltungsgericht
- Deutsches Patentamt
- Bundesfinanzhof

Praxisbezogene Fallbeispiele und Prüfungsfragen dienen zur Selbstkontrolle. Die Prüfungsfragen sind übrigens auch im Internet veröffentlicht.

Dieses CBT gehört zur Standardliteratur eines jeden Ideenmanagers.

Was ist nach § 87 (1) 12 mitbestimmungspflichtig?

Grundsätze genereller Art

- Ziel des BVW
- Geltungsbereich (Teilnahmeberechtigte)
- Definition Verbesserungsvorschlag
- Art der Organe (BVW-Beauftragter, Gutachter, Kommission, ...)
- Rolle der Führungskräfte
- Erstrecht
- Einspruchsrecht

Grundsätze der Ablauforganisation

- Einreichung (wie, bei wem?)
- Sperrfristen
- Begutachtung und Bewertung (wer, bis wann, wie?)
- Entscheidung (wer?)
- Bekanntmachung

Grundsätze des Anerkennungssystems

- Nutzenermittlung (berechenbar, nicht berechenbar)
- Arten von Prämien (Geldprämien, Sachprämien, Punkte)
- Prämienfaktoren (Anteil bei Gruppen, personenbezogen, aufgabenbezogen)
- Fälligkeit der Prämie (bei Entscheidung oder nach Realisierung, Vorschüsse, Nachprämien)

Was ist nach § 87 (1) 12 mitbestimmungsfrei?

Generelle Entscheidungen

- Generelle Zusammensetzung der Kommission (paritätisch oder nicht)
- Generelle Höhe der Prämien (Prämienfaktor zur Ermittlung der Prämie aus dem Nutzen, Maximalprämien, Minimalprämien)
- Generelle Gewährung von Anerkennungsprämien für abgelehnte Verbesserungsvorschläge
- Beteiligung von Personen, die nicht Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind
- Arbeitnehmererfindungen
- Vergütung qualifizierter technischer Verbesserungsvorschläge

Einzelfallentscheidungen

- Verwertung oder Ablehnung eines bestimmten Verbesserungsvorschlags
- Prämienhöhe eines bestimmten Verbesserungsvorschlags
- Bestellung der Organmitglieder (BVW-Beauftragter, Kommissionsmitglieder)
- Alle weiteren Einzelfallentscheidungen

1) aus: EUREKA e.V., Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training ISBN 3-00-002550-2

Weiterführende Informationen zum Computer Based Training „Die gesetzlichen Grundlagen des BVW“ finden Sie unter www.eureka-akademie.de in der Rubrik CBT.

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

Impressum:

EUREKA impulse 9/2000

ISSN 1618-4653

EUREKA e.V. Hartmannweg 12 D-73431 Aalen
www.eureka-akademie.de

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© September 2000 Peter Koblank