

# Die praxisgerechte BVW-BV

Modular aufgebaute Betriebsvereinbarung / Vorsicht vor falschen Rezepten



**Die Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) unterliegen nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Die in der Praxis anzutreffenden Betriebsvereinbarungen (BV)<sup>1</sup> zum BVW sind jedoch meist alles andere als praxisgerecht.**

VON PETER KOBLANK

In der Mehrzahl der Fälle sind sie

- unklar formuliert, deshalb schwer verständlich und unterschiedlich auslegbar
- ohne erkennbare Strukturen
- inhaltlich falsch oder von der Realität überholt
- teilweise rechtlich unwirksam

Wie kommen derartige Betriebsvereinbarungen zu Stande?

## Das falsche Rezept

Das falsche Rezept ist gefährlich einfach:

- Man nehme ein paar Betriebsvereinbarungen anderer Firmen
- und mixe daraus
- ohne das erforderliche Hintergrundwissen
- eine neue Betriebsvereinbarung.

So werden - möglicherweise vollkommen unsinnige bzw. nicht verstandene - Regelungen übernommen<sup>2</sup>.

Die als Vorlage verwendeten Betriebsvereinbarungen sind in den meisten Fällen bereits nach dem selbem Rezept entstanden.

Und die eigene dient ihrerseits wieder anderen Firmen als Vorlage, wodurch sich der Unsinn potenziert.

## Wie macht man's richtig?

Das Geheimnis einer praxisgerechten Betriebsvereinbarung liegt zuallererst in einem übersichtlichen Rahmengerüst mit modularer Struktur (Bild 1 auf Seite 2).

In diesem Rahmengerüst können all jene Aspekte konkretisiert werden, die tatsächlich unter den eigenen, firmenspezifischen und nicht ohne weiteres von einer Firma auf die andere übertragbaren Bedingungen relevant sind.

## Grundsätzliches

Der Hauptteil der Betriebsvereinbarung beinhaltet grundsätzliche Angelegenheiten, die über einen längeren Zeitraum gültig sein sollen. Dazu gehören u.a. folgende Definitionen:

- Ziel
- Verbesserungsvorschlag<sup>3</sup>
- Ideengeber und Ideennehmer
- BVW-Beauftragter

- BVW-Kommission (sofern vorgesehen)
- Abgrenzung zu verwandten partizipativen Optimierungssystemen

Hier ein Beispiel:

## Betriebsvereinbarung für das GUBIMA BVW

Zwischen der GUBIMA GmbH und ihrem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG geschlossen:

### § 1 Ziel

(1) Ziel des GUBIMA BVW ist es, .....

### § 2 Grundlagen

(1) Ein Verbesserungsvorschlag ist die Anregung eines gegenüber einem bisherigen Zustand möglicherweise vorteilhafteren Zustands.

(2) Das GUBIMA BVW ist neben anderen partizipativen Optimierungsverfahren, die nicht Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind, Bestandteil des GUBIMA Ideenmanagements.

(3) Unser BVW bedarf einer partizipativen Unternehmenskultur mit motivierten Mitarbeitern, die einerseits als Ideengeber nützliche Verbesserungsvorschläge liefern und andererseits als Ideennehmer schnellstmöglich über die sich daraus ergebenden Chancen entscheiden.

(4) Der BVW-Beauftragte ...

(5) Die BVW-Kommission ...

...

Die Details zur Ablauforganisation werden zweckmäßiger Weise in eine Anlage ausgliedert.

Diese modulare Struktur steigert nicht nur die Übersichtlichkeit.

Sie berücksichtigt auch die Tatsache, dass alle Geschäftsprozesse, also auch das Vorschlagswesen selbst, einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen: Mit der Folge, dass die Ablauforganisation des BVW kontinuierlich optimiert, also immer wieder angepasst werden muss.

Diese Anlage unterliegt genau wie alle anderen Teile der Betriebsvereinbarung der Mitbestimmung des Betriebsrats.

### § 3 Ablauforganisation

Über die Verwertung eines Verbesserungsvorschlags entscheidet die Stelle im Unternehmen, die über diesen Sachverhalt auch dann entscheiden würde, wenn er nicht auf einem Verbesserungsvorschlag im Rahmen des GUBIMA BVW beruhen würde. Diese Stelle ist in aller Regel als Ideennehmer der Nutznießer der Optimierung.

Weitere Details siehe Anlage A.

Aus den selben Gründen wird das Prämiensystem<sup>4</sup> in eine Anlage ausgelagert:

### § 4 Prämierung

Verwertete Verbesserungsvorschläge, die über den mit dem vereinbarten Entgelt abgoltene(n) Aufgabenbereich hinausgehende Sonderleistungen sind, werden prämiert.

Weitere Details siehe Anlage B.

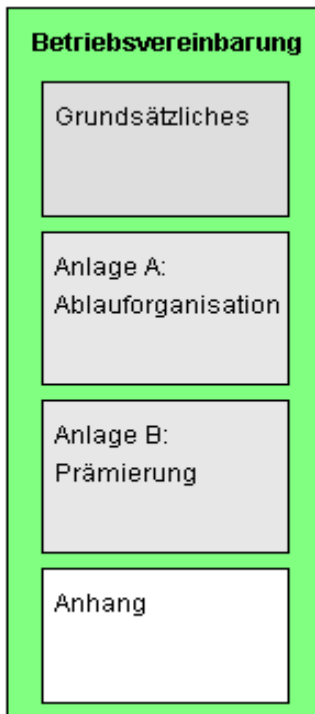


Bild 1: Modulares Rahmengerüst

Aus Gründen der Klarstellung können am Schluss des grundsätzlichen Teils einige eher formale Aspekte in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden, auch wenn diese bereits in genau dieser Weise gesetzlich geregelt sind:

- Geltungsbereich
- Ausschluss von Arbeitnehmererfindungen
- Beginn
- Beendigung und Nachwirkung

#### § 5 Sonstiges

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG.

(2) Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für Arbeitnehmererfindungen im Sinne des ArbNErFG, die mit anderen Verfahren gemeldet und bearbeitet werden.

(3) Diese Betriebsvereinbarung tritt am ..... in Kraft. Vorher eingereichte und noch nicht abgeschlossene Verbesserungsvorschläge ...

(6) Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer gesetzlichen Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach ihrem Ablauf gelten die Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen den Vertragsparteien ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Geschäftsleitung Betriebsrat

.....

### Anlage A

Die Ablauforganisation steht, wie bereits erläutert, in einer Anlage. Diese Anlage ist so zu gestalten, dass sie als Verfahrensanweisung genutzt werden kann.

Sie kann verbal, aber auch graphisch (z.B. als Flussdiagramm) gestaltet sein. Hier die wichtigsten Aspekte:

- Anlage A: Ablauforganisation**
- A 1 Einreichung**  
*Bei wem, was ist zu beachten*
- A 2 Verwertung**  
*Wer entscheidet wie und bis wann über die Bewertung*
- A 3 Realisierung**  
*Was ist bei der Realisierung zu beachten*
- A 4 Prämierung: Ermittlung**  
*Wer ermittelt wie und bis wann die Prämien*
- A 5 Prämierung: Entscheidung**  
*Wer entscheidet wie und bis wann über die Prämien*
- A 6 Einspruch**  
*Wie bis wann möglich, wer entscheidet wie bis wann.*

### Anlage B

Die zweite Anlage ist eine Verfahrensanleitung für die Prämierung, die sich am folgenden Beispiel orientieren kann:

- Anlage B: Prämierung**
- B 1 Gruppenvorschläge**  
*Aufteilung der Prämie zu gleichen Teilen oder auf Wunsch anders*
- B 2 Priorität durch Dritte**  
*Keine Prämie bei Priorität Dritter*
- B 3 Sonderleistung**  
*Keine Prämie, wenn keine Sonderleistung, Kriterien für Sonderleistung*
- B 4 Berechnung des Nutzens**  
*Berechnung, wenn möglich und sinnvoll*
- B 5 Beurteilung des Nutzens**  
*Beurteilung, wenn keine Berechnung*
- B 6 Basisprämie**  
*Basisprämie auf Grundlage des berechneten oder beurteilten Nutzens*
- B 7 Einführungsreife**  
*Abschläge für Vorschläge, bei denen der Lösungsweg fehlte oder die anders als vorgeschlagen realisiert wurden*
- B 8 Anerkennungsprämien**  
*Prämien für Vorschläge, die nicht verwertet werden (falls dies gewollt ist)*
- B 10 Mindest- und Maximalprämie**  
*Mindestprämie<sup>5</sup> und Höchstprämie (falls dies gewollt ist)*
- B 11 Fälligkeit der Prämie**  
*Auszahlungszeitpunkt, Vorprämien, Nachprämien, Sachprämien<sup>6</sup> (falls dies gewollt ist)*
- B 12 Punktekonto**  
*Modalitäten für ein Punktekonto z.B. für Kleinprämien (falls dies gewollt ist)*
- B 13 Gesetzlich vorgeschriebene Abzüge**  
*Brutto- bzw. Nettoauszahlung*
- B 14 Schutzfrist**  
*Verwertung eines zunächst abgelehnten Verbesserungsvorschlags*

## Anhang

Es ist zweckmäßig, bestimmte Zusammenhänge zum besseren Verständnis in Schaubildern und Tabellen darzustellen. Diese können in einem Anhang stehen.

Das Schaubild und die Tabellen auf Seite 3 dürfen, genau wie alle anderen in diesem Fachbericht dargestellten Bestandteile, nicht 1:1 auf jede beliebige Firma übertragen, sondern nur beispielhaft verstanden werden.

- 1) Im Öffentlichen Dienst werden auf Grundlage des *Bundespersonalvertretungsgesetzes* bzw. des im jeweiligen Bundesland geltenden *Landespersonalvertretungsgesetzes* sogenannte *Dienstvereinbarungen (DV)* abgeschlossen
- 2) EUREKA impulse 9/2001:  
Computer Based Training  
Die gesetzlichen Grundlagen des BVW 2. aktualisierte Auflage des CBT

- 3) EUREKA impulse 4/2001:  
Was ist ein VV?  
Erfolgreiches Ideenmanagement kann nicht auf unsinniger VV-Definition basieren
- 4) EUREKA impulse 5/2003:  
Rechtsanspruch auf VV-Prämie? BAG-Grundsatzurteil und seine praktischen Konsequenzen
- 5) EUREKA impulse 2/2002  
Hohe Mindestprämien: ein Eigentor  
Auf den ersten Blick großzügig, in Wirklichkeit kontrapunktiv
- 6) EUREKA impulse 10/2000:  
Sachprämien im Ideenmanagement  
Psychologische Wirkung - Aktuelle Steuer-Tipps - Vor- und Nachteile

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

Impressum:

EUREKA impulse 11/2003 ISSN 1618-4653

EUREKA e.V. · Hartmannweg 12  
D-73431 Aalen · [www.eureka-akademie.de](http://www.eureka-akademie.de)

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© November 2003 Peter Kobblank

## Anhang

### Schaubild: Kompetenzen

	Bis ... €	... - ... €	Über ... €
A1 Einreichung	Ideengeber		
A2 Verwertung	Ideennehmer		
A3 Realisierung	Ideennehmer		
A4 Prämierung: Ermittlung	Ideennehmer		BVW-Beauftragter
A5 Prämierung: Entscheidung	Ideennehmer	Kleine BVW-Kommission	Große BVW-Kommission
A6 Einspruch	Ideengeber		
	Kleine BVW-Kommission	Große BVW-Kommission	

Tabelle 1: Beurteilung der Einführungsreife

	% der Basisprämie
Lösungsweg fehlt	0 - 20 %
Erhebliche Modifikation	30 - 70 %
Geringfügige Modifikation	80 - 90 %
Keine Modifikation	100 %

Tabelle 2: Beurteilung des Nutzens (Arbeitssicherheit)

Grad	schwerst/ tödlich	schwer	mittel- schwer	leicht mit Arbeits- ausfall	leicht ohne Arbeits- ausfall
Wahrscheinlichkeit					
sehr hoch	25	20	15	10	5
hoch	20	16	12	8	4
mittel	15	12	9	6	3
gering	10	8	6	4	2
sehr gering	5	4	3	2	1