

Mythos BVW-Kommission II



Neues BAG-Urteil / Gerichtliche Überprüfbarkeit / Sorgfalt bei der Begründung

„Mythos BVW-Kommission“, im Februar 2001 veröffentlicht ¹⁾, wurde seither viele tausend Mal als Download abgerufen: Der wohl meistgelesene im Internet veröffentlichte Fachaufsatz zum Ideenmanagement in deutscher Sprache.

Die drei Jahre alte Analyse hat weder an Richtigkeit, noch an Aktualität verloren, aber Spuren hinterlassen: Das Instrument „BVW-Kommission“ wird in den Firmen mittlerweile bewusster und gezielter eingesetzt.

VON PETER KOBLANK

Schwerpunkte von BVW-Kommissionen im Rahmen eines modernen Ideenmanagements sind heute

- die Entscheidung über besonders hohe Prämien
- die Entscheidung über Einsprüche
- die strategische Aufsicht über das betriebliche Vorschlagswesen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt in einem Grundsatzurteil ²⁾ erstmals in ausführlicher Form zu „Paritätischen Kommissionen für Verbesserungsvorschläge“ Stellung genommen.

Es ist anzunehmen, dass die Mythen, die sich in der Vergangenheit um das Thema „BVW-Kommission“ rankten, nun ein für allemal ein Ende finden werden.

Zusammenfassung

Hier die wichtigsten Grundsätze des neuen BAG-Urteils in aller Kürze:

- Paritätisch besetzte BVW-Kommissionen sind **zulässig**.
- **Mehrheitlich** getroffene Entscheidungen einer **paritätisch**, also mit einer gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern **besetzten Kommission** sind **nur beschränkt gerichtlich überprüfbar**.
- Jedoch können bestimmte **inhaltliche** und **verfahrensmäßige** Aspekte gerichtlich überprüft werden.
- Insbesondere eine **lückenhafte Begründung** kann dazu führen, dass eine Kommissionsentscheidung unverbindlich ist.
- Verfahrensverstöße führen dazu, dass **gerichtlich in vollem Umfange zu prüfen** ist, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung für seinen Verbesserungsvorschlag hat oder nicht.
- Auch **unabhängig** davon, ob der Arbeitgeber ein **BVW eingeführt** hat, hat ein Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen **Anspruch** auf eine faire Prämie.

Grundsätze, Einzelfall und Konsequenzen

Im Folgenden werden die **grundsätzlichen Aspekte** des BAG im Detail erläutert. Dabei wird auf Kommentare verzichtet und das Urteil unmittelbar selbst zu Wort kommen.

Der **konkrete Einzelfall**, der dem BAG zur Entscheidung vorlag, ist eigentlich vollkommen unwichtig, da es bei diesem Urteil vorrangig um die grundsätzlichen, über den Einzelfall hinaus wirkenden Regelungen geht.

Da der behandelte Fall jedoch ein Paradebeispiel für ein Gerichtsverfahren zum Thema Vorschlagswesens ist, wird er in diesem Bericht in allen Details - auch hier im Wortlaut des Urteils - dargestellt. Eine für einen im Ideenmanagement Verantwortung tragenden Leser eine spannende Story.

Der Fachbericht endet mit einer Zusammenfassung der Konsequenzen und **konkreten Empfehlungen** für die Praxis.

1. Zulässigkeit einer paritätischen BVW-Kommission

Das aktuelle BAG-Urteil bekräftigt die bisherige Rechtsprechung: Man kann eine paritätische BVW-Kommission einrichten, muss aber nicht.

Mit einer entsprechenden Regelung in einer Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine **Schiedsgutachtervereinbarung** mit unmittelbarer Wirkung für die betroffenen einzelnen Arbeitnehmer ab.

„Die Betriebsparteien dürfen zur verbindlichen Beurteilung eingereicherter Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen einrichten. ...

Derartige Schiedsgutachtenvereinbarungen verstoßen nicht gegen das im Arbeitsrecht mit wenigen Ausnahmen geltende Verbot der Schiedsgerichtsbarkeit (§ 101 ArbGG). ...

Die Betriebsparteien sind berechtigt, Regelungen über Schiedsgutachter hinsichtlich der Behandlung von Vorschlägen des betrieblichen Vorschlagswesens zu treffen: Nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG hat der Betriebsrat über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens mitzubestimmen. ...

Dürfen die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung danach die Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge regeln, schließt dies auch die Einrichtung von paritätischen Ausschüssen ein, die verbindlich die maßgeblichen Tatsachen feststellen sollen. Darin liegt kein unzulässiger Eingriff in materielle Rechte.

Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer auch unabhängig vom Bestehen eines betrieblichen Vorschlagswesens für verwertete Verbesserungsvorschläge einen Anspruch auf angemessene Vergütung hat, wenn darin eine echte Sonderleistung gesehen werden kann.“

Mit dem aktuellen Urteil wird die geltende Rechtsprechung über die Möglichkeit einer BVW-Kommission aus dem Jahr 1981 ³⁾⁴⁾ bestätigt, aber auch konkretisiert. Damals hieß es:

„Von daher begegnet es keinen Bedenken, wenn die Einigungsstelle ... einen Ausschuss zur Prüfung und Bewertung der Verbesserungsvorschläge (Bewertungsausschuss) vorgesehen und diesem im einzelnen genannte Aufgaben zugewiesen hat.

Unschädlich ist es auch, dass dieser Bewertungsausschuss paritätisch besetzt ist und der Vorsitzende zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgebergruppe jeweils wechselt. Letztere Bestimmung ist ohnehin nur eine Ordnungsvor-

schrift, da dem Vorsitz im Bewertungsausschuss ein besonderes Gewicht, etwa bei der Abstimmung, nicht zukommt.

Die paritätische Besetzung des Bewertungsausschusses entspricht der gleichrangigen Beteiligung des Betriebsrates an der Organisation und am Verfahren des betrieblichen Vorschlagswesens. Sie ist zwar nicht erforderlich, andererseits aber auch unschädlich.“

2. Gerichtliche Überprüfbarkeit der Kommissionsentscheidung

Das aktuelle BAG-Urteil hat die grundsätzliche Frage nach der gerichtlichen Überprüfbarkeit einer mehrheitlich getroffenen Entscheidung einer paritätisch besetzten BVW-Kommission geklärt. Ob ein Arbeitnehmer gegen eine für ihn nachteilige Entscheidung vor Gericht ziehen kann und wenn ja, in welchem Umfang eine richterliche Nachprüfung erfolgen kann, war bisher in Rechtsprechung und Fachliteratur umstritten⁵⁾.

Das BAG hat jetzt entschieden, dass **mehrheitlich** getroffene Feststellungen und Bewertungen einer **paritätisch besetzten BVW-Kommission nur in engen Grenzen gerichtlich überprüfbar** sind.

„Die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen dieser Kommissionen sind nur beschränkt gerichtlich überprüfbar. ...

Die Schiedsgutachtenabrede muss sich allerdings im Rahmen der Billigkeit (§ 75 BetrVG) halten. Das ist der Fall, wenn sie - wie hier - einer nach den Grundsätzen der Parität zusammengesetzten Kommission die Aufgabe überträgt und deren Entscheidung nur dann verbindlich ist, wenn sie mit Stimmenmehrheit getroffen wird. ...

Das Ergebnis eines Schiedsgutachtens und damit auch die Mehrheitsentscheidung der hinsichtlich des betrieblichen Vorschlagswesens geschaffenen paritätischen Kommissionen, wie der BVW-Ausschuss eine darstellt, ist nur in entsprechender Anwendung der §§ 317, 319 BGB auf grobe Unbilligkeit sowie auf Verstöße gegen die zugrunde liegenden Vorschriften überprüfbar.“

Die Entscheidung kann **inhaltlich** oder **verfahrensmäßig** unbillig und damit gerichtlich überprüfbar sein.

3. Inhaltlicher Mangel einer Kommissionsentscheidung

„Inhaltlich ist zu überprüfen, ob das Ergebnis offenbar unrichtig ist. ...

Die Entscheidung ist inhaltlich grob unbillig, wenn sich die Unrichtigkeit jedermann oder wenigstens dem sachkundigen unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt.“

4. Verfahrensmäßiger Mangel einer Kommissionsentscheidung

„Verfahrensmäßig ist zu überprüfen, ob die Feststellungen grob unbillig zustande gekommen sind oder ob Verstöße gegen die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung das Ergebnis beeinflusst haben können. ...

Die Unbeachtlichkeit kann sich auch aus Verstößen gegen die der Entscheidung zugrunde liegenden Verfahrensregeln ergeben, sofern diese das Ergebnis beeinflusst haben können.

Dem steht die grobe Unbilligkeit des Verfahrens gleich, insbesondere wenn Feststellungen nicht nach den Regeln der Fachkunde getroffen werden.“

5. Verfahrensmäßiger Spezialfall: Lückenhafte Begründung

Besonderes Augenmerk legt das BAG auf einen Spezialfall verfahrensmäßiger Mängel:

„Verfahrensmäßig grob unbillig und daher unverbindlich ist eine Entscheidung auch dann, wenn sie nur lückenhaft begründet ist. Das ist sie, wenn selbst der Fachmann das Ergebnis aus dem Zusammenhang nicht überprüfen kann oder nicht nachvollziehbar ist, welche Tatsachenfeststellungen die Kommission getroffen hat. ...

Verfahrensmäßig grob unbillig und damit nach § 319 BGB unverbindlich ist deshalb ein lückenhaftes begründetes Schiedsgutachten, dessen Ergebnis selbst ein Fachmann nicht aus dem Zusammenhang des Gutachtens überprüfen kann.

Im Hinblick auf das Verbot der Schiedsgerichtsvereinbarung muss im Arbeitsrecht auch nachvollziehbar sein, welche Tatsachenfeststellungen die Gutachtenstelle - hier der BVW-Ausschuss als paritätische Kommission - getroffen hat und inwieweit sie diese ihrer Entscheidung zugrunde legt. ...

Allerdings dürfen die Anforderungen an die Begründung von Kommissionsentscheidungen nicht überspannt werden. Kommissionsentscheidungen haben den Vorteil, betriebsnah zu sein und in den Entscheidungsprozess Personen, denen die betrieblichen Verhältnisse bekannt sind, einzu beziehen.

Würde man ihnen eine Begründungspflicht auferlegen, die der einer gerichtlichen Entscheidung nahe kommt, würde das Verfahren zu umständlich werden. Es entstünden damit Hemmungen, auf diesen praktikablen Konfliktregelungsmechanismus zurückzugreifen, die letztlich sogar von der Einführung eines organisierten betrieblichen Vorschlagswesens abhalten könnten.

Unverzichtbar im betrieblichen Vorschlagswesen ist jedoch der Grundsatz, dass nachvollziehbar dargestellt werden muss, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Mehrheitsentscheidung stützt. Nur so kann die Kommissionsentscheidung gegenüber den Arbeitsvertragsparteien überzeugend wirken und nur so ist es dem Gericht möglich festzustellen, ob die Kommission die Abgrenzung zwischen Tatsachenfeststellungen und rechtlichen Beurteilungen eingehalten hat.“

6. Umfang gerichtlicher Überprüfung

„Verfahrensverstöße führen dazu, dass gerichtlich in vollem Umfang zu prüfen ist, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung für seinen Verbesserungsvorschlag hat oder nicht. Eine Zurückverweisung an die paritätische Kommission kommt regelmäßig nicht in Betracht. ...

Demnach ist es in vollem Umfang durch die Gerichte für Arbeitssachen überprüfbar, ob der Vorschlag des Klägers die Voraussetzungen für eine Prämie nach der GBV 1991 erfüllt. Eine nochmalige Überprüfung durch die Schiedsgutachtenstelle, hier den BVW-Ausschuss, kommt nicht in Betracht. Dies widerspricht dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgebot.“

7. Grundsätzlicher Rechtsanspruch auf VV-Prämie

Unabhängig davon bekräftigt das BAG die bisherigen Grundsätze aus dem Jahr 1965^{6/7)} nach denen ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Prämie hat, und wiederholt sinngemäß:

„Einem Arbeitnehmer steht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein betriebliches Vorschlagswesen eingeführt hat, für tatsächlich von ihm verwertete Verbesserungsvorschläge ein Anspruch auf angemessene Vergütung zu.

Ansprüche kommen nach Treu und Glauben zur Vergütung für eine besondere Leistung des Arbeitnehmers in Betracht,

die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt.“

Der Fall

Der Kläger ist Angestellter in der Luftfahrtindustrie.

Stellenbeschreibung

Nach der von ihm gegengezeichneten Stellenbeschreibung vom 19. 1.1999 ist er seit dem 1.3.1997 auf der Stelle "Dasa-Z-iW-Controlling-/Logistik" tätig. Seine vorgesetzte Stelle ist "VVC/i". Nach der in der Stellenbeschreibung enthaltenen Angabe zu "Stellenfunktion/-Zweck" hatte der Kläger u.a. die "Planung (Budget- und Invest.-Planung erarbeiten/abstimmen/einbringen)" und die "Berichterstattung (Kosten-Controlling f. Eigen- & Fremd-Leistung monatsaktuell erledigen)" sowie die "Beschaffungslogistik (Bestell-/Liefer-Prozess-Controlling erledigen)" zu "erledigen".

Als für ihn relevante Kennzahl war u.a. der "Dasa-Z-Gerätebestand Ende 1998: Ca. 6.3 Mio. DM Wiederbeschaffungspreis" angegeben. Unter "Hauptaufgaben" waren in der Stellenbeschreibung ferner vorgesehen:

"Hauptaufgabe: Planung

- Veranlassung: VVCi & selbstbestimmt
- Entsch. Befugnisse: Dasa-Z-Planungsvorgaben/Planungsrichtlinien",

sowie

"Hauptaufgabe: Berichterstattung

- Veranlassung: VVCi & selbstbestimmt
- Entsch. Befugnisse: keine Einschränkung",

ferner

"Hauptaufgabe: Beschaffungslogistik

- Veranlassung: selbstbestimmt
- Entsch. Befugnisse: Unterschriftenregelung & Beschaffungsvorgabe"

Verbesserungsvorschlag

Am 8.7.1998 reichte er einen Verbesserungsvorschlag (VV) ein. Darin schlug er unter anderem vor, Schwarzweiß-Drucker nicht mit jeder neuen PC-Generation anzuschaffen, sondern lediglich bei jedem zweiten Generationswechsel.

Umsetzung

Diesen VV setzte die beklagte Firma, wie das BAG feststellte, auf Grund einer Vorstandsentscheidung, die auf einer Vorlage vom 25.3.1999 beruhte, spätestens ab Juli 1999 um.

Der Kläger selber durfte die Umsetzung nicht anordnen.

Durch die *Umsetzung entstand der Firma eine Einsparung*, auf Grund derer sich aus der Betriebsvereinbarung für das BVW, die die Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH / Deutsche Aerospace und ihr Gesamtbetriebsrat am 1.11.1991 abgeschlossen haben, für den Kläger bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen eine Prämie in rechnerisch unstreitiger Höhe von 46.483,00 DM (23.766,38 Euro) ergibt.

Ablehnung

Auf Anfrage des Ausschusses für betriebliches Vorschlagswesen teilte der Vorgesetzte des Klägers Sch. am 14.6.1999 dem Ausschuss mit, der Vorschlag stelle keine Verbesserung dar. Nach dem vorgeschlagenen Prinzip werde bereits verfahren.

Mit einem vom zuständigen Referenten unterschriebenen "Abschlussbescheid" vom 23.6.1999 wurde eine Prämierung des Verbesserungsvorschlags des Klägers abgelehnt. Darin wurde u.a. ausgeführt, der Vorschlag *führe zu keiner Verbesserung und sei nicht eingeführt* worden:

"Ihr Verbesserungsvorschlag wurde nach Begutachtung durch die zuständigen Abteilungen in der letzten Ausschusssitzung des BVW-Prüfungsausschusses am 23.6.1999 behandelt.

Leider waren die fachlich zuständigen Stellen nicht der Auffassung, dass Ihre Idee zu einer innerbetrieblichen Verbesserung führt. Daher konnte der Ausschuss Ihren VV auch nicht prämiieren.

Gegen diesen Bescheid haben Sie ein Einspruchsrecht, das Sie innerhalb von vier Wochen schriftlich geltend machen können.

Ihr o.a. Vorschlag hat weiterhin eine Gültigkeitsdauer von drei Jahren vom Datum dieses Schreibens an gerechnet. Sollte Ihr Vorschlag innerhalb dieses Zeitraumes realisiert werden, haben Sie einen Anspruch auf Prämierung."

Ablehnung des Einspruchs

Nachdem der Kläger am 20.7.1999 gegen diesen Bescheid Einspruch eingelegt hatte, erging ein neuer Abschlussbescheid vom 25.8.1999, der auszugsweise wie folgt lautet und nunmehr mit dem *Aufgabengebiet des Einreichers* argumentierte:

"Der Ausschuss kam nach Prüfung aller vorliegenden Unterlagen zum Ergebnis, dass Ihre Anregung in Ihrem Aufgabengebiet innerhalb Ihrer Tätigkeit gehört bzw. eine direkte Beauftragung durch Ihre Vorgesetzten vorlag.

Nach den Richtlinien für das betriebliche Vorschlagswesen konnte der Bewertungsausschuss daher Ihrem Einspruch nicht stattgeben. "

Nachdem der Kläger auch damit nicht einverstanden war, füllte sein Vorgesetzter Sch. am 13.11.1999 den Fragebogen gem. Anlage 3 der GBV aus. Dabei kreuzte er an, es liege ein "gezielter Auftrag" vor und Vorschläge wie der eingereichte gehörten zu den normalen Aufgaben des Einreichers.

Klage vor AG gewonnen

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. Er ist der Ansicht, eine Prämie stünde ihm schon deshalb zu, weil er die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahme nicht selber anordnen könne. Sämtliche Voraussetzungen der drei Spiegelstriche nach Nr. 2.3 der GBV müssten vorliegen, um eine Prämie auszuschließen. Im Übrigen habe kein gezielter Auftrag vorgelegen. Die Entscheidung des BVW-Ausschusses sei insoweit voll überprüfbar. Das ergebe sich bereits aus dem Abschlussbescheid vom 23.6.1999, der eine Zusage enthalte.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 46.483,00 DM nebst 4 % Zinsen auf 46.000,00 DM seit dem 16.3.2000 und auf 483,00 DM ab dem 23.5.2000 zu zahlen.

Der Arbeitnehmer obsiegte vor dem Arbeitsgericht.

Berufung vor LAG verloren

Der Arbeitgeber legte dagegen vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) in München mit Erfolg Berufung ein.

Gegen das LAG-Urteil vom 11.2.2003⁸⁾ wandte sich der Arbeitnehmer mit seiner Revision an das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt.

BAG-Urteil

Das BAG stellte im Urteil vom 20.1.2004²⁾ fest, dass die Kommissionsentscheidung grob unbillig, weil lückenhaft begründet war. Es sei unverzichtbar im betrieblichen Vorschlagswesen, dass nachvollziehbar dargestellt werden muss, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Mehrheitsentscheidung stützt.

„Diesen Anforderungen wird der letzte verbindliche Ablehnungsbescheid des BVW-Ausschusses nicht gerecht. Dort ist nur allgemein darauf Bezug genommen, dass entweder die Erstellung des Verbesserungsvorschlags zum Aufgabengebiet des Klägers gehörte oder eine direkte Beauftragung durch die Vorgesetzten vorlag. Das ist letztlich nicht mehr, als eine Wiederholung des Textes der GBV 1991. Es ist nicht ersichtlich, welches Aufgabenprofil die Kommission zugrunde gelegt hat und auf Grund welcher Tatsachen sie meinte, den Verbesserungsvorschlag in dieses Aufgabenprofil einordnen zu können. Die Entscheidung ist nicht einmal stichwortartig

begründet und damit für niemanden nachvollziehbar. Das gilt selbst dann, wenn man den vom Vorgesetzten des Klägers ausgefüllten Fragebogen mitberücksichtigt.“

Aus diesem Grunde musste die Entscheidung vom BAG überprüft werden, wobei sich das Gericht gegen den Arbeitnehmer entschied:

„Die Voraussetzungen der Prämienberechtigung sind in Nr. 2.3 Satz 1 der GBV 1991 festgelegt. Sie regelt durch Aufzählung mit mehreren Spiegelstrichen die Voraussetzungen wie folgt: Der Einreicher muss die Verbesserungsvorschläge auf einen für ihn "fremden Arbeitsgebiet" einreichen, er darf auf Grund seines Arbeitsvertrages/Stellenbeschreibung zu der im Verbesserungsvorschlag enthaltenen Leistung nicht verpflichtet sein, er darf die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahme nicht selbst anordnen können. Alle diese Voraussetzungen, auch soweit sie hinsichtlich des zweiten und dritten Spiegelstriches negativ formuliert sind, müssen nebeneinander - kumulativ - vorliegen. Es reicht nicht aus, dass der Einreicher eine der in einem Spiegelstrich formulierten Voraussetzungen erfüllt. ...

Der Kläger erfüllt die negativen Tatbestandsmerkmale wie sie in Nr. 2.3 Satz 1, 2. Spiegelstrich der GBV 1991 von den Betriebsparteien aufgestellt worden sind. Auf Grund seiner Stellenbeschreibung lag der im Verbesserungsvorschlag im Bereich seiner "Dienstpflicht".

Nach der Stellenbeschreibung war die Funktion des Klägers u.a. dadurch gekennzeichnet, dass er die Budget- und Investitionsplanung zu erarbeiten hatte. Planung und zwar auch selbstbestimmte Planung war zudem als eine seiner Hauptaufgaben beschrieben. Eine weitere Hauptaufgabe war die selbstbestimmte Berichterstattung, hinsichtlich derer seine Entscheidungsbefugnisse ausdrücklich keine Einschränkung vorsahen. Schließlich war er selbstbestimmt für die Hauptaufgabe Beschaffungslogistik verantwortlich und die Stellenbeschreibung weist insoweit für seine Entscheidungsbefugnisse aus "Beschaffungsvorgaben" aus. Aus dem Gesamtbild dieser Ausführungen ergibt sich, dass der Kläger nicht lediglich Sachbearbeiter war. Er hatte vielmehr eigene Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich der Beschaffungsvorgaben, sich außerdem selbstständig Gedanken darüber zu machen, ob er Bericht zu erstatten hatte und auch Entscheidungsbefugnisse über Planungsvorgaben. Zu diesen Planungs- und Beschaffungsvorgaben, hinsichtlich derer der Kläger ggf. selbstständig Bericht zu erstatten hatte, gehörte auch die Frage, in welchen Abständen Drucker anzuschaffen waren.

Das gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung der Anlage 3 zur GBV 1991 und den dort vorgesehenen Erläuterungen. Danach liegt ein "gezielter Auftrag" schon vor, wenn der Mitarbeiter für die Bearbeitung der betreffenden Aufgabe beschäftigt wird, sie also zu seinem unmittelbaren Aufgabenbereich gehört. Unabhängig davon ist die Prämienberechtigung aber auch nicht gegeben, wenn in Bezug auf den vorgegebenen Auftrag - also die allgemeine Arbeitsaufgabe des Einreichers - erwartet werden kann, dass der Mitarbeiter entsprechende Ideen ohne Beanspruchung einer Sondervergütung einbringen müsste. Jedenfalls ist diese Voraussetzung hier gegeben: Wer sich im Rahmen allgemeiner Anforderungen mit Planungs- und Beschaffungsvorgaben befasst und ausdrücklich zur selbstständigen Berichterstattung aufgefordert ist, hat im Rahmen seiner Dienstpflicht naheliegende Ideen zur Kosteneinsparung zur Entscheidung vorzuschlagen. Dazu gehört auch die hier Streitbefangene.

Soweit der Kläger in der Revision geltend macht, die Stellenbeschreibung gebe seine tatsächliche Arbeitsaufgabe falsch wieder, handelt es sich um neuen und in der Revisionsinstanz unbeachtlichen Sachvortrag (§ 559 Abs. 1 ZPO). ...

Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung aus arbeitsvertraglichen Grundsätzen (§ 242 BGB).“

Konsequenzen für die Praxis

In den Fällen, in denen es für das Unternehmen Sinn macht, sollte von der Möglichkeit, eine paritätische BVW-Kommission einzurichten, Gebrauch gemacht werden.

- Sicher **nicht** bei der Entscheidung über die Frage, **ob** ein Verbesserungsvorschlag **verwertet werden soll oder nicht**: Dies ist der für den jeweiligen Sachverhalt einschließlich den Kosten verantwortlichen Stelle, dem eigentlichen **Ideennehmer** innerhalb der Firma, vorbehalten.
- Auch **nicht über jede Kleinprämie**: Es ist betriebswirtschaftlich nicht zu vertreten, z.B. über jede 50- oder 100-Euro-Prämie ein Team entscheiden zu lassen, das mit hochdotierten Managern und Betriebsräten, die ebenfalls wichtigere Aufgaben haben, besetzt ist. Eventuelle Fehlentscheidungen, die in der Realität niemals völlig auszuschließen sind, werden bei Bedarf durch das **Einspruchsrecht** des Einreichers abgefangen.
- Allerdings macht es Sinn, **Entscheidungen über höhere Prämien** durch eine Kommission abzusegnet. Wenn diese paritätisch besetzt ist, kann dies den Ideengebern gegenüber die Glaubwürdigkeit der Prämienfestlegung untermauern. Wo diese Grenze liegt, muss jede Firma für sich selbst entscheiden: Sie kann bei 500 Euro, vielleicht aber auch bei 5.000 Euro oder noch höher liegen.
- Auch für die glaubwürdige **Behandlung von Einsprüchen** eignet sich eine Kommission.
- Es kann eine **kleine Kommission** mit z.B. zwei Mitgliedern eingerichtet werden, die die geringfügigeren Entscheidungen zeitnah fällt. Eine **große Kommission** (z.B. vier Mitglieder) kann in Fällen von höherer Bedeutung zum Einsatz kommen.⁹⁾
- Das BAG-Urteil behandelt **paritätisch** besetzte Kommissionen. Paritätisch heißt, dass die Anzahl der Mitglieder gerade, also ohne Rest durch 2 teilbar sein muss, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils die Hälfte stellen.
- Man muss sich bewusst sein, dass dies zu **Pattsituationen** führen kann.
- Das BAG sagt **weder**, dass man eine **Kommission** haben muss, **noch** dass eine Kommission **paritätisch besetzt** sein muss.
- Der Betriebsrat hat ohnehin **keinerlei erzwingbare Mitbestimmung** bei der Entscheidung über die Annahme eines **einzelnen** Verbesserungsvorschlages und bei der Entscheidung über die Prämienhöhe im **Einzelfall**.¹⁰⁾
- Die **Mehrheitsentscheidung** einer **paritätischen** BVW-Kommission auf Basis freiwillig gewählter Mitbestimmung durch den Betriebsrat genießt das **Privileg** eines **Schiedsgutachtens** mit einer **eng begrenzten gerichtlichen Überprüfbarkeit**.
- **Spätestens** bei Entscheidungen über **Einsprüche**, also an dem Punkt, wo als nächster Schritt nur noch der Weg zum Gericht möglich wäre, kann eine **paritätisch** besetzte BVW-Kommission ratsam sein, um **Arbeitsaufwand, Ärger und Risiken** eines eventuellen **Gerichtsverfahrens** zu minimieren.
- Soll verhindert werden, dass eine derartige Kommissionsentscheidung anschließend vor Gericht über-

prüft werden kann, ist - spätestens nach einem Einspruch - **bei der Begründung besondere Sorgfalt** anzuwenden. Die Entscheidung darf **inhaltlich nicht offenbar unrichtig** sein und **verfahrensmäßig konform** mit der Betriebsvereinbarung zustande gekommen sein.

- Verfahrensmäßig ist insbesondere **lückenhafte Begründung** zu vermeiden: Diese liegt vor, wenn selbst der Fachmann das Ergebnis aus dem Zusammenhang nicht überprüfen kann oder nicht nachvollziehbar ist, welche Tatsachenfeststellungen die Kommission getroffen hat.
- Der **Rechtsweg** ist zwar prinzipiell **nicht ausschließbar**. Bei entsprechender inhaltlicher und verfahrensmäßiger Sorgfalt wird jedoch der Versuch einer **gerichtlichen Überprüfung** der Mehrheitsentscheidung einer paritätischen BVW-Kommission **erfolglos** sein.
- Falls eine Kommissionsentscheidung jedoch angreifbar ist, so muss auch dies für die Firma vor Gericht nicht unbedingt zum Fiasko führen, wie auch der konkrete Fall zeigt.
- Es ist allerdings zu empfehlen, **Prozessrisiken bereits im Vorfeld** durch eine inhaltlich und vor allem auch verfahrensmäßig unangreifbare mehrheitliche paritätische Kommissionsentscheidung **auszuschließen**.

-
- 1) EUREKA Impulse 1/2001:
Mythos BVW-Kommission: Wer soll über Annahme und Prämierung entscheiden?
 - 2) Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 20.1.2004 - 9 AZR 393/03
 - 3) Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 28.4.1981 - 1 ABR 53/79
 - 4) EUREKA e.V.
Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training.
2004, 2. Auflage, ISBN 3-00-002550-2
 - 5) Brent Schwab
Chance vertan! Anmerkungen zu einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in Sachen BVW
Zeitschrift für Vorschlagswesen 2/1996
 - 6) Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 30.4.1965 - 3 AZR 291/63
 - 7) EUREKA Impulse 5/2003:
Rechtsanspruch auf VV-Prämie?
BAG-Grundsatzurteil und seine praktischen Konsequenzen
 - 8) Landesarbeitsgericht München
Urteil vom 11.2.2003 - 6 Sa 94/01
 - 9) EUREKA Impulse 11/2003:
Die praxisingerechte BVW-BV
Modular aufgebaute Betriebsvereinbarung / Vorsicht vor falschen Rezepten
 - 10) Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 16.3.1982 - 1 ABR 63/80

Impressum:

EUREKA impulse 5/2004 ISSN 1618-4653

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

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© Mai 2004 Peter Koblanck

Diesen und andere Fachberichte finden Sie als PDF-Datei unter
www.koblanck.com/bestofkoblanck.htm