

50 Jahre Bundesarbeitsgericht

Grundsatzentscheidungen für das Betriebliche Vorschlagswesen



Die Einzelheiten des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) sind in Deutschland nicht per Gesetz geregelt. Daher musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) die wichtigsten Spielregeln für das BVW mit Grundsatzurteilen festlegen. - Das BAG feiert 2004 sein 50-jähriges Bestehen.

VON PETER KOBLANK

Im Mai 1954 wurde das Bundesarbeitsgericht in Kassel eingeweiht. Gemeinsam mit dem Bundessozialgericht war es im ehemaligen Generalkommando der Wehrmacht untergebracht. 1999 zog das BAG in Folge der Wiedervereinigung nach Erfurt in Thüringen um.



In der 50-jährigen Geschichte des BAG standen knapp 60.700 Fälle an, davon wurden mehr als 42.600 höchstrichterlich entschieden. 97 Prozent der Kläger waren Arbeitnehmer, allerdings haben in zwei Drittel der Fälle die Arbeitgeber gewonnen¹.

Einige Fälle bezogen sich auf das Betriebliche Vorschlagswesen. Hier die wichtigsten Entscheidungen.

BAG-Urteil 1965: Recht auf VV-Prämie

Vor knapp vierzig Jahren entschied das BAG², dass der Einreicher eines verwerteten Verbesserungsvorschlags (VV) einen **Anspruch auf eine Prämie** hat, sofern der VV auf einer Sonderleistung beruht und dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt.

Diese Thematik ist bereits an anderer Stelle ausführlich behandelt.³

BAG-Urteile 1981, 1982: Mitbestimmung zum BVW

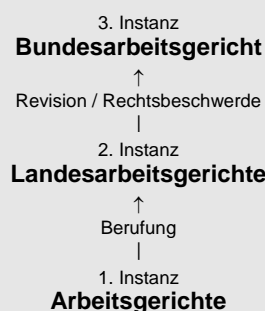
Ursprünglich gab es laut Betriebsverfassungsgesetz lediglich eine freiwillige Mitbestimmung des Betriebsrats zum BVW.

Bei der Novellierung im Jahre 1972 nahm der Gesetzgeber in § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG die volle, erzwingbare Mitbestimmung über die Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens auf.

Darüber entstanden in der betrieblichen Praxis zahlreiche Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und ihren Betriebsräten.

Die **Arbeitsgerichtsbarkeit** ist eine eigenständige, von der Zivilgerichtsbarkeit unabhängige Gerichtsbarkeit.

Sie ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sowie zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Sie ist dreistufig aufgebaut:



Zwei BAG-Urteile sorgten Anfang der 80-er Jahre⁴ für Klarheit. Hier die wesentlichsten Grundsätze aus diesen Urteilen:

Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über die Grundsätze des BVW nach 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG sind **nicht** gedeckt:

- Mitbestimmung bei einer **Regelung**, nach der die **Prämie einen bestimmten Prozentsatz** des Nutzens des Verbesserungsvorschlags betragen muss.
- Mitbestimmung bei einer **Regelung**, wonach der Arbeitgeber auch **für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge eine Anerkennungsprämie** zu zahlen hat.
- Mitbestimmungsrecht bei der **Bestellung** des jeweiligen **Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen**.
- Mitbestimmung bei der **Entscheidung** über die **Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlags**.
- Mitbestimmung bei der **Entscheidung** über die **Höhe der Prämie im Einzelfall**, auch wenn diese im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze getroffen werden soll.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist jedoch nicht davon abhängig, dass der Arbeitgeber zuvor ein betriebliches Vorschlagswesen errichtet oder dafür Mittel bereitstellt. Der Betriebsrat hat vielmehr ein **Initiativrecht**, sobald für eine allgemeine Regelung ein Bedürfnis besteht.

Die Mitbestimmung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist an anderer Stelle ausführlich dargestellt.⁵

Das **Bundesarbeitsgericht** (BAG), die höchste Instanz in der Arbeitsgerichtsbarkeit, ist neben **Bundesgerichtshof** (BGH), **Bundesverwaltungsgericht** (BVerwG), **Bundesfinanzhof** (BFH) und **Bundessozialgericht** (BSG) einer der fünf obersten Gerichtshöfe der Bundesrepublik Deutschland.

Beim Bundesarbeitsgericht entscheiden Senate, die mit drei Berufsrichtern - einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern - sowie zwei ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt sind.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien in der Regel durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Zur Vertretung berechtigt ist jeder bei einem deutschen Gericht zugelassene Rechtsanwalt.

Beim BAG sind zur Zeit 34 Richter, 121 nichtrichterliche Beschäftigte sowie 11 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt. Das Haushaltsvolumen des Gerichts beläuft sich auf 7,2 Mio. Euro.⁶

- 1 Markschat, Annett (dpa), Schwäbische Post 11.5.2004
- 2 Bundesarbeitsgericht: *Urteil vom 30.04.1965 - 3 AZR 291/63*
- 3 Koblank, Peter: *Rechtsanspruch auf VV-Prämie? BAG-Grundsatzurteil und seine praktischen Konsequenzen*, EUREKA impulse 5/2003
- 4 Bundesarbeitsgericht: *Urteil vom 28.4.1981 - 1 ABR 53/79* und *Urteil vom 16.3.1982 - 1 ABR 63/80*
- 5 EUREKA e.V.: *Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training*. 2011, 7. Auflage, ISBN 3-00-002550-2
- 6 www.bundesarbeitsgericht.de
- 7 Bundesarbeitsgericht: *Urteil vom 20.1.2004 - 9 AZR 393/03*
- 8 Koblank, Peter: *Mythos BVW-Kommission II. Neues BAG-Urteil / Gerichtliche Überprüfbarkeit / Sorgfalt bei der Begründung*, EUREKA impulse 5/2004
- 9 Bundesarbeitsgericht: *Urteil vom 22.1.2008 - 9 AZR 416/07*
- 10 Koblank, Peter: *Erlöschen des Anspruchs auf eine VV-Prämie. Berechtigter Prämienanspruch kann verfallen / Konsequenzen für das Ideenmanagement*, EUREKA impulse 9/2010

BAG-Urteil 2004: Paritätische BVW-Kommission

Erst vor wenigen Monaten⁷ entschied das BAG, dass die **Mehrheitsentscheidung** einer **paritätischen BVW-Kommission** auf Basis freiwillig gewährter Mitbestimmung durch den Betriebsrat das Privileg eines Schiedsgutachtens mit einer **eng begrenzten gerichtlichen Überprüfbarkeit** genießt.

Spätestens bei Entscheidungen über Einsprüche, wenn einem widersprechenden Einreicher 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.

Dieses Urteil und seine wichtigen Konsequenzen für die Praxis sind bereits an anderer Stelle ausführlich behandelt.⁸

BAG-Urteil 2008: Erlöschen von Ansprüchen

Nachdem dieser Fachbericht im Jahr 2004 veröffentlicht wurde, gab es im Jahr 2008 ein weiteres für das BVW relevantes BAG-Urteil.⁹

Wenn man den Prämienanspruch eines Einreichers endgültig ablehnt, so bleibt dem Einreicher letztlich nur noch der Weg zum Arbeitsgericht.

Seine Ansprüche muss er dort aber rechtzeitig geltend machen, weil normalerweise eine tarif- oder einzelvertragliche Regelung gelten wird, nach der beiderseitige **Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach einer bestimmten Frist** - üblicher Weise nach drei Monaten - **verfallen**. Dies gilt laut diesem Urteil **auch** für Ansprüche aus **Verbesserungsvorschlägen**.

Auch dieses Urteil ist an anderer Stelle ausführlich dargestellt.¹⁰

Impressum:

EUREKA impulse 9/2004 ISSN 1618-4653

Aktualisierte und erweiterte Version vom Januar 2013

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

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© 2004, 2013 Peter Koblank

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