

Die praxisgerechte BVW-BV

Modular aufgebaute Betriebsvereinbarung / Vorsicht vor falschen Rezepten



In der Privatwirtschaft unterliegen die Grundsätze des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG.¹ Die in der Realität anzutreffenden Betriebsvereinbarungen (BV) zum BVW sind jedoch meist alles andere als praxisgerecht.

VON PETER KOBLANK

In der Mehrzahl der Fälle sind sie

- unklar formuliert, 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 BV anderer Firmen
- und mixe daraus
- ohne den erforderlichen Sachverstand
- eine neue Betriebsvereinbarung.

Häufig werden völlig unsinnige oder nicht richtig verstandene Regelungen übernommen.

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

Und die neue BV dient womöglich wiederum anderen Firmen als Vorlage...

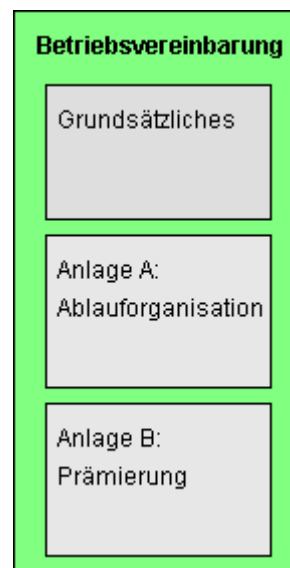
Wie macht man es richtig?

Das Geheimnis einer praxisgerechten Betriebsvereinbarung liegt zuallererst in einem übersichtlichen Rahmengerüst mit modularer Struktur (Abbildung).

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

Im Anhang ist ein Beispiel für eine BVW-BV dargestellt. Diese hat keinen Vorbildcharakter und ist auch nicht als Musterbetriebsvereinbarung gedacht. Sie soll lediglich ein Beispiel für die wichtigsten Regelungen und für die modulare Struktur einer derartigen BVW-BV sein.

Die modulare Struktur bietet sich an, weil sie die Übersichtlichkeit und Verständlichkeit erhöht.



Es empfiehlt sich, die BV in mehrere Bausteine aufzugliedern: In einen Hauptteil mit den grundsätzlichen Regelungen und in Anlagen mit operativen Festlegungen.

Es versteht sich von selbst, dass auch die Anlagen fester Bestandteil der BV sind.

Sowohl der Hauptteil als auch die Anlagen können von keiner Partei einseitig abgeändert werden, es sei denn, dies ist wie in dem Beispiel beim

Prämienfaktor und der Höchstprämie ausdrücklich geregelt.

Grundsätzliches

Im Hauptteil sollten Geltungsbereich und Ziel dargestellt werden. Es sollte beschrieben werden, was unter einem Verbesserungsvorschlag zu verstehen ist.

Vorschläge nach § 17 Abs. 2 ArbSchG können ausdrücklich erwähnt werden.

Um Missverständnisse auszuschließen, sollten Arbeitnehmererfindungsmeldungen nach § 5 ArbNErfG und Vorschläge an den Betriebsrat nach § 86a BetrVG, die nicht in die Zuständigkeit des Betrieblichen Vorschlagswesens gehören, ausdrücklich erwähnt werden.

Anlage A

Anlage A soll den Entscheidungsprozess lückenlos und widerspruchsfrei dokumentieren.

Die Bewertungskommission ist im Beispiel paritätisch besetzt, da sie auch über Einsprüche zu entscheiden hat und bei der Entscheidung über Einsprüche die Parität von Vorteil ist.

Die Priorität ist beispielhaft mit einer Frist von zwei Jahren festgelegt.

Bei den Einsprüchen wird auf ein BAG-Urteil aus dem Jahre 2004 Bezug genommen, demzufolge mehrheitliche Entscheidungen einer paritätischen Kommission nur beschränkt gerichtlich überprüfbar sind.²

Anlage B

Anlage B soll das Prämienermittlungsverfahren widerspruchsfrei dokumentieren.

Auch wenn qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge eher unwahrscheinlich sind, gibt es dafür im § 20 Abs. 1 ArbNErfG eine gesetzliche Regelung, die nicht einfach ignoriert werden kann.

Der Prämienfaktor und die Höchstprämie sind in dem Beispiel unmissverständlich als nicht mitbestimmungspflichtig gekennzeichnet. Sie können vom Arbeitgeber ohne Kündigung der gesamten BV geändert werden. Die Einhaltung einer Frist und die vorherige Rücksprache mit dem Betriebsrat sind freiwillige Zusagen.

In vielen BV wird bei Vorschlägen mit oder ohne berechenbaren Nutzen häufig von einer berechenbaren „Einsparung“ gesprochen. Dies deutet auf mangelhafte betriebswirtschaftliche Kenntnisse hin. Denn beim Optimieren ist zwischen dem Minimal- und dem Maximalprinzip zu unterscheiden.

- Nach dem Minimalprinzip wird der gleiche Output mit weniger Input erzeugt. Hier besteht der Nutzen aus einer Einsparung von Ressourcen.
- Nach dem Maximalprinzip wird bei gleichem Input mehr Output erzeugt. Hier besteht der Nutzen aus einer gesteigerten Verwertung von Ressourcen. Dies wird vom Begriff „Einsparung“ nicht erfasst.

Die Tabelle für die Vorschläge mit nicht berechenbarem Nutzen ist eine von vielen Möglichkeiten, eine gewisse Systematik zu erzwingen. In dem Beispiel besteht eine Analogie von Erstjahresnettonutzen und Nutzwert. Beide sind Basis für eine Prämie, die bei berechenbarem und nicht berechenbarem Nutzen mit demselben Faktor errechnet wird.

Der Reifegrad-Faktor ermöglicht es, unausgereifte Vorschläge, die nicht in der vorgeschlagenen Form umgesetzt werden können, anders als ausgereifte zu prämiieren. Denn bei einem Vorschlag, der erst noch modifiziert werden muss, um umgesetzt werden zu können, stammt ein mehr oder weniger erheblicher Beitrag zum Erfolg nicht vom Einreicher, sondern vom Entscheider. Ein solcher Faktor erhöht die Akzeptanz der Entscheider. Es fällt ihnen leichter, unausgereifte Verbesserungsvorschlag als wertvolle Hin-

weise auf bisher noch nicht erkannte Chancen zu begreifen, die mit ein paar zusätzlichen Überlegungen durchaus umsetzbar wären.

Prämien für Vorschläge mit berechenbarem Nutzen passen sich automatisch der Inflation an, da Wirtschaftlichkeitsberechnungen stets von den aktuellen Kosten ausgehen. Dieselbe Verbesserung, die im Jahr 2003 beispielsweise 10.000 Euro eingespart hat, würde auf Grund der Geldentwertung im Jahr 2021 vielleicht 12.000 Euro einsparen. Dementsprechend gäbe es 2021 automatisch eine gegenüber 2003 um 20% höhere Prämie.

Anders ist es mit der Mindestprämie, der Höchstprämie und den Nutzwerten in der Tabelle für Vorschläge mit nicht berechenbarem Nutzen. Diese Zahlen sind eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV. Sie verlieren inflationsbedingt kontinuierlich an Wert. Daher ist es ein Gebot der Fairnis, im Rahmen der freiwilligen Mitbestimmung einen Inflationsausgleich zu vereinbaren. Dadurch werden diese Zahlen in regelmäßigen Abständen ohne Neuverhandlungen der schleichenden Geldentwertung angepasst.

1 Im öffentlichen Dienst werden gemäß Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. des im jeweiligen Bundesland geltenden Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG) mit dem Personalrat sogenannte Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen. Dort ist die Mitbestimmung meist auf die Grundsätze der Bewertung anerkannter Vorschläge beschränkt. Näheres dazu:

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Ideenmanagements in Deutschland. Prämierung, Besteuerung, Mitbestimmung und weitere Aspekte. EUREKA impulse 2/2021.

2 *Mythos BVW-Kommission II. Neues BAG-Urteil / Gerichtliche Überprüfbarkeit / Sorgfalt bei der Begründung.* EUREKA impulse 5/2004.

Impressum:

EUREKA impulse 11/2003 · ISSN 1618-4653

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

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt.

© 2003, 2021 Peter Koblanck

Deutsche Nationalbibliothek: [d-nb.info/1027079989](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:5:1-63862-p0011-9)

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

Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen

Zwischen der Exemplum GmbH und ihrem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung (BV) zum Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Betriebsvereinbarung gilt für Mitarbeiter im Sinne des § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), die bei der Exemplum GmbH beschäftigt sind. ³Sie findet auch Anwendung für die bei der Exemplum GmbH beschäftigten Leiharbeiter. ³Das in dieser Betriebsvereinbarung verwendete generische Maskulinum (z.B. der Mitarbeiter) umfasst geschlechtsabstrahierend männliche, weibliche sowie diverse Personen.

§ 2 Ziel

Ziel des Betrieblichen Vorschlagswesens ist die kontinuierliche Steigerung der Qualität der Arbeitsprozesse und Produkte der Exemplum GmbH unter Einbeziehung aller Mitarbeiter.

§ 3 Verbesserungsvorschläge

(1) ¹Ein Verbesserungsvorschlag muss beschreiben, warum und wie ein bestehender Zustand so geändert werden soll, dass er anschließend besser als bisher geeignet ist, bestehende oder erweiterte Anforderungen zu erfüllen. ²Hierzu gehören auch Vorschläge zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz nach § 17 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG).

(2) ¹Der Entscheidungsprozess für Verbesserungsvorschläge ist in Anlage A beschrieben. ²Erlangt die Exemplum GmbH durch die Nutzung eines Verbesserungsvorschlags einen Vorteil, so schuldet sie dem Einreicher eine Vergütung laut Anlage B, es sei denn, dieser hat den Verbesserungsvorschlag in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe gemacht.

§ 4 Arbeitnehmererfindungen und Vorschläge an den Betriebsrat

¹Arbeitnehmererfindungen fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Betrieblichen Vorschlagswesens. ²Erfindungsmeldungen gemäß § 5 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) sind bei der Patentabteilung abzugeben. ³Auch Vorschläge an den Betriebsrat gemäß § 86a BetrVG fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Betrieblichen Vorschlagswesens. ⁴Vorschläge an den Betriebsrat sind bei diesem abzugeben.

§ 5 Verantwortlichkeit

¹Für den Erfolg des Betrieblichen Vorschlagswesens ist der Leiter der für das Qualitätsmanagement zuständigen Abteilung verantwortlich. ²Er bestellt einen BVW-Beauftragten, der die Abwicklung der Verbesserungsvorschläge und Verbesserungsteams koordiniert.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung mit Unterzeichnung in Kraft.

Villa Exempli, 6. Januar 2021

Arbeitgeber

Betriebsrat

Dies ist keine Muster-BV

Anlage A – Entscheidungsprozess

A.1 Einreichung

¹Verbesserungsvorschläge sind über ein Formular im Internetportal der Exemplum GmbH einzureichen. ²Personenbezogenen Daten werden so lange verarbeitet, wie dies zur ordnungsgemäßen Abwicklung erforderlich ist.

A.2 Vorgesetzte

¹Eingereichte Verbesserungsvorschläge gehen automatisch zum Vorgesetzten des Einreichers. Dieser prüft, ob er der richtige Entscheider ist. ²Wenn nicht, muss er den Vorschlag schnellstmöglich mit einer entsprechenden Begründung an den BVW-Beauftragten weiterleiten, der dann den richtigen Entscheider bestimmt.

A.3 Entscheider

¹Entscheider ist die Führungskraft der Stelle im Unternehmen, die von dem Verbesserungsvorschlag betroffen ist und im Erfolgsfalle von ihm profitiert. ²Wurde eine Führungskraft irrtümlich als Entscheider bestimmt, muss sie den Vorschlag schnellstmöglich mit einer entsprechenden Begründung an den BVW-Beauftragten weiterleiten. ³Der Entscheider hat die Aufgabe, schnellstmöglich über den Verbesserungsvorschlag zu entscheiden, indem er ihn entweder ablehnt oder umsetzt. ⁴Stehen dieser Entscheidung wichtige Gründe entgegen, kann er den Verbesserungsvorschlag mit Begründung auf einen späteren Termin zur Wiedervorlage setzen.

A.4 Abgelehnte Verbesserungsvorschläge

¹Ablehnungen sind vom Entscheider zu begründen. ²Diese Begründung wird dem Einreicher mitgeteilt.

A.5 Umgesetzte Verbesserungsvorschläge

¹Bei umgesetzten Verbesserungsvorschlägen hat der Entscheider nach Umsetzung des Verbesserungsvorschlags das Ergebnis in kurzer Form zu beschreiben. ²Außerdem hat er die Prämie gemäß Anlage B zu ermitteln. ³Prämien in Höhe von bis zu 5.000 Euro werden dem Einreicher samt dem Text des Ergebnisses mitgeteilt. Verbesserungsvorschläge mit höheren Prämien gehen anschließend an das Controlling oder an die Bewertungskommission.

A.6 Controlling

¹Vorschläge, bei denen der Entscheider eine Prämie ermittelt hat, die über 20.000 Euro liegt, gehen an das Controlling. ²Dort wird die Prämienermittlung geprüft und die Prämie gegebenenfalls korrigiert. ³Anschließend gehen diese Vorschläge an die Bewertungskommission.

A.7 Bewertungskommission

¹Die Bewertungskommission trifft die endgültige Entscheidung über die Höhe der Prämie von Verbesserungsvorschlägen, bei denen der Entscheider eine Prämie von mehr als 5.000 Euro ermittelt hat. ²Sie ist paritätisch mit zwei Arbeitgebervertretern und zwei Vertretern des Betriebsrats besetzt. ³Bei Sitzungen der Bewertungskommission können weitere Personen hinzugezogen werden, die aber nicht stimmberechtigt sind. ⁴Die Bewertungskommission ist handlungsfähig, wenn von jeder Partei mindestens ein Vertreter anwesend ist, der bevollmächtigt ist, den anderen zu vertreten.

A.8 Auszahlung der Prämien

¹Der BVW-Beauftragte veranlasst die monatliche Auszahlung der Prämien durch die Entgeltabrechnungsstelle. ²Die Auszahlung erfolgt nach Abzug der für Arbeitsentgelte abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

A.9 Priorität

1. ¹Wenn ein Verbesserungsvorschlag inhaltsgleich mit einem anderen Verbesserungsvorschlag ist, über den noch nicht entschieden wurde, wird er abgelehnt, weil der ältere Vorschlag Priorität hat.
2. ¹Wird ein zunächst abgelehnter Verbesserungsvorschlag innerhalb von zwei Jahren unter im Wesentlichen gleichen Randbedingungen, wie sie bei der Ablehnung herrschten, doch umgesetzt, erhält der Einreicher nachträglich eine Prämie gemäß Anlage B. ²Wurde die Umsetzung durch einen inhaltsgleichen Vorschlag, der später eingereicht wurde, ausgelöst, hat dennoch der ältere Vorschlag Priorität.

A.10 Einsprüche

¹Gegen die Entscheidung eines Entscheiders oder der Bewertungskommission kann der Einreicher innerhalb von acht Wochen nach Mitteilung der Entscheidung Einspruch einlegen. ²Über diesen Einspruch entscheidet die Bewertungskommission schnellstmöglich und teilt dem Einreicher das Ergebnis mit. ³Gegen diese Entscheidung kann der Einreicher innerhalb von acht Wochen nach Mitteilung der Entscheidung einen zweiten Einspruch einlegen. ⁴Über diesen zweiten Einspruch entscheidet die Bewertungskommission schnellstmöglich und teilt dem Einreicher das Ergebnis mit. ⁵In dieser Mitteilung muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich um die mehrheitliche Entscheidung einer paritätischen Kommission handelt.

Anlage B – Prämierung

B.1 Erfüllung der Arbeitsaufgabe

¹Ein Verbesserungsvorschlag, den ein Mitarbeiter in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe gemacht hat, wird nicht prämiert. ²Dies ist dann der Fall, wenn mindestens eine der folgenden drei Fragen bejaht werden muss:

1. Hätte der Mitarbeiter selbst über diese Angelegenheit entscheiden können?
2. Ist es die generelle Aufgabe des Mitarbeiters, derartige Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten?
3. Hatte der Mitarbeiter den konkreten Auftrag, zu dieser Angelegenheit einen Verbesserungsvorschlag zu erarbeiten?

³Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge gemäß § 20 Abs. 1 ArbNErfG, die der Exemplus GmbH eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, sind ohne Berücksichtigung von Satz 1 zur Prämierung an die Patentabteilung zu übergeben. ⁴Diese ermittelt die Vergütung.

B.2 Vorschläge mit einem berechenbaren Nutzen

¹Bei Vorschlägen, deren Nutzen sich berechnen lässt, hat der Entscheider eine Wirtschaftlichkeitsberechnung vorzulegen. ²Aus dieser muss der Bruttonutzen des Verbesserungsvorschlags im ersten Nutzungsjahr hervorgehen.

³Die bei der Realisierung erforderlichen Investitionen sind von diesem Erstjahresbruttonutzen anteilig abzuziehen: bei einer Nutzung von bis zu einem Jahr in voller Höhe, bei einer Nutzung von bis zu zwei Jahren zur Hälfte, bei einer Nutzung von bis zu drei Jahren zu einem Drittel und darüber hinaus zu einem Viertel. ⁴Die Subtraktion der anteiligen Investitionskosten vom Erstjahresbruttonutzen ergibt den Nettoerstjahresnutzen. ⁵Die Prämie errechnet sich mit einem Prozentfaktor von 20% des Nettoerstjahresnutzens, jedoch mindestens 20 Euro und höchstens 50.000 Euro. ⁶Der in Satz 5 genannte Prozentfaktor und der dort genannte Höchstbetrag können vom Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Betriebsrat mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats geändert werden; die Änderung gilt für alle Verbesserungsvorschläge, die nach Ablauf dieser Frist eingereicht werden.

B.3 Vorschläge mit einem nicht berechenbaren Nutzen

¹Bei Verbesserungsvorschlägen, deren Nutzen sich nicht berechnen lässt oder bei denen der Aufwand für eine solche Berechnung in keinem vernünftigen Verhältnis zu diesem Nutzen steht, wird nach dieser Tabelle ein Nutzwert ermittelt:

		Nutzen der Verbesserung			
		Gering	Mittel	Hoch	Sehr hoch
Auswirkung	An einem Arbeitsplatz	100	500	1.250	2.500
	An mehreren Arbeitsplätzen	500	1.250	2.500	5.000
	Abteilungsübergreifend	1.250	2.500	5.000	10.000

²Die Prämie errechnet sich mit dem in B.2 Satz 5 genannten Prozentfaktor aus diesem Nutzwert. ³Hiervon abweichend kann die Bewertungskommission in Ausnahmefällen für hervorragende Verbesserungsvorschläge eine höhere Prämie gewähren.

B.4 Reifegrad

¹Nach B.2 und B.3 ermittelte Prämien sind mit einem Faktor zu multiplizieren, der den Reifegrad des Verbesserungsvorschlags berücksichtigt. ²Dieser beträgt, wenn der Verbesserungsvorschlag

1. wie vorgeschlagen umgesetzt wurde: 100%
2. ähnlich wie vorgeschlagen umgesetzt wurde: 80%
3. völlig anders als vorgeschlagen umgesetzt wurde: 20%.

B.5 Inflationsausgleich

¹Die Mindest- und Höchstprämie laut B.2 Satz 5 und die Nutzwerte laut B.3 Satz 1 sind mit Wirkung vom 1. Juli 2024 an alle drei Jahre entsprechend dem gestiegenen Preisindex für die Gesamtlebenshaltung, wie vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht, anzupassen. ²Die Zahlen sind auf ganze Euro aufzurunden.