

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Ideenmanagements in Deutschland

Prämierung, Versteuerung, Mitbestimmung und weitere Aspekte

Das Ideenmanagement ist ein Verfahren, mit dem Unternehmen auf partizipative Weise Qualität steigern können. Dieses Verfahren ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht gesetzlich geregelt. Es gibt aber eine Vielzahl von Rechtsvorschriften und Gerichtsurteilen, die einen rechtlichen Rahmen bilden, der vom Ideenmanagement zu beachten ist. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen werden hier unter Bezug auf die jeweiligen Rechtsquellen dargestellt.

VON PETER KOBLANK, 2021

Die für das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) relevanten Kapitel dieses Fachaufsatzes wurden 2024 leicht überarbeitet und ohne Fußnoten, Literatur und Anhänge übernommen in:

Hartmut Neckel

Perspektiven des Ideenmanagements

Konzepte, Strategien, Praxisbeispiele

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2024, S. 150–187.



| | |
|---|----|
| 1. Einführung | 5 |
| 1.1 Begriffsdefinitionen | 6 |
| 1.1.1 Betriebliches Vorschlagswesen | 6 |
| 1.1.2 KVP-Gruppenarbeit | 6 |
| 1.1.3 Ideenmanagement | 6 |
| 1.1.4 Zusammenfassung | 7 |
| 1.2 Historische Eingrenzung | 7 |
| 1.2.1 Deutschland bis 1933 | 7 |
| 1.2.2 Zeit des Nationalsozialismus 1933-1945 | 8 |
| 1.2.3 Deutsche Demokratische Republik 1949-1990 | 8 |
| 1.2.4 Bundesrepublik Deutschland seit 1949 | 8 |
| 2. Prämien im BVW | 9 |
| 2.1 BAG-Urteil vom 30. April 1965 | 9 |
| 2.1.1 Sonderleistungsprinzip | 9 |
| 2.1.2 Verwertungsprinzip | 10 |
| 2.1.3 Mindestprinzip | 10 |
| 2.2 Zuständige Gerichte | 10 |
| 2.3 Bestimmte Arbeitnehmer ausschließen? | 11 |
| 2.4 Höhe der Prämie | 11 |
| 2.5 Arten von Prämien | 12 |
| 2.5.1 Mindestprämien | 12 |
| 2.5.2 Höchstprämien | 12 |
| 2.5.3 Degressive Prämienfaktoren | 13 |
| 2.5.4 Reifegrad-Faktor | 13 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 2.5.5 | Anerkennungsprämien | 14 |
| 2.5.6 | Sachprämien | 14 |
| 2.5.6.1 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Problematik | 14 |
| 2.5.6.2 | Truckverbot | 14 |
| 2.5.7 | Bonuspunkte | 15 |
| 2.6 | Verbesserungen zum Arbeitsschutz | 15 |
| 2.7 | Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge | 16 |
| 2.8 | Gutachterprämien | 17 |
| 2.9 | Arbeitsvertragsgesetz | 18 |
| 2.9.1 | Problematik des § 242 BGB | 18 |
| 2.9.2 | Entwürfe zum ArbVertrG | 18 |
| 2.9.3 | Staatlich vorgeschriebene Einheitsprämien? | 19 |
| 2.9.4 | Geringe Chancen für ein ArbVertrG | 19 |
| 3. | <u>Prämien im KVP</u> | 20 |
| 3.1 | Analogie zur Prämierung im BVW | 20 |
| 3.2 | Fehlende Sonderleistung im KVP | 20 |
| 4. | <u>Steuerrechtliche Fragen</u> | 21 |
| 4.1 | Steuerpflichtiger Arbeitslohn | 21 |
| 4.2 | Besonderheiten bei Sachprämien | 21 |
| 4.2.1 | 50-Euro-Freigrenze | 21 |
| 4.2.2 | 1.080-Euro-Freibetrag | 22 |
| 4.2.3 | Aufmerksamkeiten | 22 |
| 4.2.4 | Gutscheine und Geldkarten | 23 |
| 4.2.4.1 | Sachbezug | 23 |
| 4.2.4.2 | Kein Sachbezug | 25 |
| 4.2.4.3 | Weitere Besonderheiten | 26 |
| 4.3 | Sonderurlaub | 26 |
| 4.4 | Bonuspunkte | 27 |
| 4.4.1 | Einlösung der Punkte beim Arbeitgeber | 27 |
| 4.4.2 | Einlösung der Punkte bei einem externen Online-Shop | 27 |
| 4.5 | Barschecks und Barauszahlungen | 27 |
| 4.8 | Gesetzliche Zahlungsmittel | 28 |
| 4.7 | Brutto- und Nettoprämien | 28 |
| 4.8 | Pauschalbesteuerung | 29 |
| 4.9 | Verteilung einer Prämie auf mehrere Jahre | 29 |
| 4.10 | Verlosungen | 29 |
| 4.10.1 | Interne Verlosungen | 29 |
| 4.10.2 | Lotterielose von Dritten | 30 |
| 5. | <u>Sozialversicherungsrechtliche Fragen</u> | 31 |
| 5.1 | Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt | 31 |
| 5.2 | Nicht sozialversicherungspflichtige Prämien | 31 |
| 5.2.1 | Lohnsteuerfreie Sachprämien | 31 |
| 5.2.2 | Pauschalversteuerte Geld- und Sachprämien | 32 |
| 6. | <u>Mitbestimmung im BVW</u> | 33 |
| 6.1 | Grundlagen | 33 |
| 6.1.1 | Privatwirtschaft: BetrVG, BR, BV | 33 |
| 6.1.2 | Öffentlicher Dienst: BPersVG und LPersVGe, PR, DV | 33 |
| 6.2 | Mitbestimmung in der Privatwirtschaft | 33 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 6.2.1 | Grundsätze | 34 |
| 6.2.2 | Arbeitnehmer | 34 |
| 6.2.3 | Leiharbeiter | 35 |
| 6.2.4 | Sonstige Personen | 35 |
| 6.2.5 | Grenzen der Mitbestimmung | 35 |
| 6.2.6 | Initiativrecht des Betriebsrats | 35 |
| 6.2.7 | Festlegung des Prämienfaktors | 36 |
| 6.2.8 | Anerkennungsprämien | 36 |
| 6.2.9 | Annahme oder Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags | 36 |
| 6.2.10 | Festlegung der Prämie eines Verbesserungsvorschlags | 37 |
| 6.2.11 | Paritätische BVW-Kommission | 37 |
| 6.2.12 | Paritätische BVW-Einspruchskommission | 37 |
| 6.2.13 | Bestellung des BVW-Beauftragten | 38 |
| 6.2.14 | Weitere Mitbestimmungsrechte | 38 |
| 6.2.15 | Freiwillige Betriebsvereinbarungen | 38 |
| 6.2.16 | Nachwirkung bei Kündigung einer Betriebsvereinbarung | 39 |
| 6.2.17 | Kontrollrecht des Betriebsrats | 39 |
| 6.2.18 | Vorschläge an den Betriebsrat | 40 |
| 6.2.19 | Förderung von Eigeninitiative | 40 |
| 6.2.20 | Einigungsstelle | 41 |
| 6.2.21 | Gesamt- und Konzernbetriebsrat | 41 |
| 6.3 | Mitbestimmung im öffentlichen Dienst | 41 |
| 6.3.1 | Regelungen des Bundes im BPersVG | 42 |
| 6.3.1.1 | Umfang der Mitbestimmung | 42 |
| 6.3.1.2 | Zulässigkeit weitergehender Dienstvereinbarungen | 42 |
| 6.3.1.3 | Rahmenrichtlinie für das Ideenmanagement in der Bundesverwaltung | 42 |
| 6.3.2 | Regelungen der Länder in den LPersVGen | 42 |
| 6.3.2.1 | Umfang der Mitbestimmung | 42 |
| 6.3.2.2 | Zulässigkeit weitergehender Dienstvereinbarungen | 43 |
| 7. | <u>Mitbestimmung im KVP</u> | 44 |
| 7.1 | Mitbestimmung in der Privatwirtschaft | 44 |
| 7.1.1 | Mitbestimmung bei der Gruppenarbeit | 44 |
| 7.1.2 | Keine Mitbestimmung bei Projektgruppen | 45 |
| 7.1.3 | Kein Analogfall zum BVW | 45 |
| 7.1.4 | Freiwillige Mitbestimmung | 46 |
| 7.2 | Mitbestimmung im öffentlichen Dienst | 46 |
| 8. | <u>Betriebs- und Dienstvereinbarungen</u> | 47 |
| 8.1 | Betriebsvereinbarung zum Ideenmanagement (BetrVG) | 47 |
| 8.1.1 | Hauptteil | 47 |
| 8.1.2 | Anlage A | 47 |
| 8.1.3 | Anlage B | 47 |
| 8.2 | Dienstvereinbarung zum BVW (BPersVG) | 48 |
| 8.2.1 | Hauptteil | 48 |
| 8.2.2 | Anlage | 48 |
| 8.3 | Dienstvereinbarung zum BVW (LPersVGGe) | 49 |
| 9. | <u>Arbeitnehmererfindungen</u> | 50 |
| 9.1 | Erfindungen, Patente, Gebrauchsmuster | 50 |
| 9.2 | Arbeitnehmererfindungsvergütung | 50 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 9.3 | Arbeitnehmererfindungen und Verbesserungsvorschläge | 51 |
| 9.4 | Verbesserungsvorschläge, die Erfindungen sind | 51 |
| 9.5 | Erfindungen, die Verbesserungsvorschläge sind | 52 |
| 9.6 | Mitbestimmung | 52 |
| 10. | <u>Sonstiges</u> | 53 |
| 10.1 | Spontane kollaborative Ideenfindung | 53 |
| 10.1.1 | Gruppenvorschläge | 53 |
| 10.1.2 | Einreicher, Kommentatoren und Bewerter | 53 |
| 10.1.3 | Gerechtigkeitsprobleme | 54 |
| 10.1.4 | Notwendigkeit eigener Spielregeln | 54 |
| 10.1.5 | Freiwillige Mitmach-Punkte | 55 |
| 10.1.6 | Partizipatives Sponsoring | 55 |
| 10.1.7 | Mitbestimmung | 56 |
| 10.2 | Kampagnen | 56 |
| 10.3 | Urheberrecht | 56 |
| 10.4 | Aufbewahrungsfristen | 57 |
| 10.4.1 | Tarif- oder arbeitsvertragliche Verfallsfrist | 57 |
| 10.4.2 | Gesetzliche Verjährungsfrist (BGB) | 58 |
| 10.4.3 | Einspruchsfrist | 58 |
| 10.4.4 | Prioritätsfrist | 58 |
| 10.4.5 | Aufbewahrung von Handelsbriefen (HGB) | 59 |
| 10.4.6 | Aufbewahrung von Lohnkonten (AO und EStG) | 59 |
| 10.5 | Datenschutz | 59 |
| 11. | <u>Literatur</u> | 61 |
| 12. | <u>Anhang</u> | 66 |
| 12.1 | Gerichtsurteile | 66 |
| 12.2 | Verschiedene Rechtsvorschriften | 132 |
| 12.3 | Landespersonalvertretungsgesetze | 141 |
| 12.4 | Sonstige Dokumente | 149 |
| 12.5 | Beispiele | 156 |

1. Einführung

Das Ideenmanagement ist ein Verfahren, mit dem Unternehmen auf partizipative Weise Qualität steigern können. Das lateinische Wort *qualitas* (dt.: Beschaffenheit) geht auf das Interrogativpronomen *qualis* (dt.: wie ist etwas beschaffen?) zurück. In der Betriebswirtschaft steht dieser Begriff für die Güte. Er gibt an, in welchem Maße ein Produkt oder ein betrieblicher Arbeitsprozess bestehenden Anforderungen entspricht.

Modernes Qualitätsmanagement beschränkt sich nicht darauf, die Qualität zu sichern. Es beschäftigt sich mit der Frage, wie die momentane Qualität weiter gesteigert werden kann.

Dieses Prinzip des *Continuous Improvements* (dt.: Ständige Verbesserung) gehört zu den Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem, wie sie in der Qualitätsnorm EN ISO 9001:2015 definiert sind.¹

Anforderungen an Produkte ändern sich im Laufe der Zeit. Das zeigt beispielsweise der Vergleich eines der ersten Mobiltelefone mit einem Smartphone.

Zwischen beiden Geräten liegen etwa fünfundzwanzig Jahre. Gigantische Innovationen ermöglichten einen Computer, der sich in die Hosentasche stecken lässt. Ein heutiges Smartphone hat eine millionenfach höhere Leistung als der Navigationscomputer der Apollo 11 bei der ersten bemannten Mondlandung. Telefonieren spielt bei ihm nur noch eine untergeordnete Rolle.

Um derartige Innovationen geht es im Ideenmanagement nicht. Es geht in der Regel auch nicht um neue Produkte.

Stattdessen geht es im Ideenmanagement schwerpunktmäßig um die fortlaufende Verbesserung der Qualität der bestehenden Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen dieser Prozesse.

Die meisten dieser kontinuierlichen Verbesserungen stellen jede für sich nur einen kleinen Schritt dar, erzielen aber in Summe relevante Qualitätssteigerungen. Sie enden erst dann, wenn ein Prozess durch grundlegende Innovationen in der bisherigen Form überflüssig geworden ist. Und dann beginnen sie bei den neuen Prozessen von vorn.

Henry Ford, der die Fließbandfertigung im Automobilbau perfektioniert hat, wird folgender Satz zugeschrieben:

Wenn ich die Leute gefragt hätte, was sie wollen, hätten sie gesagt: schnellere Pferde.

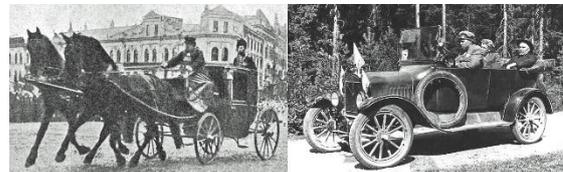
Anhand von diesem Aphorismus lässt sich die Wechselwirkung von Innovationen und kontinuierlicher Verbesserung veranschaulichen:

Ein Ideenmanagement hätte sich damals erfolgreich mit der ständigen Verbesserung bei der Herstellung kostengünstigerer, komfortablerer und schnellerer Pferdekutschen beschäftigt.

Das Automobil (vom griechischen *autos*, dt.: selbst, und dem lateinischen *mobilis*, dt.: beweglich) hingegen wäre nach heutiger Terminologie das Ergebnis eines Innovationsmanagements, das damals Mobilität neu definiert hat.

Bis zum heutigen Tage wird die Autoproduktion sowohl durch kontinuierliche Verbesserungen in kleinen Schritten als auch durch größere Innovationen weiter optimiert.

Selbst ein Pionier wie Henry Ford hätte es sich wohl nicht träumen lassen, dass ein Automobil irgendwann einmal auf Grund von Innovationen – nicht von Verbesserungen – ein Computer auf Rädern sein würde. Beim autonomen Fahren wird nach dem Pferd nun auch der Kutscher obsolet.



¹ DIN Deutsches Institut für Normung e. V. S. 47 u. 49.

1.1. Begriffsdefinitionen

1.1.1 Betriebliches Vorschlagswesen

Der Gedanke, sich bei den ständigen Verbesserungen in kleinen Schritten nicht nur auf die Experten und Führungskräfte im Unternehmen zu verlassen, sondern alle Mitarbeiter dabei einzubeziehen, liegt nahe.

Die erste deutsche Firma, von der wir wissen, dass sie diese Überlegung umgesetzt hat, war ein Pharmaunternehmen in Darmstadt. Dort hieß es im Jahre 1853 in einem Arbeitsvertrag:

Besondere Verbesserungen, vom Arbeiter angeregt, werden ihm besonders belohnt.²

Dieser einfache Grundsatz ist bis heute das Prinzip des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW).

Beim BVW handelt es sich um ein alle Mitarbeiter einbeziehendes, partizipatives (vom lateinischen *particeps*, dt.: teilhaftig, beteiligt) Qualitätsoptimierungssystem. Es basiert auf spontaner Ideenfindung, denn niemand versucht zu steuern, wer sich wann einen Verbesserungsvorschlag zu welchem Thema ausdenkt.

Alle im Rahmen des BVW eingereichten Verbesserungsvorschläge – zumindest die sinnvollen – haben das Ziel einer Qualitätsverbesserung:

- Es gibt einen Istzustand mit einer Qualität, die in einem bestimmten Maße die bestehenden Anforderungen erfüllt.
- Und es gibt jemand, der sich einen Sollzustand mit einer höheren Qualität vorstellen kann. Dieser Sollzustand ist zumindest nach Auffassung des Einreichers dem Istzustand überlegen, da er die bestehenden Anforderungen, vielleicht sogar erhöhte Anforderungen, besser erfüllt.

Dabei spielt es keine Rolle, ob es beispielsweise um die Einsparung von Arbeitszeit, Energieeinsparung, die höhere Auslastung einer Maschine, eine Arbeitserleichterung, die Beseitigung eines Unfallrisikos oder verbesserten Umweltschutz geht. Immer, wenn ein sinnvoller Verbesserungsvorschlag umgesetzt wurde, hat sich die Qualität von irgendetwas erhöht.

1.1.2 KVP-Gruppenarbeit

Mitte der 1980-er Jahren verbreitete sich in den westlichen Industrienationen ein japanisches Optimierungskonzept, das sich *Kaizen* (vom japanischen 改善, dt.: Verbesserung) nannte. Dieses Konzept wurde im englischsprachigen Raum unter dem Begriff *Continuous Improvement Process* (CIP) und in Deutschland als „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ (KVP) adaptiert.

Damals wurde ein Verfahren bekannt, das zunächst als „Qualitätszirkel“ und später als „KVP-Gruppenarbeit“ oder „KVP-Teamarbeit“ bezeichnet wurde. Es hat sich seither mehr oder weniger eingebürgert, die Buchstabenkombination KVP für diese Gruppenarbeit zu verwenden, die eigentlich nur einen Teilaspekt des Kaizen-Konzepts darstellt.

Bei diesem KVP genannten Verfahren bekommen die Mitarbeiter die Möglichkeit, unter Anleitung speziell ausgebildeter Moderatoren einen oder mehrere Tage lang in einem Team systematisch über Verbesserungsmöglichkeiten nachzudenken und die jeweils bestmöglichen Lösungen zu erarbeiten.

Dieses KVP ist ebenfalls ein partizipatives Qualitätsoptimierungssystem. Es basiert aber im Gegensatz zum BVW nicht auf spontaner, sondern auf gesteuerter Ideenfindung. Denn anders als beim BVW wird die Generierung von Verbesserungsvorschlägen hier nicht dem Zufall überlassen.

1.1.3 Ideenmanagement

In den 1990-er Jahren haben einige Firmen ihr teilweise in die Jahre gekommenes BVW in „Ideenmanagement“ umgetauft, um ihm einen moderneren Anstrich zu geben. Andere glaubten, die KVP-Gruppenarbeit sei derart leistungsfähig, dass auf das BVW im Grunde genommen verzichtet werden könnte.

Doch bald kristallisierte sich die Erkenntnis heraus, dass BVW und KVP sich gegenseitig ergänzen:

Mitarbeiter, deren Verständnis für das kontinuierliche Verbessern durch ihre Teilnahme an der KVP-Gruppenarbeit geschärft wurde, können sich anschließend weitere Verbesserungsvorschläge ausdenken und diese über das BVW einreichen. Es wäre unklug, diese Vorschläge bis zur nächsten KVP-

² Koblank (2014) S. 1.

Aktion zu sammeln. Denn die findet vielleicht erst in einem halben Jahr statt. Wahrscheinlich hat sie auch andere Themen als das, worum es in diesen Vorschlägen geht.

Daher besteht heute weitgehend Einigkeit darüber, dass BVW und KVP unter einem Dach kombiniert werden sollten. Für dieses Dach hat sich der Begriff „Ideenmanagement“ durchgesetzt.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass dieser Begriff irreführend ist. Denn es werden offenkundig nicht Ideen jeglicher Art gemanagt, sondern nur eine winzige Untermenge von Ideen: Ideen zur Verbesserung von irgendetwas. Anders als der Begriff „Vorschlagswesen“ ist das Ideenmanagement bisher noch nicht im Duden zu finden.³

Es liegt der Verdacht nahe, dass es sich um einen in die deutsche Sprache eingeflossenen Anglizismus (*Idea Management*) handelt. Tatsächlich sind aber im englischsprachigen Raum die Begriffe *Suggestion Scheme* bzw. *Suggestion System* (dt.: Vorschlagswesen, Vorschlagssystem) üblich.

Der Begriff „Ideenmanagement“ ist eine deutsche Sprachschöpfung und wurde erstmals im Jahre 1975 von einem Österreicher ins Gespräch gebracht. Siegfried Spahl war ein enthusiastischer BVW-Beauftragter und Autor eines in Deutschland erschienenen Handbuchs zum BVW. Ihm schwebte ein System vor, „das sich der Nutzung aller Ideen- und Kreativitätsmethoden auf breiter Basis verschreibt und das alle Aktivitäten, die in einem Nahverhältnis oder in einer Wechselbeziehung zum Vorschlagswesen stehen, miteinschließt.“ Dazu zählte er unter anderem Wertanalyse, Zero Defects, Qualitätsförderung, Muster, Marken und Patente.⁴ In diesem umfassenden Sinne wird der Begriff Ideenmanagement heutzutage aber nicht verwendet.



„Verbesserungsmanagement“ wäre ein treffender Begriff, denn jeder wüsste dann unmissverständlich, worum es geht. Vor allem würde er sich vom Innovationsmanagement abgrenzen. Dort geht es ebenfalls um das Generieren von Ideen, die allerdings für die Zukunft eines Unternehmens wesentlich wertvoller sind als kleine Prozessverbesserungen. Doch die Realität hat sich nun mal für Ideenmanagement entschieden.

1.1.4 Zusammenfassung

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht gibt es zwei wichtige Arten von Neuerungen: Innovationen und kontinuierliche Verbesserungen in kleinen Schritten.

Kontinuierliche Verbesserungen können sowohl von Experten, als auch partizipativ unter Einbeziehung aller Mitarbeiter generiert werden.

Für die kontinuierliche Verbesserung unter Einbeziehung aller Mitarbeiter gibt es zwei partizipative Qualitätsoptimierungssysteme:

- Für das eine, das auf individueller spontaner Ideenfindung basiert, hat sich der Begriff BVW eingebürgert.
- Für das andere, das auf gesteuerter Ideenfindung im Team basiert, hat sich der Begriff KVP eingebürgert.
- Für die Kombination von BVW und KVP hat sich der Begriff Ideenmanagement eingebürgert.

Die drei Begriffe Ideenmanagement, BVW und KVP werden in der nachfolgenden Darstellung ihrer rechtlichen Rahmenbedingungen in genau diesem Sinne verwendet.

1.2 Historische Eingrenzung

1.2.1 Deutschland bis 1933

Die Tradition des BVW reicht, wie bereits gesagt, bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Pioniere waren der Darmstädter Apotheker Heinrich Emanuel Merck, der Essener Rüstungsfabrikant Alfred Krupp, der Mannheimer Landmaschinenfabrikant Heinrich Lanz (heute John Deere) und der Berliner Dampflokomotiven-Hersteller Borsig.⁵

³ Duden.

⁴ Spahl S. 20.

⁵ Koblank (2013) S. 1-2.

1.2.2 Zeit des Nationalsozialismus 1933-1945

Im Dritten Reich hatten vor Beginn des Zweiten Weltkriegs im Jahre 1939 rund fünfzig Firmen ein BVW. 1943 waren es fünfunddreißigtausend. Die Nationalsozialisten hatten im Laufe des Zweiten Weltkriegs erkannt, dass die Leistung der Wirtschaft und insbesondere der Rüstungsindustrie mit Hilfe von Verbesserungsvorschlägen der Beschäftigten gesteigert werden konnte. Auf diese Weise sollten zusätzliche Reserven für den Sieg mobilisiert werden.⁶

1.2.3 Deutsche Demokratische Republik 1949-1990

In der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) hatte das BVW einen ähnlich hohen Stellenwert wie im Dritten Reich. Diesmal sollte es zunächst den Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg und anschließend den Aufbau des Sozialismus fördern.⁷

Unter dem Begriff „Neuererwesen“ wurde es im Rahmen der kommunistischen Planwirtschaft staatlich gelenkt. In der Neuererverordnung wurden Verbesserungsvorschläge und Arbeitnehmererfindungen bis ins letzte Detail gesetzlich geregelt.⁸

1.2.4 Bundesrepublik Deutschland seit 1949

Die vorliegende Arbeit beschränkt sich auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Ideenmanagements in der Bundesrepublik Deutschland (BRD).

Hier hatte das BVW niemals die große Bedeutung, die ihm in den beiden deutschen Diktaturen beigegeben wurde.

Nach Einführung von Qualitätszirkeln und KVP-Gruppen ab Mitte der 1980-er Jahre entstand schließlich das aus BVW und KVP kombinierte Ideenmanagement, dessen rechtliche Rahmenbedingungen im Folgenden dargestellt werden.

Anders als in der ehemaligen DDR, wo das Neuererwesen gesetzlich geregelt war, taucht das „betriebliche Vorschlagswesen“ in den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland nur im Kontext der Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte auf: Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und in den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen (LPersVG). In den LPersVGEn ist teilweise auch vom „behördlichen Vorschlagswesen“ die Rede.

Im Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbNErfG) ist der Begriff des „technischen Verbesserungsvorschlags“ zu finden, der auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erwähnt wird.

Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) werden „Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit“ erwähnt.

Wesentliche Rahmenbedingungen für das Ideenmanagement ergeben sich aus Grundsatzurteilen des Bundesarbeitsgerichts und anderer Bundesgerichte, die beispielsweise den Anspruch auf eine Prämie, die Grenzen der Mitbestimmung, Fragen der Versteuerung von Prämien oder die Sozialversicherungspflicht von Prämien betreffen.

Anlässlich der Auflösung der Deutschen Demokratischen Republik und ihres Beitritts zur Bundesrepublik Deutschland wurde 1990 im Einigungsvertrag festgelegt, dass das Arbeitsvertragsrecht neu kodifiziert werden soll. Es gibt inzwischen verschiedene Entwürfe für ein neues Arbeitsvertragsgesetz, in denen meist auch Bestimmungen zum BVW enthalten sind. Es ist jedoch fraglich, ob ein solches Gesetz jemals zustande kommen wird.

Eine steuerrechtliche Sonderbehandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge gibt es nicht. Eine diesbezügliche Verordnung aus dem Jahre 1957, die Prämien bis zu einer Höhe von 800 Deutsche Mark steuerlich begünstigte, trat Anfang 1989 außer Kraft.

⁶ Koblank (2013) S. 3 ff.

⁷ Koblank (2012, 2) S. 1 ff.

⁸ Eureka e.V.

2. Prämien im BVW

Die Aussicht auf eine Prämie dürfte für die meisten Arbeitnehmer ein wichtiger, wenn auch nicht der einzige Grund sein, Verbesserungsvorschläge einzureichen. Daher ist es sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst der Normalfall, dass im BVW Prämien bezahlt werden.

2.1 BAG-Urteil vom 30. April 1965

Ist die Prämierung von Verbesserungsvorschlägen eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers oder ist er rechtlich dazu verpflichtet? Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahre 1965 in einem Grundsatzurteil geklärt. Dort heißt es:⁹

Der Senat schließt sich der in Rechtsprechung und Lehre weitgehend anerkannten Auffassung an, dass eine besondere Leistung des Arbeitnehmers, insbesondere eine Leistung schöpferischer Art, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und eine echte Sonderleistung darstellt, auch ohne besondere Vereinbarung nach Treu und Glauben zusätzlich zu vergüten ist, wenn sie dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt. ...

Die hier bezeichnete Rechtsprechung ist in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil der Lehre dahin zu verstehen, dass der aus § 242 BGB abgeleitete Vergütungsanspruch nur dann besteht, wenn die Sonderleistung des Arbeitnehmers, im vorliegenden Fall also der Verbesserungsvorschlag des Klägers, vom Arbeitgeber in Anspruch genommen und diesem hierdurch eine wertvolle Bereicherung zugeführt wird.

Ein Prämienanspruch besteht also, wenn folgende drei Bedingungen erfüllt sind:

1. Der Vorschlag stellt eine über die übliche Leistung hinausgehende Sonderleistung dar, die nicht bereits mit dem normalen Entgelt abgegolten ist (Sonderleistungsprinzip).
2. Der Arbeitgeber verwertet den Verbesserungsvorschlag, er nimmt ihn in Anspruch (Verwertungsprinzip).
3. Der Arbeitgeber hat dadurch einen nicht unerheblichen Vorteil, ihm wird eine wertvolle Bereicherung zugeführt (Mindestprinzip).

Dieser Prämienanspruch gilt auch für Firmen, die kein institutionalisiertes BVW haben. Er ist gerichtlich durchsetzbar, sobald ein Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag eines Arbeitnehmers verwertet, der die im Folgenden genauer erläuterten drei Kriterien des BAG-Urteils von 1965 erfüllt.

2.1.1 Sonderleistungsprinzip

Das erste Kriterium des BAG wird als Sonderleistungsprinzip bezeichnet: Prämienfähig sind nur Sonderleistungen, die nicht bereits mit dem normalen Entgelt abgegolten sind.

Nehmen wir an, ein Arbeitnehmer findet einen Weg, ein bestimmtes Teil, an dessen Herstellung er als Monteur beteiligt ist, zu geringeren Kosten zu produzieren. Dies ist eine Sonderleistung, weil seine Arbeitsaufgabe in der Montage und nicht in der Konstruktion, im Industrial Engineering oder in der Prozessoptimierung angesiedelt ist.

Es gibt drei KO-Kriterien, mit Hilfe derer geprüft werden kann, ob eine Sonderleistung vorliegt:

- a) Hätte der Mitarbeiter selbst über diese Angelegenheit entscheiden können?
- b) Ist es die generelle Aufgabe des Mitarbeiters, derartige Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten?
- c) Hatte der Mitarbeiter den konkreten Auftrag, zu dieser Angelegenheit einen Verbesserungsvorschlag zu erarbeiten?

Muss mindestens eine dieser drei Fragen bejaht werden, liegt keine Sonderleistung vor.¹⁰

Das BAG-Urteil aus dem Jahr 1965 leitet den Prämienanspruch für eine Sonderleistung vom § 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ab. Dort heißt es:

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

⁹ Bundesarbeitsgericht (1965).

¹⁰ Koblank (2006) S. 1.

Der Schuldner ist in diesem Fall der Arbeitgeber. Mit Leistung ist die Prämie gemeint, die er dem Arbeitnehmer schuldet, wenn dessen Leistung über das hinausgeht, was mit dem normalen Arbeitslohn abgegolten ist.

2.1.2 Verwertungsprinzip

Der Arbeitgeber muss den Vorschlag in Anspruch nehmen. Hierzu führt das BAG aus:¹

Hierbei verkennt der Kläger, dass es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers steht, ob er einen Verbesserungsvorschlag verwertet oder nicht, und dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Verwertung hat. ... Kann aber der Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag nach seinem Belieben, also nach seinem freien Ermessen verwerten, dann ist er ... in seiner Ermessensfreiheit lediglich begrenzt durch das Gebot der guten Sitten und durch das Verbot von Rechtsmissbrauch und Willkür. Bezogen auf den Fall des Verbesserungsvorschlags bedeutet dies, dass die Verwertung nicht aus offensichtlich unsachlichen Gründen abgelehnt werden darf.

Der Arbeitgeber kann also entscheiden, ob er einen Verbesserungsvorschlag verwerten will. Nur wenn er ihn tatsächlich verwertet, schuldet er eine Gegenleistung. Das bedeutet, dass der Einreicher eines nicht verwerteten Verbesserungsvorschlags, sei er auch noch so durchdacht und sorgfältig ausgearbeitet, keinen Rechtsanspruch auf eine Prämie hat.

2.1.3 Mindestprinzip

Das dritte Kriterium des BAG besagt, dass erst dann, wenn der Nutzen einer Idee eine Mindestgrenze überschreitet, der Vorschlag prämienfähig wird. Wo diese Grenze für einen nicht unerheblichen Vorteil und eine wertvolle Bereicherung liegt, lässt das BAG offen.

Es gibt in den meisten Unternehmen eine Vielzahl kleiner Vorschläge, die durchaus wertvoll sind, weil sie in Summe einen hohen Nutzen bringen. Aber jeder Einzelne davon rechtfertigt bei gesundem Menschenverstand keine Prämie von vielleicht mehr als zehn Euro.

Daher ist es unklug, als Mindestprämie einen Betrag von hundert Euro oder mehr festzulegen, wie es manche Firmen in falsch verstandener Großzügigkeit praktizieren und damit die Glaubwürdigkeit ihres BVW verspielen.¹¹

Andererseits könnte es demotivierend wirken, bei einem eher geringfügigen Nutzen unter Berufung auf das dritte Kriterium des BAG auf eine Prämierung ganz zu verzichten.

2.2 Zuständige Gerichte

Der Rechtsweg kann im BVW nicht ausgeschlossen werden. Dies ist auch nicht im Rahmen von Betriebsvereinbarungen, die weiter unten behandelt werden, zulässig. Denn dafür ist den Betriebsparteien keine Regelungskompetenz gegeben.

Das Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) entschied im Jahre 1980, dass das BVW nicht mit zeitlich befristeten Preisausschreiben zu vergleichen ist, bei denen gemäß § 661 BGB die Entscheidung des Auslobenden für die Beteiligten verbindlich ist. Der Aufruf zum Einreichen von Verbesserungsvorschlägen ist nicht im Sinne des § 657 BGB auf die Vornahme einer Handlung und insbesondere nicht auf die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges gerichtet. Abgesehen davon ist das BVW eine Dauereinrichtung.¹²

Zuständig für Streitfragen im BVW sind die Arbeitsgerichte. Dies klingt auf den ersten Blick paradox, da ein Verbesserungsvorschlag als Sonderleistung eben kein arbeitsvertraglicher Bestandteil ist. Er ist jedoch eng mit dem Arbeitsverhältnis verflochten. Auf Grund der sogenannten Absorptionstheorie ist für eine derartige Nebenleistung das Recht der Hauptleistung anzuwenden.

Die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen ist im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelt.

In den Kammern der Arbeitsgerichte (ArbG) werden nach § 16 Abs. 2 ArbGG ein vorsitzender Berufsrichter und jeweils ein ehrenamtlicher Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber tätig. Jeder dieser drei Richter hat dasselbe Stimmengewicht. Urteile werden meist einstimmig gefasst.

Berufungsgericht ist das jeweilige Landesarbeitsgericht (LAG). Gegen dessen Urteil kann beim Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt Revision eingelegt werden.

¹¹ Koblank (2002) S. 2 f.

¹² Bundesverwaltungsgericht.

2.3 Bestimmte Arbeitnehmer ausschließen?

Bei der Prämierung ist stets zu prüfen: Ist der Verbesserungsvorschlag eine Sonderleistung oder gehört er zur vereinbarten Arbeitsleistung, die bereits mit dem normalen Arbeitslohn abgegolten ist?

Dies gilt auch für jene Mitarbeiter, bei denen das Verbessern Kern der Arbeitsaufgabe ist. Dies ist bei Führungskräften oder Experten (beispielsweise IT, Organisation, Controlling) häufig der Fall. Doch auch diese Mitarbeiter können über ihren jeweiligen Aufgabenbereich, der in irgendeiner Weise abgesteckt sein muss, hinaus mitdenken und prämiensfähige Verbesserungsvorschläge liefern.

Der Ausschluss bestimmter Mitarbeiter könnte, sofern sie keine leitenden Angestellten oder Geschäftsführer sind, als Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ausgelegt werden.

Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz ist als gewohnheitsrechtlicher Grundsatz allgemein anerkannt. Inhaltlich wird er durch den im Grundgesetz formulierten Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt, in dem es heißt:

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

Abgesehen davon ist der Ausschluss von Führungskräften und Experten vom BVW von der Sache her auch vollkommen unnötig: Es spricht nichts dagegen, deren Vorschläge ganz normal nach den Regeln des BVW zu prüfen und gegebenenfalls zu verwerten. Falls der Vorschlag einer Führungskraft oder eines Experten nicht umgesetzt wird oder wenn keine Sonderleistung vorliegt, bekommt dieser Mitarbeiter – wie alle anderen auch – keine Prämie. Es gibt daher keinerlei Grund für eine Ausnahmeregelung.

Es erübrigen sich auch Korrekturfaktoren für Führungskräfte, die manche Unternehmen verwenden. Denn es gibt keinen nachvollziehbaren Grund, dass beispielsweise ein Meister grundsätzlich nur 80 % der Prämie bekommen soll, die dessen Mitarbeiter bekommen würden.

Hochbezahlte Mitarbeiter haben aber mitunter eine Hemmschwelle, sich am BVW zu beteiligen. Wenn auf dem Einreichformular die Option „Ich verzichte auf eine eventuelle Prämie“ angekreuzt werden kann, können diese Mitarbeiter von vornherein klarstellen, dass es ihnen nur um die von ihnen vorgeschlagene Qualitätsverbesserung geht und sie auf Grund ihrer Position keine finanzielle Gegenleistung erwarten.

2.4 Höhe der Prämie

Das BAG-Urteil aus dem Jahre 1965 enthält keine Anleitung, wie die Höhe einer Prämie zu bemessen ist. Sie muss sich lediglich nach dem Grundsatz des „billigen Ermessens bei Bestimmung der Leistung durch eine Partei“ auf Basis von § 315 BGB richten:

(1) Soll die Leistung durch einen der Vertragschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.

(2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.

(3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.

Mit dem Begriff „billig“ wird heutzutage „niedrig im Preis“, „minderwertig“, aber auch „primitiv“, „geistlos“ verstanden. Billig steht aber auch für „angemessen“, „gerecht“ oder „fair“. Diese etwas antiquierte Wortbedeutung, dass etwas zu „billigen“ ist oder „gebilligt“ werden kann, ist hier gemeint.

Nehmen wir an, eine auf einem Verbesserungsvorschlag basierende Neuerung bringt im ersten Anwendungsjahr einen Nutzen von 30.000 Euro. Die Firma hat kein institutionalisiertes BVW, keine Betriebsvereinbarung und einen Betriebsrat, den das Thema nicht interessiert. Der Mitarbeiter klagt beim Arbeitsgericht.

Das Gericht würde unter Bezug auf das BAG-Urteil aus dem Jahre 1965 auf Grundlage des erwähnten § 242 BGB entscheiden. Da die Höhe der Leistung nun aber nicht mehr durch den Arbeitgeber, sondern durch den Richter, einen Dritten, bestimmt wird, gilt für die Festlegung der Prämienhöhe § 317 Abs. 1 BGB:

Ist die Bestimmung der Leistung einem Dritten überlassen, so ist im Zweifel anzunehmen, dass sie nach billigem Ermessen zu treffen ist.

Welche Prämie wäre bei einem Nutzen in Höhe von 30.000 Euro billig im Sinne von angemessen, gerecht und fair?

Nehmen wir an, ein vom Gericht angefordertes Gutachten ergäbe, dass die meisten Firmen in der entsprechenden Branche, die ein institutionalisiertes BVW haben, für Verbesserungsvorschläge Prämien

im Bereich zwischen 15 % und 25 % des Erstjahresnettonutzens (Bruttonutzen im ersten Jahr nach Abzug der zeitanteiligen Investitionskosten) zahlen.

Bei der Bemessung der Höhe der Vergütung einer Sonderleistung können derartige Erfahrungswerte mitberücksichtigt werden.¹³

Auch wenn Üblichkeit nicht identisch mit Billigkeit ist, würde eine billige Prämie in diesem Beispiel plausibler Weise irgendwo zwischen 4.500 und 7.500 Euro liegen. In diesem Intervall würden die drei Arbeitsrichter wahrscheinlich einen Vergleich vorschlagen, bei dem sich die Parteien vielleicht bei 6.000 Euro treffen würden.

2.5 Arten von Prämien

2.5.1 Mindestprämien

Mindestprämien sollen verhindern, dass ein nicht unerheblicher Aufwand bei der Entgeltabrechnung betrieben wird, nur damit ein Mitarbeiter eine Prämie von beispielsweise 2,50 Euro brutto bekommt und sein Nettolohn dann auf Grund der Steuerprogression womöglich sogar niedriger ist als ohne diese Prämie.

Aus diesem Grund ist es üblich, Mindestprämien festzulegen. Aus der entsprechenden Regelung sollte im Hinblick auf Gruppenvorschläge klar hervorgehen, ob die niedrigstmögliche Prämie pro Vorschlag oder pro Einreicher gemeint ist. Vielleicht sind 10 oder 20 Euro eine sinnvolle Untergrenze. Mindestprämien von 100 Euro oder mehr sind hingegen kontraproduktiv, da es wie bereits gesagt Vorschläge gibt, die dies schlicht und ergreifend nicht wert sind.¹⁴

Bei der Festlegung einer Mindestprämie ist der Arbeitgeber frei, da die weiter unten behandelte Mitbestimmung lediglich eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter sicherstellen soll. Diese ist aber mit einer Mindestprämie von 10 Euro genauso wie bei 20 Euro oder jedem anderen Euro-Betrag gewährleistet.

Eine Alternative für die Prämierung von geringfügigen Verbesserungsvorschlägen sind Bonuspunkte, die die Mitarbeiter sammeln und erst nach Erreichen einer bestimmten Summe einlösen können.

2.5.2 Höchstprämien

Höchstprämien basieren meist auf der Sorge, dass bei einem Prämienatz von beispielsweise 25 % die Firma ab einem bestimmten Nutzen zu wenig und der Mitarbeiter zu viel bekommt.

Diese Sorge ist aus betriebswirtschaftlicher Sicht zumindest auf den ersten Blick unbegründet. Wenn bei einem sehr hohen Nutzen von beispielsweise 500.000 Euro der Mitarbeiter 25 % bekommt, also 125.000 Euro, dann bleiben der Firma immer noch 375.000 Euro im ersten Nutzungsjahr und weitere 500.000 Euro in allen folgenden Jahren. Die der Proportionalität innewohnende Gerechtigkeit ist stets gleich, egal ob der Nutzen bei 1.000 Euro oder 1.000.000 Euro liegt.

Es ist aber auf Grund subtilerer betriebswirtschaftlicher Überlegungen durchaus sinnvoll, Prämien bei einem bestimmten Betrag zu deckeln. Denn das Ideenmanagement bewegt sich nicht in einem luftleeren Raum, in dem übliche Entlohnungsgrundsätze einfach auf den Kopf gestellt werden dürfen.

Stellen wir uns einen Verbesserungsvorschlag vor, der pro Jahr einen Nutzen von 500.000 Euro bringt und mit 125.000 Euro prämiert wird.

- Wie viele mit diesem Verbesserungsvorschlag gleichwertige Ideen liefert ein Experte, beispielsweise ein Konstrukteur, der aber in der Regel länger als ein Jahr für 125.000 Euro arbeiten muss?
- Kann es vernünftig, normal, angemessen, fair und billig sein, dass – im Gegensatz zu einem Experten – ein Laie für einen einzigen Verbesserungsvorschlag 125.000 Euro erhält?
- Stellt eine derartige Prämie nicht jegliche Entgelt-Relationen in einem Unternehmen in Frage?
- Müssen sich die Fachleute angesichts extrem hoher Prämien nicht zu Recht fragen, ob ihr Entgelt überhaupt noch stimmt, bringen sie doch dem Unternehmen als Experten derartige Ideen am laufenden Band?

Vor diesem eher unternehmenskulturellen Hintergrund erscheinen Höchstprämien als durchaus geboten. Wäre die Höchstprämie auf beispielweise 50.000 Euro festgelegt, wäre dies eine zwar willkürlich gewählte Obergrenze, die sich aber durchaus vertreten ließe.

¹³ Bartenbach/Volz S. 129 RdNr. 361.

¹⁴ Koblank (2002) S. 2 f.

Schließlich wäre es die Billigkeit – und zwar in einem umfassenden Sinne bezogen auf das gesamte Unternehmen und alle, die dort Leistungen erbringen – der Grund für eine derartige keineswegs kleinliche Maximalprämie.¹⁵

Da eine Höchstprämie für jedermann gilt, ist der Arbeitgeber bei ihrer Festlegung aus denselben Gründen, die bereits bei der Mindestprämie genannt wurden, prinzipiell frei.

Bei eventuellen juristischen Auseinandersetzungen mit Einreichern kann der maximale Streitwert nur so hoch wie die Höchstprämie sein. Angreifbar wäre lediglich eine offensichtlich zu niedrig festgelegte Höchstprämie. Wenn in einem Unternehmen Vorschläge mit einem Nutzen vorkommen, der weit im sechsstelligen Bereich liegt, dürfte eine Höchstprämie von beispielsweise 1.000 Euro der Prüfung durch ein Arbeitsgericht wohl kaum standhalten.

2.5.3 Degressive Prämienfaktoren

Eine weitere rechtlich zulässige Verhinderung von zu hoch erscheinenden Prämien sind degressive Prämienfaktoren, die mit zunehmendem Nutzen sinken. Beispiel:

| | |
|------------------------|--------|
| – 20.000 Euro: | 25,0 % |
| 20.001 – 50.000 Euro: | 20,0 % |
| 50.001 – 100.000 Euro: | 15,0 % |
| 100.001 – Euro: | 7,5 % |

Bei diesen Prämienfaktoren beträgt die Prämie bei einem Nettoerstjahresnutzen von 500.000 Euro:
 $20.000 \times 0,25 + 30.000 \times 0,2 + 50.000 \times 0,15 + 400.000 \times 0,075 = 48.500$ Euro.

Ein degressiver Prämienfaktor kann auch mit einer Höchstprämie kombiniert werden.

2.5.4 Reifegrad-Faktor

Es gibt Verbesserungsvorschläge, die ein wichtiges Problem aufgreifen, jedoch in der vorgeschlagenen Form nicht umsetzbar sind. Bei diesen besteht die Gefahr, dass sie vom jeweiligen Entscheider voreilig abgelehnt werden und das Problem weiterhin ungelöst bleibt.

Daher ist es sinnvoll, die Entscheider dahingehend zu instruieren, dass sie bei derartigen Vorschlägen grundsätzlich darüber nachdenken, ob das von dem Vorschlag identifizierte Problem vielleicht auf ähnliche oder ganz andere Art gelöst werden kann. Ist dies möglich, muss dies dann aber auch zu einer Reduzierung der Höhe der Prämie führen.

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, unausgegorene Verbesserungsvorschlag als wertvolle Hinweise auf bisher noch nicht erkannte Chancen zu begreifen, die mit ein paar zusätzlichen Überlegungen durchaus umsetzbar wären. Beispiel für eine Regelung des Reifegrad-Faktors:

Prämien sind mit einem Faktor zu multiplizieren, der den Reifegrad des Verbesserungsvorschlags berücksichtigt. Dieser 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%.

Beispiel für die Anwendung dieses Faktors:

Ein Vorschlag ließ sich erst nach einer Modifikation des ursprünglich vorgeschlagenen Lösungsweges umsetzen. Er bringt einen Erstjahresnutzen von 10.000 Euro. Der Prämienfaktor ist 20 %. Der Einreicher bekommt eine Prämie in Höhe von $10.000 \text{ Euro} \times 0,2 \times 0,8 = 1.600$ Euro.

Ein derartiger Faktor ist laut einem BAG-Urteil aus dem Jahre 1981 nicht zwingend, da die Weiterentwicklung des Vorschlags zur Verwertungsreife zusätzliche Kosten verursache, die den Nutzen ohnehin mindern und damit auch die Prämie.⁷ Überlegungen, einen Vorschlag anders als vorgeschlagen umzusetzen, können aber unter Umständen naheliegen und dann mit sehr geringen Kosten verbunden sein.

¹⁵ Koblank (2005) S. 2.

2.5.5 Anerkennungsprämien

Aus dem BAG-Urteil von 1965 ergibt sich, dass der Arbeitgeber nur für solche Vorschläge eine Prämie schuldet, die er tatsächlich verwertet.

Nehmen wir an, ein Mitarbeiter schlägt eine perfekt ausgearbeitete Prozessverbesserung bei der Prüfung von Eingangsrechnungen vor. Seine Idee wird abgelehnt, weil die Rechnungsprüfung demnächst nach Polen umgesiedelt wird. Dort wird ein völlig anderer Bearbeitungsprozess zum Einsatz kommen. Dieser Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf eine Prämie.

Anerkennungsprämien, die manche Firmen für nicht verwertete Vorschläge in Fällen wie diesem gewähren, sind eine freiwillige Leistung. Es gibt keinerlei rechtliche Verpflichtung zur Gewährung für Anerkennungsprämien.¹⁶

2.5.6 Sachprämien

Verbesserungsvorschläge können auch mit Sachprämien honoriert werden. Dies können Waren (z.B. Bücher) oder auch Dienstleistungen (z.B. ein Wochenende in einem Wellness-Hotel) sein.

Erfahrungsgemäß hinterlassen Sachprämien beim Empfänger einen nachhaltigeren Motivationseffekt als ein entsprechender Geldbetrag. Denn eine Geldprämie erscheint nur als abstrakte Zahl auf der Entgeltabrechnung und gerät in der Regel schnell in Vergessenheit.¹⁷

Der Nachteil ist, dass die Sachprämien im Ideenmanagement physisch vorgehalten werden müssen. Bei einem attraktiven, vielseitigen Sortiment kann dies zu einem erheblichen logistischen Aufwand führen. Sofern die Mitarbeiter eine freie Auswahl haben, besteht das Risiko, auf Ladenhütern sitzen zu bleiben.

Eine Alternative zu physischen Sachprämien sind Warengutscheine, die beispielsweise bei einer Tankstelle, bei einer Buchhandlung oder im eigenen Werksverkauf eingelöst werden können. Diese sind im Ideenmanagement einfach zu lagern, bergen kein Ladenhüter-Risiko und können problemlos in einem Briefumschlag übermittelt werden.

Sachprämien werfen jedoch einige rechtliche Fragen auf.

2.5.6.1 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Problematik

Für Sachprämien müssen, von einigen weiter unten genauer dargestellten Ausnahmen abgesehen, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. In dieser Hinsicht gibt es keinen Unterschied zu Geldprämien.

Es erscheint fraglich, ob einem Arbeitnehmer eine Sachprämie aufgezwungen werden kann, für die ihm bei der nächsten Entgeltabrechnung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden.

Sachprämien gehen daher in der Praxis damit einher, dass der Arbeitgeber diese Abgaben übernimmt. Das wiederum verteuert diese Prämien für den Arbeitgeber in einem nicht unerheblichen Maße. Allerdings gibt es bei Sachzuwendungen einige Vergünstigungen, die weiter unten behandelt werden.

2.5.6.2 Truckverbot

Geld ist unbestritten eine der wichtigsten Erfindungen der Menschheit. Die Fungibilität des Geldes ermöglicht seit einigen Jahrtausenden immer komplexere Volkswirtschaften. Diese basieren auf einem effizienten Warenverkehr, bei dem der Wert der physikalischen Güter durch abstrakte Zahlungsmittel repräsentiert wird.

Wer Geld hat, ist flexibel und kann damit genau die Sachen kaufen, die er haben will. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Sachprämien durch die Vorenthaltung der mit Geld verbundenen Freiheiten eine Bevormundung des Empfängers bewirken.

Dies gilt auch für Warengutscheine. Auch ein Kinogutschein beschränkt die Wahlmöglichkeiten, und das ganz bewusst. Wer gerade dringend Geld braucht, ist bei einem 40-Euro-Kinogutschein gezwungen, Aufwand zu betreiben, um ihn bei irgendjemand – vielleicht mit Verlust – in Geld einzutauschen. Allerdings kann bei entsprechender steuerrechtlicher Gestaltung, die weiter unten dargestellt wird, ein für 35 Euro an einen Kollegen weiterverkaufter 40-Euro-Kinogutschein mehr wert sein als eine Geldprämie in Höhe von 40 Euro.

¹⁶ Koblank (2004, 2) S. 1.

¹⁷ Koblank (2000) S. 1.

Überspitzt ausgedrückt sind Sachprämien, so gut gemeint sie auch sein mögen, ein Rückschritt in die Zeitalter der Tauschwirtschaft, des Naturallohns und des Trucksystems.

Als Trucksystem (von englischen Verb *truck*, dt.: eintauschen) wird die in der Zeit des Manchesterliberalismus im 19. Jahrhundert aufgekommene Entlohnung von Arbeitnehmern durch Naturalien, beispielsweise Heizmaterial oder Lebensmittel, und insbesondere die Entlohnung mit Waren aus der eigenen Produktion bezeichnet.

Auf Grund des Truckverbots darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht mit Waren zu entlohnen. Dies ist in Deutschland in der Gewerbeordnung in § 107 Abs. 1 GewO geregelt:

Arbeitsentgelt ist in Euro zu berechnen und auszuzahlen.

Auch Vergütungen von Sonderleistungen in Form von Prämien sind Arbeitsentgelt in diesem Sinne.

Nehmen wir an, bei einem Kaffeemaschinenhersteller hat ein Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 2.500 Euro. Er wird nicht gezwungen werden können, sich dafür im Firmenoutlet eine Kaffeemaschine auszusuchen. Abgesehen davon wäre ein solcher Zwang demotivierend und daher ohnehin völlig kontraproduktiv.

Es wäre ein Verstoß gegen § 107 Abs. 1 GewO, Prämien grundsätzlich nur in Form von Sachprämien zu gewähren. Sachprämien kommen nur bei niedrigen Prämien in Frage, sofern sie für den Empfänger keine Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge verursachen und dadurch mehr wert sind als eine gleichhohe Geldprämie. Ansonsten sind Sachprämien nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers sinnvoll und unter Berücksichtigung von § 107 Abs. 1 GewO zulässig.

2.5.7 Bonuspunkte

Um den Buchhaltungsaufwand vor allem bei sehr niedrigen Prämien in Grenzen zu halten, vergüten manche Firmen geringwertige Verbesserungsvorschläge mit Punkten, die die Einreicher sammeln können. Beispiel:

Von einer Prämie in Höhe von 5 Euro, die mit der monatlichen Entgeltabrechnung ausbezahlt wird, bleibt nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen kaum noch etwas übrig.

Außerdem verursacht der Abrechnungsvorgang Kosten, die weit über den 5 Euro liegen, die verbucht werden.

Daher bekommt der Mitarbeiter 5 Punkte (im Wert von 1 Euro pro Punkt) auf ein beim VW geführtes Punktekonto gutgeschrieben. Sobald er mindestens 100 Punkte gesammelt hat, kann er sich seine Punkte über die Entgeltabrechnung auszahlen lassen.

Die Punkte der Einreicher können – geeignete Software vorausgesetzt – mit wenig Aufwand auf Punktekonto beim Ideenmanagement verwaltet werden, ohne dass jede einzelne Punktevergabe immer sofort zu einer aufwändigen Entgeltbuchung im Personalwirtschaftssystem führt.

Ähnliche Systeme sind Bonusprogramme, bei denen die Kunden Punkte sammeln und nach Erreichung einer bestimmten Anzahl in Sachprämien tauschen können. Ein Beispiel ist „Miles & More“ der Deutschen Lufthansa. Dort können bei über dreißig Airlines gesammelte sogenannte Meilen in kostenlose Hotelübernachtungen, Mietwagen, Flüge, Upgrades von Economy auf Business und andere Sachprämien eingelöst werden.

Anbieter derartiger Bonusprogramme wollen eine dauerhafte Kundenbindung schaffen. Analog kann das Ideenmanagement mit Bonuspunkten erreichen, dass sich die Mitarbeiter immer wieder mit Verbesserungsvorschlägen beteiligen, um irgendwann die angesammelten Punkte einlösen zu können.

Rechtlich gelten auch bei Bonuspunkten die bereits dargestellten Überlegungen zur Versteuerung und Sozialversicherungspflicht sowie zum Truckverbot. So wäre es ein Verstoß gegen § 107 Abs. 1 GewO, Prämien jeder Größenordnung über Bonuspunkte zu vergüten, falls diese ausschließlich als Sachprämien einlösbar sind.

2.6 Verbesserungen zum Arbeitsschutz

Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist im § 17 Abs. 2 festgelegt:

Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 125 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. Entsprechendes Landesrecht bleibt unberührt.

Im ArbSchG steht aber nicht, dass derartige Vorschläge, wenn sie verwertet werden, zu prämiieren sind. Da es sich um eine Berechtigung und keine Verpflichtung handelt, unterscheiden sich diese freiwilligen

Vorschläge zum Arbeitsschutz aber – außer durch ihr spezielles Thema – durch nichts von allen anderen Verbesserungsvorschlägen.

Es wäre daher sinnwidrig, Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz nicht genau wie alle anderen Verbesserungsvorschläge im Rahmen des BVW abzuwickeln und nach dessen Regeln zu prämiieren. Dies ist auch weitgehend üblich, zumal den meisten Ideenmanagern der § 17 Abs. 2 ArbSchG ohnehin nicht bekannt sein dürfte.

Da sich der Nutzen dieser Vorschläge in aller Regel nicht quantifizieren lässt, werden üblicher Weise Tabellen verwendet, mittels derer abhängig vom Grad der Verletzungsgefahr (leicht, schwer, tödlich), der Wahrscheinlichkeit des Eintretens (gering, mittel, hoch), der Anzahl der gefährdeten Personen (ein Arbeitsplatz, mehrere Arbeitsplätze, abteilungsübergreifend) und ähnlicher Faktoren eine Prämie festgelegt wird.

2.7 Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge

Das weiter unten etwas ausführlicher behandelte Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) betrifft nicht nur Erfindungen, sondern auch sogenannte technische Verbesserungsvorschläge. § 1 ArbNErfG lautet:

Diesem Gesetz unterliegen die Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten und im öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten.

§ 3 ArbNErfG lautet:

Technische Verbesserungsvorschläge im Sinne dieses Gesetzes sind Vorschläge für sonstige technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

Nur Vorschläge, bei denen durch planmäßiges Handeln des Menschen Naturgesetze kausal vorhersehbar nutzbar gemacht werden, fallen in die Rubrik der technischen Verbesserungsvorschläge. Alle anderen Verbesserungsvorschläge sind untechnischer Art.

In § 20 ArbNErfG ist festgelegt:

(1) Für technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald dieser sie verwertet. Die Bestimmungen der §§ 9 und 12 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Im Übrigen bleibt die Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen.

Die vom ArbNErfG erfassten gewerblichen Schutzrechte sind laut § 2 ArbNErfG Patente und Gebrauchsmuster. Technische Verbesserungsvorschläge gemäß § 20 Abs. 1 ArbNErfG, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein solches gewerbliches Schutzrecht, sind sogenannte „qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge“.

Es sind demnach folgende Arten von Verbesserungsvorschlägen zu unterscheiden:

1. Technische Verbesserungsvorschläge
 - 1.1 Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht
 - 1.2 Sonstige technische Verbesserungsvorschläge
2. Untechnische Verbesserungsvorschläge

Der Vollständigkeit halber sei daran erinnert, dass jeder technische oder untechnische Vorschlag gleichzeitig ein Vorschlag zum Arbeitsschutz nach § 17 Abs. 2 ArbSchG sein kann.

Nur die qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge müssen gemäß §§ 9 und 12 ArbNErfG vergütet werden. Für alle anderen gelten die bereits dargestellten Grundsätze.

Ein qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag darf laut § 3 ArbNErfG nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sein. Das kann daran liegen, dass es an sozialer Nützlichkeit, gewerblicher Verwertbarkeit, Neuheit, Fortschritt, Erfindungshöhe oder grundsätzlicher Schutzfähigkeit (z.B. wegen Gesetzwidrigkeit) fehlt.¹⁸

Trotzdem muss er gemäß § 20 ArbNErfG dem Arbeitgeber eine ähnliche monopolartige Vorzugsstellung gewähren. Ein gewerbliches Schutzrecht ermöglicht es dem Arbeitgeber, Dritten die Nachahmung zu

¹⁸ Krauss S. 25-29.

verbieten. Ein qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag hingegen ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Neuerung unter Ausschluss der Mitbewerber allein zu verwerten.

Ein praktisches Beispiel ist eine Räumzange bei einer Firma, die in Folge des Zweiten Weltkrieg entstandene Trümmernmassen verwertete. Sie basierte auf einem technischen Verbesserungsvorschlag des Leiters der maschinentechnischen Abteilung, der eine Vergütung gemäß § 20 ArbNErfG verlangte. In dieser Angelegenheit stellte der Bundesgerichtshof 1968 fest, dass es nicht erforderlich sei, den Gegenstand des Verbesserungsvorschlags zum Betriebsgeheimnis zu erklären. Andererseits könne keine monopolartige Stellung angenommen werden, wenn die Mitbewerber des Arbeitgebers auf Grund von Betriebsbesichtigungen von der Räumzange wussten, sie aber trotz dieser Kenntnis nicht anwendeten.¹⁹

Ein weiteres Beispiel für einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag könnte ein Getränk oder ein Rasierwasser sein, das nach einem nicht patentierbaren geheimen Rezept hergestellt wird und von Dritten nicht nachgeahmt werden kann.

Dem Einreicher eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags steht anstelle einer nach den Regeln des BVW berechneten Prämie eine Vergütung auf Basis des ArbNErfG zu. Rechtsgrund für diese Vergütung ist die Tatsache, dass der Arbeitgeber durch den qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag eine monopolartige Stellung erlangt hat. Dieser Vorteil ist mit dem normalen Arbeitslohn nicht abgegolten. Die Frage, ob es sich bei dem Vorschlag um eine Sonderleistung handelte, spielt bei dieser Vergütung keine Rolle.

Die Vergütung kann nach verschiedenen Verfahren errechnet werden. Das gängigste ist die sogenannte „Lizenzanalogie“. Diese orientiert sich an den Lizenzgebühren, die einem freien Erfinder in diesem Fall zustände. Der Arbeitnehmer erhält normalerweise nur einen mehr oder weniger kleinen Prozentanteil dieser Lizenzgebühr. Die Vergütungspflicht besteht so lange, wie der Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag tatsächlich verwertet und zugleich die Vorzugsstellung andauert.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herausgegebenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst haben zwar keinen Gesetzescharakter, bieten jedoch wesentliche Anhaltspunkte und können auch bei den technischen Verbesserungsvorschlägen angewandt werden.²⁰

Ein Berechnungsbeispiel auf Basis dieser Richtlinien steht im Anhang.

In den Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst des BMAS ist lediglich festgelegt, dass die Richtlinien für den privaten Dienst für den öffentlichen Dienst entsprechend anzuwenden sind.²¹

2.8 Gutachterprämien

Bis in die 1990-er Jahre war es der Regelfall, dass eine spezielle BVW-Kommission über die Annahme oder Ablehnung aller Vorschläge entschied. Diese Gremien waren meist paritätisch (von lateinisch *paritas*, dt.: Gleichheit) besetzt, also je zur Hälfte mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

Damit diese Kommissionen sachgerecht entscheiden konnten, forderten die BVW-Beauftragten im Vorfeld der Entscheidung zu jedem Vorschlag sogenannte „Gutachten“ an.

Um sich bei den Gutachtern eine gewisse Priorität zu erkaufen, bekamen die Gutachter bei manchen Firmen vom BVW eine Prämie, sofern sie ihr Gutachten in der vorgegebenen Zeit lieferten.

Derartige Verfahren, bei denen das BVW ein Fremdkörper war, der parallel zur normalen Unternehmenswirklichkeit ein subkulturelles Eigenleben führte, gelten in der Zwischenzeit als überholt.

Stattdessen hat sich in den letzten Jahren weitgehend durchgesetzt, diejenige Stelle im Unternehmen über einen Vorschlag entscheiden zu lassen, die von ihm betroffen ist. Diese Stelle genießt im positiven Fall den Nutzen des Vorschlags.²²

Es wäre abwegig, demjenigen, der von dem Vorschlag profitieren kann, eine Prämie zu bezahlen, damit dieser sich damit beschäftigt und den Vorschlag entweder schnellstens umsetzt oder ablehnt. Insofern

¹⁹ Bundesgerichtshof .

²⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1959).

²¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1960).

²² Koblank (2007, 2) S. 2 f.

sind Gutachterprämien inzwischen überholt. Sollte es Firmen geben, die sie dennoch bezahlen, handelt es sich um freiwillige Leistungen, für die es keinerlei rechtliche Verpflichtung gibt.

2.9 Arbeitsvertragsgesetz (ArbVertrG)

2.9.1 Problematik des § 242 BGB

Der Prämienanspruch auf Basis des § 242 BGB, den das bis heute gültige BAG-Urteil aus dem Jahre 1965 zum Grundsatz erhoben hat, ist in der betrieblichen Praxis unbefriedigend. Er läuft darauf hinaus, dass bei allen verwerteten Verbesserungsvorschlägen immer wieder von Neuem um die Festlegung der billigen Prämienhöhe gestritten werden müsste.

Die Mitbestimmung zum BVW, die weiter unten behandelt wird, will dem abhelfen: Sie fördert einheitliche und verbindliche Prämiengrundsätze innerhalb eines Unternehmens.

Darüber hinaus wäre eine klare gesetzliche Regelung des BVW wünschenswert. Diese sollte einen Rahmen schaffen, der den Firmen bei der Abwicklung der Verbesserungsvorschläge und bei der Gestaltung der Prämiengrundsätze Freiräume lässt. Für dieses Desiderat liegen bereits konkrete Pläne vor.

Anlässlich der Auflösung der Deutschen Demokratischen Republik und ihres Beitritts zur Bundesrepublik Deutschland wurde 1990 der Einigungsvertrag abgeschlossen. Im Artikel 30 Abs. 1 Nr. 1 EinigVtr wurde festgelegt, dass das Arbeitsvertragsrecht neu kodifiziert werden soll:

(1) Es ist Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers,

1. das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren, ...

2.9.2 Entwürfe zum ArbVertrG

1992 wurde beim 59. Deutschen Juristentag in Hannover der Diskussionsentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“ vorgestellt. Dieser Diskussionsentwurf für ein neues ArbVertrG schlägt in § 102 eine sehr allgemeine Regelung über Verbesserungsvorschläge vor, die bezüglich der Prämierung die geltende Rechtsprechung festschreibt:²³

§ 102 Verbesserungsvorschläge

(1) Der Arbeitgeber hat zu Verbesserungsvorschlägen des Arbeitnehmers in angemessener Frist Stellung zu nehmen.

(2) Erlangt der Arbeitgeber durch die Nutzung eines Verbesserungsvorschlags einen Vorteil, so schuldet er dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung, es sei denn, der Arbeitnehmer macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe.

Dieser Diskussionsentwurf ist mit der bisherigen Rechtslage kompatibel. Durch Verzicht auf exakte Festlegungen lässt er dem BVW weiterhin Gestaltungsspielräume.

Darüber hinaus wird in Verbindung mit § 103 eine logische Beziehung zwischen Verbesserungsvorschlägen, Arbeitnehmererfindungen, qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlägen und urheberrechtlich geschützten Werken durch Arbeitnehmer hergestellt.

Dieter Gaul ging diese Regelung nicht weit genug. Sein Diskussionsentwurf von 1992 beinhaltete eine ausführlichere Verbesserungsvorschlagsdefinition. Seine Unterscheidung von erfahrungsbegründeten, anregungsbezogenen und freien Verbesserungsvorschlägen hat jedoch wenig mit der Realität des BVW zu tun. Fragwürdig sind auch seine in der Praxis nicht durchsetzbare Verpflichtung zur Meldung eines Verbesserungsvorschlags und die Festlegung der Prämienhöhe per Gesetz.²⁴

Der Beitrag von Gaul rief 1993 Karl Becher aufs Tapet, der die Nachteile von Gaul überwinden wollte, in seinem Diskussionsentwurf aber ebenfalls sehr ins Detail ging.²⁵

Im Diskussionsentwurf von Martin Henssler und Ulrich Preis aus dem Jahr 2006 wurden Verbesserungsvorschläge und Arbeitnehmererfindungen mit keinem Wort erwähnt.²⁶

²³ Arbeitskreis „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“.

²⁴ Gaul.

²⁵ Becher.

²⁶ Henssler/Preis.

Der jüngste Entwurf erschien im Jahre 2010 bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Dort wird eine gesetzlich festgelegte Prämie in Höhe von 20 Prozent pro Jahr oder aber eine einmalige Abfindung in Höhe von 50 Prozent des jährlichen geldwerten Vorteils genannt.²⁷

2.9.3 Staatlich vorgeschriebene Einheitsprämien?

Nicht einmal in der DDR, in deren Tradition die Rosa-Luxemburg-Stiftung steht, gab es derart hohe Prämien für Verbesserungsvorschläge. Die Neuererverordnung der DDR aus dem Jahre 1971 schrieb einen degressiven Prozentfaktor vor, der zwischen 16 und 0,5 % des gesellschaftlichen Nutzens des ersten Nutzungsjahres lag.

Ein Nutzen von 5.000 Mark wurde mit einer einmaligen Prämie in Höhe von 520 Mark (10,4%) vergütet. Bei 20.000 Mark waren es 1.220 Mark (6,1%):²⁸

$5.000 \text{ M} \times 8 \% + 120 \text{ M} = 400 \text{ M} + 120 \text{ M} = 520 \text{ M}$. Dies sind 10,4 % von 5.000 M.

$20.000 \text{ M} \times 4 \% + 420 \text{ M} = 800 \text{ M} + 420 \text{ M} = 1.220 \text{ M}$. Dies sind 6,1 % von 20.000 M.

Diese Prämie konnten die Betriebsleiter in besonderen Fällen bis zum Dreifachen erhöhen.²⁹

Die Intension, über ein künftiges Arbeitsvertragsgesetz staatlich vorgeschriebene Einheitsprämien für Verbesserungsvorschläge einzuführen, irritiert insbesondere beim Vergleich mit dem Arbeitnehmererfindungsrecht. Denn das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNERfG) schreibt aus guten Gründen keine undifferenzierten Einheitsvergütungen für Arbeitnehmererfindungen und qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge vor.

2.9.4 Geringe Chancen für ein ArbVertrG

Das 1990 im Einigungsvertrag vereinbarte ArbVertrG ist nicht von ungefähr schon seit mehr als dreißig Jahren überfällig. Es gilt bei den politischen Parteien als heißes Eisen.

Wobei die Forderung nach einem einheitlichen Arbeitsvertragsrecht bei genauerer Betrachtung eine wesentlich längere Geschichte hat. Schon bei der Entstehung des am 1. Januar 1900 in Kraft getretenen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) wurde ein Arbeitsvertragsgesetz als notwendig erachtet. In den Jahren 1923, 1938 und 1977 legten Sachverständigengremien drei Entwürfe vor, die aber allesamt im Sande verliefen.³⁰

Daher steht es in den Sternen, ob dieses Gesetz jemals zustande kommen wird.

²⁷ Petermann/Hultsch/Schmidt S. 63-64.

²⁸ Berechnung gemäß Anlage 1 der NVO 1971 in Verbindung mit §§ 3 und 6 der zugehörigen Durchführungsbestimmung, siehe: Eureka e. V. S. 31-33.

²⁹ Eureka e.V. S. 33.

³⁰ Henssler S. 833.

3. Prämien im KVP

3.1 Analogie zur Prämierung im BVW

Der Hauptunterschied zum BVW, das auf spontaner Ideenfindung basiert, liegt in der systematischen und gelenkten Ideenfindung innerhalb der KVP-Teams.

Die Gemeinsamkeit mit dem BVW liegt in der angestrebten partizipativen Optimierung.

Auf Grund dieser Gemeinsamkeit vergüten manche Unternehmen auch Verbesserungsvorschläge, die in KVP-Gruppen erarbeitet werden, mit Prämien. Wer von den im BVW bezahlten Prämien ableitet, dass es auch im KVP Prämien geben muss, unterliegt aber einem Trugschluss.

3.2 Fehlende Sonderleistung im KVP

Im BVW beginnt der Prozess mit einem Verbesserungsvorschlag, den ein Mitarbeiter oder mehrere Mitarbeiter gemeinsam fix und fertig abliefern. Falls dieser verwertet wird und die Kriterien einer Sonderleistung erfüllt, wird er prämiert.

Im KVP beginnt der Prozess nicht mit einem Verbesserungsvorschlag. Der Prozess beginnt vielmehr mit einem Arbeitsauftrag an die Teilnehmer des jeweiligen KVP-Teams, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten.

Diese Verbesserungsvorschläge entstehen erst während der KVP-Teamarbeit innerhalb der bezahlten Arbeitszeit und im Rahmen eines konkreten Auftrags.

Unter diesen Rahmenbedingungen stellen KVP-Vorschläge keine Sonderleistung dar. Denn folgendes bei der Behandlung des Sonderleistungsprinzips genannte KO-Kriterium muss eindeutig bejaht werden:

- c) Hatte der Mitarbeiter den konkreten Auftrag, zu dieser Angelegenheit einen Verbesserungsvorschlag zu erarbeiten?

Im BVW werden ausschließlich Sonderleistungen prämiert. Wer also eine Analogie zu den BVW-Prämien in Anspruch nehmen will, der darf im KVP, wo keine Sonderleistungen stattfinden, logischerweise keine Prämien zahlen. Alles andere wäre eine Ungerechtigkeit gegenüber den Mitarbeitern, die sich am BVW beteiligen und dort die Hürde der Sonderleistung zu überwinden haben.³¹

Selbstverständlich steht es jeder Firma frei, aus anderen Überlegungen heraus, die mit dem Sonderleistungsprinzip nichts zu tun haben, freiwillige KVP-Prämien zu bezahlen.

Einen rechtlichen Anspruch auf derartige KVP-Prämien gibt es allerdings nicht.

³¹ Koblank (2001) S. 3.

4. Steuerrechtliche Fragen

In einer Verordnung aus dem Jahr 1957 war festgelegt, dass Prämien für Verbesserungsvorschläge bis zu einer Höhe von 800 Deutsche Mark (DM) steuerbegünstigt waren. Bis 200 DM waren sie steuerfrei. Bei höheren Prämien war der über 200 DM liegende Betrag zur Hälfte steuerfrei. Dies aber nur bis zu einem steuerfreien Betrag von 500 DM.³²

Bei einer Prämie von beispielsweise 1.200 DM waren demnach zu versteuern:

| | | |
|-----------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 0 – 200 DM: | 0 DM steuerfrei | 200 DM nicht zu versteuern |
| 200 – 800 DM: | 300 DM zu versteuern (die Hälfte) | 300 DM nicht zu versteuern |
| 800 – 1.200 DM: | 400 DM zu versteuern | |
| Summe: | 700 DM zu versteuern | 500 DM nicht zu versteuern |

Um diese Vergünstigung nutzen zu können, musste in Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern ein Ausschuss, dem der Arbeitgeber und mindestens zwei Arbeitnehmer angehörten, der Prämierung zustimmen. Es war eine Niederschrift anzufertigen. Die Prämien mussten den Arbeitnehmern in geeigneter Weise bekanntgegeben werden.

Diese Verordnung fiel mit Wirkung zum 1. Januar 1988 einer Steuerreform zum Opfer. Seitdem gibt es keine steuerrechtlichen Sonderregelungen mehr für Prämien für Verbesserungsvorschläge.

4.1 Steuerpflichtiger Arbeitslohn

Alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die einem Arbeitnehmer aus seinem Dienstverhältnis zufließen, gehören als Ertrag seiner nichtselbständigen Tätigkeit zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Die im Rahmen des BVW zu versteuernden Zuwendungen sind laut Einkommensteuergesetz (EStG) sogenannte sonstige Bezüge, also ein steuerpflichtiger Arbeitslohn, der im Gegensatz zum laufenden Arbeitslohn nicht regelmäßig zufließt. Dabei ist es irrelevant, ob es sich um Geld oder Sachbezüge handelt. Im § 39b EStG heißt es:

(2) ¹Für die Einbehaltung der Lohnsteuer vom laufenden Arbeitslohn hat der Arbeitgeber die Höhe des laufenden Arbeitslohns und den Lohnzahlungszeitraum festzustellen. ...

(3) ¹Für die Einbehaltung der Lohnsteuer von einem sonstigen Bezug hat der Arbeitgeber den voraussichtlichen Jahresarbeitslohn ohne den sonstigen Bezug festzustellen. ...

Prämien gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Für diesen Arbeitslohn muss der Arbeitgeber Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätsbeitrag einbehalten und an die Finanzverwaltung überweisen. Bei Sachprämien gibt es jedoch eine Reihe von Besonderheiten.

4.2 Besonderheiten bei Sachprämien

Sachprämien für Verbesserungsvorschläge sind Einnahmen in Geldeswert und gehören zu den sogenannten Sachbezügen. Dies können Waren (z.B. Bücher) oder auch Dienstleistungen (z.B. ein Wochenende in einem Wellness-Hotel) sein. Auch ein Gutschein oder eine Geldkarte zum Bezug einer Ware oder Dienstleistung kann unter bestimmten Umständen ein Sachbezug sein.

Der Geldeswert ist der Bruttopreis einschließlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Beispiel:

Bei einem Buch, das bei einer Buchhandlung für 24,00 Euro einschließlich des ermäßigten MwSt.-Satzes von 7 % (1,57 Euro) beschafft wurde, beträgt der Geldeswert 24,00 Euro.

Es gibt mehrere Besonderheiten bei Sachbezügen, die auch für die Sachprämien des Ideenmanagements gelten.

4.2.1 50-Euro-Freigrenze

Für Sachbezüge gibt es laut § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG eine monatliche 50-Euro-Freigrenze:

¹¹Sachbezüge, die nach Satz 1 zu bewerten sind, bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 50 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen; die nach Absatz 1 Satz 3 nicht zu den Einnahmen in Geld gehörenden Gutscheine und Geldkarten bleiben nur dann außer Ansatz, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

³² Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge

Nehmen wir an, ein Einreicher erhält im Januar 2022 vom Ideenmanagement zwei Sachprämien: Einen Warengutschein im Wert von 30 Euro und eine DVD im Wert von 20 Euro.

Wenn dies die einzigen Sachzuwendungen sind, die dieser Mitarbeiter im Januar 2022 von seinem Arbeitgeber erhält, sind diese Sachzuwendungen, die in Summe 30 Euro + 20 Euro = 50 Euro nicht übersteigen, steuerfrei.

Würde er aber in diesem Monat weitere Sachzuwendungen von anderen Stellen im Unternehmen erhalten, wären die 50 Euro überschritten und alles zu versteuern.

Dies wäre auch dann der Fall, wenn die DVD 23 Euro gekostet hätte. Die Summe der Vorteile würde dann mit 30 Euro + 23 Euro = 53 Euro die 50-Euro übersteigen. Demzufolge müssten die vollen 52 Euro versteuert werden.

Denn es handelt sich nicht um einen *Freibetrag*, sondern um eine *Freigrenze*.

Gemäß R 8.1 Abs. 2 Satz 3 LStR 2015 kann der geldwerte Vorteil einer Sachzuwendung mit einem 4%-Abschlag gemindert werden. Dort heißt es:

Erhält der Arbeitnehmer eine Ware oder Dienstleistung, die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten ist, kann sie aus Vereinfachungsgründen mit 96 % des Endpreises bewertet werden, zu dem sie der Abgebende oder dessen Abnehmer fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

Ein Buch, das im Laden für 52,08 Euro erhältlich ist, kann daher nach Abzug von 4 Prozent mit 52,08 Euro \cdot 0,96 = 49,99 Euro bewertet werden und fällt dann unter die 50-Euro-Freigrenze.

In einem Kalendermonat nicht ausgeschöpfte Beträge können nicht auf andere Monate übertragen werden. Zuzahlungen des Mitarbeiters sind möglich. Ist ein Arbeitnehmer bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt, kann die Freigrenze mehrfach in Anspruch genommen werden.

Früher lag die Freigrenze bei 44 Euro. Die Erhöhung auf 50 Euro gemäß Art. 3 Nr. 1 JStG 2020 trat laut Art. 50 Abs. 7 JStG 2020 am 1. Januar 2022 in Kraft.

4.2.2 1.080-Euro-Freibetrag

Für Sachbezüge, die vom Arbeitgeber hergestellt oder vertrieben werden, gibt es nach § 8 Abs. 3 EStG einen 1.080-Euro-Freibetrag:

(3) ¹ Erhält ein Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und deren Bezug nicht nach § 40 pauschal versteuert wird, so gelten als deren Werte abweichend von Absatz 2 die um 4 Prozent geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. ²Die sich nach Abzug der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile sind steuerfrei, soweit sie aus dem Dienstverhältnis insgesamt 1.080 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer eines Kaffeemaschinenherstellers erhält als Sachzuwendung eine Kaffeemaschine, die sein Arbeitgeber in seinem Outlet-Store für 2.599,99 Euro anbietet.

Die 2.599,99 Euro sind zunächst um 4 Prozent zu mindern:

$2.599,99 \text{ Euro} \times 0,96 = 2.495,99 \text{ Euro}$.

Von diesem Betrag ist der Steuerfreibetrag in Höhe von 1.080 Euro abzuziehen:

$2.495,99 \text{ Euro} - 1.080,00 \text{ Euro} = 1.415,99 \text{ Euro}$.

Anstelle der ursprünglich 2.599,99 Euro sind nur 1.415,99 Euro zu versteuern.

Dieser Freibetrag gilt pro Kalenderjahr. Er kann auch für mehrere Sachzuwendungen in Anspruch genommen werden, solange der Freibetrag noch nicht voll ausgeschöpft ist. In einem Kalenderjahr nicht ausgeschöpfte Beträge können aber nicht auf andere Jahre übertragen werden.

4.2.3 Aufmerksamkeiten

Sachleistungen, die bloße Aufmerksamkeiten sind, sind innerhalb gewisser Grenzen steuerfrei. In der Lohnsteuerrichtlinie R 19.6 LStR 2015 heißt es:

R 19.6 Aufmerksamkeiten

(1) Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen, gehören

als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn. Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 Euro, z. B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger, die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden. Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist.

(2) Als Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt, nicht zum Arbeitslohn. Dasselbe gilt für Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60 Euro nicht überschreitet.

Diese Regelung dürfte bei Prämien für Verbesserungsvorschläge keine Rolle spielen.

Es ist aber vorstellbar, dass der Ideenmanager einer KVP-Moderatorin zu deren Geburtstag einen Blumenstrauß im Wert von bis zu 60 Euro überreicht. Dies wäre anlässlich des besonderen persönlichen Ereignisses eine steuerfreie Sachzuwendung. In diesem Beispiel wäre allerdings darauf zu achten, dass nicht gleichzeitig auch noch andere Stellen im Unternehmen zum Geburtstag dieser KVP-Moderatorin von dieser Regelung Gebrauch machen.

4.2.4 Gutscheine und Geldkarten

Unter gewissen Umständen werden Gutscheine und Geldkarten von der Steuerverwaltung als Sachzuwendungen gewertet. Unter den Begriff „Gutschein“ fallen auch Gutscheinkarten, digitale Gutscheine, Gutschein-codes oder Gutschein-Apps. Mit „Geldkarten“ sind auch Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Karten gemeint.³³ In § 8 Abs. 1 EStG heißt es:

¹Einnahmen sind alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und dem Steuerpflichtigen im Rahmen einer der Einkunftsarten des § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 bis 7 zufließen. ²Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. ³Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes erfüllen.

Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, gelten somit als Sachleistungen. Voraussetzung ist allerdings, dass sie § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen, der wie folgt lautet:

(1) Als Zahlungsdienste gelten nicht ...

10. Dienste, die auf Zahlungsinstrumenten beruhen, die

a) für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen in den Geschäftsräumen des Emittenten oder innerhalb eines begrenzten Netzes von Dienstleistern im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung mit einem professionellen Emittenten eingesetzt werden können,

b) für den Erwerb eines sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungsspektrums eingesetzt werden können, oder

c) beschränkt sind auf den Einsatz im Inland und auf Ersuchen eines Unternehmens oder einer öffentlichen Stelle für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke nach Maßgabe öffentlich-rechtlicher Bestimmungen für den Erwerb der darin bestimmten Waren oder Dienstleistungen von Anbietern, die eine gewerbliche Vereinbarung mit dem Emittenten geschlossen haben, bereitgestellt werden;

Laut einem Rundschreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 13. April 2021 gelten folgende Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug:³⁴

4.2.4.1 Sachbezug

a) Bezug aus der Produktpalette des Ausstellers

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten, die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins aus dessen Produktpalette zu beziehen. Der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette sind nicht auf das Inland beschränkt.³⁵ Beispiele:

³³ Koblank (2020) S. 2.

³⁴ Bundesministerium der Finanzen

³⁵ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 9.

- Einkaufsgutschein für den Werksverkauf des Arbeitgebers.
- Tankgutschein, der von einer Tankstelle ausgestellt wurde und dort zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigt.
- Tankgutschein, der vom Arbeitgeber ausgestellt wurde und zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in einer bestimmten Tankstelle berechtigt, wenn die Tankstelle auf Grund eines Rahmenvertrags direkt mit dem Arbeitgeber abrechnet.
- Karte eines Onlinehändlers, die zum Bezug von Waren und Dienstleistungen aus dessen Produktpalette berechtigen (nicht jedoch, wenn sie in einem Marketplace auch für Produkte von Fremdanbietern einlösbar sind).

b) Begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen im Inland

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten, die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen zu beziehen. Dabei muss es sich um einen begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland handeln.³⁶ Dies gilt als erfüllt bei:³⁷

- a) städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden
- b) Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken
- c) von einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Kundenkarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo); die Art des Betriebs (z. B. eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund, über Agenturen oder Franchisenehmer) ist unerheblich.

Beispiele:

- City-Card für 20 Euro, mit der man Vergünstigungen in Restaurants, bei Einkäufen oder kulturellen Veranstaltungen in Anspruch nehmen kann.
- Shopping-Card, die in allen Geschäften eines Outlet-Centers eingelöst werden kann.
- Shop-in-Shop Geschenkkarte, die in einem bestimmten Kaufhaus genutzt werden kann. In dem Kaufhaus werden Teile der Verkaufsflächen von anderen Firmen genutzt (Buchhändler, Modeshops), wo die Geschenkkarte ebenfalls für Einkäufe genutzt werden kann.
- Tankgutschein einer Tankstellenkette zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in allen Tankstellen dieser Kette. Dabei spielt es keine Rolle, wie die einzelnen Tankstellen miteinander verbunden sind (selbständige Unternehmen, Genossenschafts- oder Konzernverbund, Agenturen oder Franchising).
- Geschenkgutschein einer Baumarkt- oder Drogeriemarktkette.

c) Sehr begrenzte Auswahlpalette

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten, die berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette zu beziehen; auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es hier nicht an.³⁸ Beispiele sind Gutscheine oder Geldkarten begrenzt auf

- den Personennah- und Fernverkehr für Fahrkarten, Zugrestaurant, Parkgelegenheiten, Car-Sharing
- Streamingdienste für Film und Musik
- Zeitungen und Zeitschriften, einschließlich Downloads
- Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien, einschließlich Downloads
- die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Makeup, Frisur und dergleichen (Beautykarten)

d) Zweckkarten für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten, die nur berechtigen, aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen (Zweckkarte). Hierbei kommt es auf die Anzahl

³⁶ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 9.

³⁷ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 10.

³⁸ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 12.

der Akzeptanzstellen nicht an, die Einlösung muss aber im Inland erfolgen.³⁹ Hierzu werden in dem BMF-Schreiben folgende Beispiele genannt:⁴⁰

- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken),
- Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
- Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschließlich betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG)

4.2.4.2 Kein Sachbezug

Kein Sachbezug sind Gutscheine oder Geldkarten, die nicht die Kriterien von § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen. Diese Kriterien werden in folgenden Fällen nicht erfüllt:

a) Kein ausschließlicher Bezug von Waren oder Dienstleistungen

Gutscheine oder Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen.⁴¹ Dies betrifft insbesondere Gutscheine oder Geldkarten, die

- a) über eine Barauszahlungsfunktion verfügen; es ist nicht zu beanstanden, wenn verbleibende Restguthaben bis zu einem Euro ausgezahlt werden können,
- b) über eine eigene IBAN verfügen,
- c) für Überweisungen (z. B. PayPal) verwendet werden können,
- d) für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet werden können oder
- e) als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

b) Geldsurrogate

Mit Geldsurrogaten⁴² sind insbesondere Geldkarten oder Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Kreditkarten gemeint, die überregional und ohne Einschränkungen hinsichtlich der Produktpalette im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Allein die Begrenzung der Anwendbarkeit von Gutscheinen oder Geldkarten auf das Inland ist für die Annahme eines Sachbezugs nicht ausreichend.⁴³ Beispiel:

- Ein Arbeitnehmer erhält eine Prepaid-Kreditkarte, die monatlich mit 50 Euro aufgeladen wird und mit der man weltweit bei 30 Millionen Akzeptanzstellen einkaufen kann.

c) Keine sehr begrenzte Auswahlpalette

Kein Sachbezug sind Gutscheine oder Geldkarten, die in einem Marketplace eingelöst werden können, wenn dieser virtuelle Marktplate keine sehr begrenzte Auswahlpalette hat, sondern eine Vielzahl von Produkten bei einer Vielzahl von Händlern anbietet.⁴⁴ Beispiel:

- Amazon-Einkaufsgutschein. – Bei Amazon kann nahezu jedes Produkt, das man auf diesem Platen kaufen kann, erworben werden. Daher ist dieser Gutschein de facto ein Geldsurrogat.

d) Vielzahl von Akzeptanzstellen ohne Sortimentsbegrenzung

Kein Sachbezug sind Gutscheine oder Geldkarten, die bei einer Vielzahl von Akzeptanzstellen ohne Begrenzung auf ein bestimmtes Sortiment eingelöst werden können.⁴⁵ Beispiel:

- Wunschgutschein, der bei Zalando, Adidas, Thalia, Swarovski und weiteren über fünfhundert teilnehmenden Einzelhandelsunternehmen eingelöst werden kann.⁴⁶ – Auch mit diesem Gutschein können nahezu unbegrenzt viele verschiedene Produkte erworben werden. Daher ist auch dieser Gutschein de facto ein Geldsurrogat.

³⁹ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 14.

⁴⁰ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 16.

⁴¹ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 24.

⁴² Vom lateinischen *surrogatum* „Ersatz“. Es handelt sich um das Partizip Perfekt Passiv von *subrogare/surrogare* „jemanden anstelle eines anderen auswählen“.

⁴³ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 23.

⁴⁴ Weber S. 9.

⁴⁵ Weber S. 10.

⁴⁶ Beispiel: <https://www.wunschgutschein.de>.

4.2.4.3 Weitere Besonderheiten

a) Übergangsregelung

Für Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, gab es eine Übergangsregelung. Sie waren in den Jahren 2020 und 2021 als Sachbezug anzuerkennen, auch wenn sie die Kriterien von § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllten.⁴⁷

Daher konnte man im Ideenmanagement auch mit einer Prämie in Form eines Amazon-Einkaufsgutscheins die alte 44-Euro Freigrenze noch bis zum 31. Dezember 2021 ausnutzen.

Diese Übergangsregelung galt auch für die Sozialversicherungsbeiträge: Soweit Gutscheine und Geldkarten bis zum 31. Dezember 2021 von der Finanzverwaltung beispielsweise auf Grund des alten 44-Euro-Freibetrags als steuerfreier Sachbezug angesehen werden, sind sie in der Sozialversicherung beitragsfrei.⁴⁸

b) Zeitpunkt des Zuflusses

Der Zeitpunkt des Zuflusses eines Gutscheins ist in der Lohnsteuerrichtlinie R 38.2 Abs. 3 LStR 2015 geregelt:

R 38.2 Zufluss von Arbeitslohn

(3) ¹Der Zufluss des Arbeitslohns erfolgt bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, mit Hingabe des Gutscheins, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. ²Ist der Gutschein beim Arbeitgeber einzulösen, fließt Arbeitslohn erst bei Einlösung des Gutscheins zu.

Wenn ein Arbeitnehmer im Februar 2022 von seinem Arbeitgeber einen Tankgutschein im Wert von 50 Euro erhält, ist der Zufluss im Februar 2022. Sofern der Arbeitnehmer in diesem Kalendermonat keine weiteren Sachzuwendungen erhält, ist die Gutscheinkarte steuerfrei. Dabei spielt es keine Rolle, wann der Tankgutschein eingelöst wird.

Wäre ein Gutschein jedoch für den Werksverkaufsladen des Arbeitgebers ausgestellt, wäre der Zufluss erst im Kalendermonat der Einlösung.

c) Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Die Freigrenze greift laut § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bei Gutscheinen und Geldkarten nur, wenn es sich um Sachbezüge handelt, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Der steuerliche Vorteil soll damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen werden. Dieses Kriterium wird aber bei Prämien für Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Ideenmanagements grundsätzlich erfüllt und führt damit zu keiner Änderung.

d) Kein 4%-Abschlag

Der 4%-Abschlag, um den der geldwerte Vorteil einer Sachzuwendung gemindert werden kann, gilt laut R 8.1 Abs. 2 Satz 4 LStR 2015 nicht für Gutscheine oder Geldkarten mit einem in Euro lautenden Höchstbetrag.

e) Kosten des Arbeitgebers für die Bereitstellung oder das Aufladen

Entstehen dem Arbeitgeber für das Bereitstellen oder das Aufladen von Geldkarten Kosten, liegt kein zusätzlicher geldwerter Vorteil vor.⁴⁹ Diese Kosten sind bei der Frage, ob die 50-Euro-Freigrenze überschritten ist, keine Rolle.

4.3 Sonderurlaub

Wird eine Prämie in Form von Sonderurlaub gewährt, ergeben sich keine steuerlichen Besonderheiten. Der während des Urlaubs weiterlaufende Arbeitslohn wird ohnehin der Lohnsteuer unterworfen.

⁴⁷ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 30.

⁴⁸ Weber S. 3.

⁴⁹ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 3.

4.4 Bonuspunkte

4.4.1 Einlösung der Punkte beim Arbeitgeber

In steuerlicher Hinsicht sind bei Punkten, die gesammelt und später beim Arbeitgeber in Form von Geld ausbezahlt oder als Sachprämien eingelöst werden können, verschiedene Aspekte zu beachten.

- Werden die Punkte in Form von Sachprämien eingelöst, so sind sie steuerlich wie alle anderen Sachzuwendungen zu behandeln.
- Werden die Punkte in Form von Geld eingelöst, so sind sie steuerlich wie Barlohn zu behandeln.

Der Zeitpunkt der Versteuerung kann unter Umständen in unterschiedliche Perioden fallen.

Der Lohnsteuerabzug setzt gemäß Abs. 1 der bereits erwähnten Lohnsteuerrichtlinie R 38.2 LStR 2015 den Zufluss von Arbeitslohn an den Arbeitnehmer voraus:

- (1) ¹Der Lohnsteuerabzug setzt den Zufluss von Arbeitslohn voraus. ²Hat der Arbeitgeber eine mit dem Arbeitnehmer getroffene Lohnverwendungsabrede erfüllt, ist Arbeitslohn zugeflossen.

Da bei der Vergabe der Punkte noch nicht klar ist, wie die Punkte eingelöst werden, besteht zu diesem Zeitpunkt noch keine Lohnverwendungsabrede. Der Zufluss erfolgt daher erst bei Einlösung.

Aufwendungen sind aber aus buchhalterischer Sicht in der Periode ihrer Verursachung und nicht erst in der Periode, in der sie zur Auszahlung führen, zu berücksichtigen. Daher sind für den in Euro ausgedrückten Gesamtwert der noch nicht eingelösten BVW-Bonuspunkte in der Finanzbuchhaltung Rückstellungen zu bilden. Es handelt sich um Verbindlichkeiten, die dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzuordnen, aber hinsichtlich ihrer Höhe oder des Zeitpunkts ihres Eintritts unbestimmt sind.

Bei Punkten, die beispielsweise im Geschäftsjahr 2021 vergeben und erst im Geschäftsjahr 2023 eingelöst werden, wird daher der Ertrag und die steuerliche Belastung des Unternehmens auf Grund der Rückstellungen bereits 2021 gemindert. Die Lohnsteuer wird aber erst 2023 bei Zufluss des Arbeitslohns fällig. Ohne eine derartige Rückstellung für die noch nicht eingelösten Punkte würde das Unternehmen seine Vermögens- und Ertragslage zu günstig ausweisen und damit gegen das Gläubigerschutzprinzip verstoßen. Die hier nicht näher dargestellten gesetzlichen Grundlagen ergeben sich aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) und dem Aktiengesetz (AktG).

Werden die gesammelten Punkte als Sachprämien eingelöst, so gelten die steuerlichen Regelungen für Sachprämien. Zum Zeitpunkt der Einlösung muss dann gegebenenfalls entschieden werden, ob die Sachzuwendung beispielsweise unter die 50-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG oder den 1.080-Euro-Freibetrag nach § 8 Abs. 3 EStG fällt.

4.4.2 Einlösung der Punkte bei einem externen Online-Shop

Eine weitere Variante besteht darin, dass die an die Einreicher vergebenen Punkte vom Ideenmanagement automatisiert an einen externen Online-Shop übertragen werden. Die Arbeitnehmer können dort ihren aktuellen Punktestand abfragen, Prämien aus dem Sortiment des Online-Shops auswählen, mit ihren Punkten bezahlen oder auch Punkte dazukaufen. Der Geldwert der an den Online-Shop übertragenen Punkte wird dem Arbeitgeber monatlich vom Online-Shop in Rechnung gestellt.

Bei der Punkte-Einlösung durch einen Dritten erfolgt der Zufluss bereits bei der Hingabe der Punkte. Es gibt keine Asynchronität bei der Versteuerung, wie sie für die Einlösung der Punkte beim Arbeitgeber typisch ist.

Die an den Online-Shop übertragenen Punkte können bei entsprechender Gestaltung wie das Aufladen einer Gutscheinkarte für den ausschließlichen Bezug von Waren und Dienstleistungen aus der Produktpalette eines Dritten betrachtet werden und sind dann Sachbezüge.⁵⁰ Wenn der Wert der für einen Mitarbeiter übertragenen Punkte zusammen mit eventuellen weiteren Sachzuwendungen die monatliche 50-Euro-Freigrenze nicht überschreitet, sind diese Punkte steuerfrei.

4.5 Barschecks und Barauszahlungen

Es gibt Firmen, die ihren Mitarbeitern Prämien von beispielsweise bis zu 100 Euro in Form von Barschecks oder Geldscheinen zukommen lassen. Sie versprechen sich davon besondere Motivationseffekte.

⁵⁰ Siehe hierzu die obigen Ausführungen zur steuerlichen Behandlung von Gutscheinen und Geldkarten. Zu berücksichtigen ist insbesondere: Bundesministerium der Finanzen RdNr. 9. Buchstabe a).

Solche Schecks oder Barauszahlungen müssen versteuert werden. Sie machen nur dann Sinn, wenn der Arbeitgeber sämtliche Abzüge übernimmt und sie als Nettoprämie auszahlt. Denn es wäre fatal, dem Arbeitnehmer einen Scheck über 100 Euro zu überreichen und das nächste Nettoeinkommen um etwa 45 Euro Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gemindert auf sein Bankkonto zu überweisen.

4.6 Gesetzliche Zahlungsmittel

Im Inland gültige gesetzliche Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung gelten nicht als Sachbezug.⁵¹ Beispiel:

- Ein 20-Dollar-Schein stellt keinen Sachbezug dar.

Dies gilt aber nicht für Zahlungsmittel (z. B. Sonderprägungen), wenn der übliche Endpreis vom Nennwert abweicht.⁵² Beispiel:

- Eine Goldmünze „American Eagle“ im Wert von 200 Euro mit Nennwert 5 Dollar stellt einen Sachbezug dar.

4.7 Brutto- und Nettoprämien

Prämien, die beim Arbeitnehmer nach Abzug von Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag und des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung ausbezahlt werden, sind Bruttoprämien. Beispiel:

100 Euro Bruttoprämie: Nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bleiben dem Arbeitnehmer letztendlich etwa 55 Euro. Die Kosten für den Arbeitgeber betragen 100 Euro zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung, also etwa 120 Euro.

Übernimmt hingegen der Arbeitgeber die Abzugsbeträge, handelt es sich um eine Nettoprämie. Beispiel:

100 Euro Nettoprämie: Der Arbeitgeber übernimmt in dem Maße Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, dass der Arbeitnehmer ein um 100 Euro höheres Nettoeinkommen ausbezahlt bekommt. Von den 100 Euro werden die Abzüge entsprechend hochgerechnet und der Bruttobetrag beim Arbeitnehmer als Arbeitslohn angesetzt. Den Arbeitgeber kostet diese Prämie letztendlich über 190 Euro.

Beide Berechnungen sind lediglich Beispiele, da die Abzüge im jeweiligen konkreten Fall vom Spitzensteuersatz des Arbeitnehmers und einem eventuellen Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung abhängen.

Eine Besonderheit bei Nettoprämien besteht darin, dass die übernommenen Abzugsbeträge wiederum Arbeitslohn darstellen. Dieser ist erneut zu versteuern. Die Berechnung der für eine bestimmte Nettoprämie erforderlichen Bruttoprämie ist daher ein relativ komplizierter iterativer Prozess, der allerdings durch moderne Entgeltabrechnungs-Software problemlos erledigt wird.

Da die Zusatzkosten der Nettoprämien abhängig vom Spitzensteuersatz des jeweiligen Arbeitnehmers sind, führen Nettoprämien zu einer Bevorzugung besser verdienender Arbeitnehmer. Denn bei einem Bruttomonatsgehalt von beispielsweise 8.000 Euro ist die bei einer Nettoprämie vom Arbeitgeber übernommene Steuer sowohl prozentual als auch in absoluten Zahlen deutlich höher als bei einem Mitarbeiter im unteren Einkommensbereich.

Bei den Sozialversicherungsbeiträgen tritt eine Bevorzugung nur bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze auf.

Wer Nettoprämien zahlt, sollte sich überlegen, ob er diese Bevorzugung der höheren Einkommen tatsächlich beabsichtigt.

Bei Geldprämien, die über die monatliche Entgeltabrechnung ausbezahlt werden, gibt es keinen vernünftigen Grund für Nettoprämien. Die Tatsache, dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, ist allgemein bekannt. Zur Sicherheit kann der Einreicher im Prämienschreiben daran erinnert werden.

Anders ist es bei Sachprämien, in Sachprämien einzulösenden Bonuspunkten, Barschecks und Barauszahlungen. Der Motivationseffekt eines exklusiven Füllfederhalters im Wert von 400 Euro würde ins Gegenteil umschlagen, wenn am Ende des Monats der Nettolohn um 180 Euro geringer ausfiele.

⁵¹ Bundesministerium der Finanzen RdNr. 19.

⁵² Bundesministerium der Finanzen RdNr. 19.

4.8 Pauschalbesteuerung

Unternehmen, die Nettoprämien bezahlen, können diese Prämien auch mit einem Pauschalsteuersatz versteuern. Abweichend von der individuellen Ermittlung der Steuern kann der Arbeitgeber beim zuständigen Finanzamt beantragen, die Lohnsteuer für die sonstigen Bezüge nach § 40 Abs. 1 EStG mit einem firmenspezifisch zu ermittelnden Pauschalsteuersatz zu errechnen:

(1) ¹Das Betriebsstättenfinanzamt (§ 41a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) kann auf Antrag des Arbeitgebers zulassen, dass die Lohnsteuer mit einem unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 38a zu ermittelnden Pauschalsteuersatz erhoben wird, soweit

1. von dem Arbeitgeber sonstige Bezüge in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden oder
2. in einer größeren Zahl von Fällen Lohnsteuer nachzuerheben ist, weil der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat.

²Bei der Ermittlung des Pauschalsteuersatzes ist zu berücksichtigen, dass die in Absatz 3 vorgeschriebene Übernahme der pauschalen Lohnsteuer durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine in Geldeswert bestehende Einnahme im Sinne des § 8 Absatz 1 darstellt (Nettosteuersatz). ³Die Pauschalierung ist in den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 ausgeschlossen, soweit der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer sonstige Bezüge von mehr als 1 000 Euro im Kalenderjahr gewährt. ⁴Der Arbeitgeber hat dem Antrag eine Berechnung beizufügen, aus der sich der durchschnittliche Steuersatz unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Jahresarbeitslöhne und der durchschnittlichen Jahreslohnsteuer in jeder Steuerklasse für diejenigen Arbeitnehmer ergibt, denen die Bezüge gewährt werden sollen oder gewährt worden sind.

Die Lohnsteuer, die sich aus diesem Pauschalsteuersatz für die Prämien ergibt, hat der Arbeitgeber zu übernehmen.

Von dieser Regelung sind jedoch Arbeitnehmer ausgeschlossen, denen im Kalenderjahr sonstige Bezüge von mehr als 1.000 Euro gewährt werden. Gemäß R 40.1 Abs. 2 Satz 2 LStR 2015 ist der über 1.000 Euro hinausgehende Teil mit den üblichen Verfahren zu versteuern:

²Wird diese Pauschalierungsgrenze durch den sonstigen Bezug überschritten, ist der übersteigende Teil nach § 39b Abs. 3 EStG zu besteuern.

4.9 Verteilung einer Prämie auf mehrere Jahre

Bei einer hohen Prämie wäre die steuerliche Belastung auf Grund der Tarifprogression geringer, wenn sie auf mehrere Jahre verteilt versteuert werden könnte.

Der Bundesfinanzhof (BFH) führte aber im Jahre 1996 in einer Grundsatzentscheidung aus, dass eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag keine Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit darstellt, wenn sie nicht nach dem Zeitaufwand des Arbeitnehmers, sondern ausschließlich nach der Kostenersparnis des Arbeitgebers in einem bestimmten künftigen Zeitraum berechnet wurde.⁵³

Da Prämien üblicherweise nach der Kostenersparnis in einem künftigen Zeitraum berechnet werden, ist eine Verteilung einer Prämie auf mehrere Jahre somit nicht möglich.

4.10 Verlosungen

4.10.1 Interne Verlosungen

Führt ein Arbeitgeber im Rahmen des Ideenmanagements eine Verlosung durch, an der beispielsweise alle Arbeitnehmer teilnehmen, die einen Verbesserungsvorschlag eingereicht haben, so sind die verlosenen Sachpreise steuerpflichtiger Arbeitslohn der jeweiligen Gewinner.

Eine ältere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) kam im Jahre 1974 noch zu einem anderen Ergebnis.⁵⁴ Diese Auffassung soll am folgenden Beispiel erläutert werden:

Der Arbeitgeber verteilt 400 Lose, mit denen ein Fahrrad im Wert von 800 Euro gewonnen werden kann. Der Zufluss erfolgt mit der Übergabe des Loses. Ein einzelnes Los ist statistisch betrachtet 800 Euro : 400 = 2 Euro wert, stellt keinen greifbaren geldwerten Vermögensvorteil dar und ist mithin kein Arbeitslohn.

⁵³ Bundesfinanzhof (1994).

⁵⁴ Bundesfinanzhof (1974).

Das Fahrrad stellt bei dem Gewinner ebenfalls keinen Arbeitslohn dar, weil der Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis und dem Losgewinn durch das der Verlosung immanente Zufalls- und Überraschungsmoment unterbrochen wurde.

Diese Auffassung ist aber inzwischen überholt. Der Bundesfinanzhof stellte im Jahre 1993 in einer Grundsatzentscheidung fest, dass die durch ein Los vermittelte Gewinnchance noch nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn führt. Ein Vorteil ist dem Arbeitnehmer erst dann zugeflossen, wenn der Arbeitgeber die Leistung tatsächlich erbringt und der Arbeitnehmer einen Gewinn erhält.⁵⁵

Im obigen Beispiel ist das Fahrrad im Wert von 800 Euro steuerpflichtiger Arbeitslohn des Gewinners. Es versteht sich von selbst, dass der Arbeitgeber bei einer derartigen Verlosung die damit verbundene Lohnsteuer und Sozialabgaben freiwillig übernehmen sollte.

Es gibt zwei weitere Urteile des Bundesfinanzhofs (BFH) aus dem Jahr 1994, in denen es ebenfalls um interne Verlosungen ging. In diesen wurde wie im BFH-Urteil aus dem Jahre 1993 entschieden.⁵⁶

4.10.2 Lotterielose von Dritten

Für von Dritten ausgegebene Lotterielose kann die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge gemäß § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG genutzt werden. Der Lohn fließt in diesem Fall mit der Übergabe des Loses.

Ein etwaiger Lotteriegewinn bleibt steuer- und sozialabgabenfrei, da er – anders als im obigen Beispiel der Fahrradverlosung durch den Arbeitgeber – in keinem Zusammenhang mehr mit dem Arbeitsverhältnis steht. Dies ergibt sich aus einem Erlass des Finanzministeriums Saarlands, der 2004 im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und den obersten Finanzbehörden der Länder ergangen ist.⁵⁷

Beispiel:

Ein Mitarbeiter erhält als Prämie für einen Verbesserungsvorschlag ein Lotterielos der Süddeutschen Klassenlotterie (SKL) im Wert von 20 Euro. Wenn für dieses Los die 50-Euro-Freigrenze in Anspruch genommen wird, ist es steuerfrei. Anschließend gewinnt er mit diesem Los 200.000 Euro. Auch dieser Gewinn muss nicht versteuert werden.

⁵⁵ Bundesfinanzhof (1993).

⁵⁶ Bundesfinanzhof (1994).

⁵⁷ Finanzministerium Saarland.

5. Sozialversicherungsrechtliche Fragen

5.1 Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt

Zur gesetzlichen Sozialversicherung gehören die Arbeitslosenversicherung (ALV), die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV), die Pflegeversicherung (PV), die Deutsche Rentenversicherung (DRV) und die Gesetzliche Unfallversicherung (GUV). Die GUV wird vom Arbeitgeber bezahlt. Für ALV, GKV, PV und DRV muss der Arbeitgeber bei der monatlichen Entgeltabrechnung den Arbeitnehmeranteil einbehalten und ihn zusammen mit seinem Arbeitgeberanteil an die Krankenversicherung des Arbeitnehmers überweisen.

Laut einem Grundsatzurteil des Bundessozialgerichts (BSG) aus dem Jahre 1998 unterliegen Prämien für Verbesserungsvorschläge der Sozialversicherungspflicht. Der klagende Arbeitnehmer argumentierte damals zu Recht damit, dass sein Verbesserungsvorschlag nicht in Erfüllung der normalen Verpflichtungen seines Arbeitsverhältnisses, sondern als Sonderleistung erarbeitet und prämiert worden sei.

Dies ändert aber laut diesem BSG-Urteil nichts an der Sozialversicherungspflicht:⁵⁸

Die Prämie für den Verbesserungsvorschlag ist Arbeitsentgelt. ... Arbeitsentgelt [sind] alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. ...

Der Kläger hat die Prämie für den Verbesserungsvorschlag im Zusammenhang mit seiner Beschäftigung erzielt, denn sie ist für eine Tätigkeit in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis gezahlt worden. ...

Maßgebend ist, dass die Erfindung oder der Verbesserungsvorschlag auch aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse, die während der Beschäftigung gemacht wurden, möglich geworden und dem Arbeitgeber nützlich ist. Die Vergütungen und Prämien für Erfindungen und Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern sind dementsprechend seit jeher als Arbeitsentgelt und steuerrechtlich als Arbeitslohn angesehen worden. ...

Unerheblich ist es demgegenüber, dass der Verbesserungsvorschlag vom Kläger nicht in Erfüllung seiner Leistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis erarbeitet worden ist, sondern auf einer zusätzlichen Arbeitsleistung beruht, die nicht aus der Beschäftigung geschuldet und, wie der Kläger vorträgt, außerhalb der Arbeitszeit in seinen eigenen Räumen erbracht wurde. ...

Der Kläger konnte seinen Verbesserungsvorschlag nach der Betriebsvereinbarung nur einreichen, weil er Mitarbeiter eines Unternehmens war, das mit dem Vertrieb von Fahrzeugen der Marke der AG beauftragt ist. Nur als Beschäftigter der Beigeladenen hat er auch die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Prämie erhalten.

Prämien gehören demnach zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Es gibt allerdings zwei Ausnahmen.

5.2 Nicht sozialversicherungspflichtige Prämien

5.2.1 Lohnsteuerfreie Sachprämien

In der Sozialversicherungsentgeltverordnung heißt es in § 1 Abs. 1 Nr. 1 Halbsatz 1 SvEV:

(1) Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:

1. einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; ...

Sachprämien im BVW werden zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt und erfüllen somit die erste Bedingung. In folgenden Fällen sind sie lohnsteuerfrei und erfüllen damit auch die zweite Bedingung:

- Sachbezüge, die nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG unter die 50-Euro-Freigrenze fallen.
Gutscheine und Geldkarten laut § 8 Abs. 2 Satz 11 Halbsatz 2 EStG allerdings nur wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, was aber bei Sachprämien wie gesagt der Fall ist.
- Sachbezüge, die nach § 8 Abs. 3 EStG unter den 1.080-Euro-Freibetrag fallen.

⁵⁸ Bundessozialgericht (1998).

Aus diesem Grund sind Sachprämien, die unter die 50-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG oder unter den 1.080-Euro-Freibetrag nach § 8 Abs. 3 EStG fallen, nicht sozialversicherungspflichtig. Daran ändert auch ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 23. Februar 2021 nichts, demzufolge Tankgutscheine, die als neue Gehaltsanteile an Stelle des Bruttoarbeitslohns erzielt werden, sozialversicherungspflichtig sind.⁵⁹ Beispiel:

Ein Arbeitnehmer verzichtet dauerhaft auf 50 Euro seines ihm zustehenden monatlichen Bruttolohns. Der Arbeitgeber gewährt ihm im Gegenzug jeden Monat eine Tankkarte im Wert von 50 Euro. Ziel dieser Entgeltumwandlung ist die Ausnutzung der steuerlichen 50-Euro-Freigrenze.

Eine derartige 50-Euro-Tankkarte ist gemäß dem BSG-Urteil vom 23. Februar 2021 sozialversicherungspflichtig. Sie stellt ein Surrogat für den Bruttoverzicht dar.⁶⁰ Der Arbeitgeber schuldet nach wie vor eine Geldleistung, die über die Tankkarte lediglich mit dem Kraftstoffwerb verknüpft wurde.⁶¹

Abgesehen davon ist eine derartige Tankkarte, weil sie entgegen § 8 Abs. 2 Satz 11 Halbsatz 2 EStG nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, nicht steuerfrei und fällt auch deshalb nicht unter die Befreiung des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Halbsatz 1 SvEV. Bei dem BSG-Urteil ging es aber um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Jahr 2011. Damals waren auf maximal 44 Euro lautende Tankkarten noch steuerfrei.

Das BSG-Urteil vom 23. Februar 2021 betrifft nur Gutscheine und Geldkarten, die mit dem Ziel einer „Nettolohn-Optimierung“⁶² auf Grundlage eines Lohnverzichts anstelle von Arbeitslohn wie in dem obigen Beispiel gewährt werden und hat daher keinerlei Relevanz für die Sachprämien im BVW.

5.2.2 Pauschalversteuerte Geld- und Sachprämien

Laut § 1 Abs. 1 Nr. 2 SvEV sind sonstige Bezüge, die vom Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG pauschalversteuert werden, nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, sofern diese Bezüge kein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV darstellen.

Geld- und Sachprämien sind kein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV.

Aus diesem Grund sind Geld- und Sachprämien, die nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG vom Arbeitgeber pauschalversteuert werden, nicht sozialversicherungspflichtig.

Diese Sozialversicherungsfreiheit ist aus folgendem Grund mehr oder weniger unumgänglich:

- Die Pauschalsteuer wird vom Arbeitgeber komplett an das für ihn zuständige Finanzamt überwiesen.
- Das ist bei den Sozialversicherungsbeiträgen nicht möglich, weil die Arbeitnehmer bei verschiedenen Krankenversicherungen versichert sind. Sozialversicherungsbeiträge für pauschalversteuerte Prämien müssten entsprechend aufgeteilt und an die jeweiligen Krankenkassen überwiesen werden.
- Die Vereinfachung durch die Pauschalsteuer wäre aber völlig konterkariert, wenn bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge dann doch eine individuelle Betrachtung vorzunehmen wäre.

⁵⁹ Bundessozialgericht (2021) Leitsatz.

⁶⁰ Bundessozialgericht (2021) RdNr. 19.

⁶¹ Bundessozialgericht (2021) RdNr. 22.

⁶² Kastenbauer S. 1.

6. Mitbestimmung im BVW

Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) unterliegt der Mitbestimmung durch die Arbeitnehmervertretung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erläuterte 1981 in einem Grundsatzurteil Sinn und Zweck dieser Mitbestimmung:⁶³

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates in Bezug auf das betriebliche Vorschlagswesen ist es, die Behandlung betrieblicher Verbesserungsvorschläge so zu gestalten, dass diese für den Arbeitnehmer durchschaubar wird.

Es dient damit der Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers, indem der Arbeitnehmer zum Mitdenken und damit zur Teilnahme an der Gestaltung der Arbeit und der Entwicklung des Betriebes motiviert wird.

Es dient seinem Schutz, indem es die Berücksichtigung seiner Initiative und seiner Leistung ordnet und durchschaubar macht und damit dazu beiträgt, dass die Arbeitnehmer des Betriebes insoweit gleichmäßig und nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

6.1 Grundlagen

6.1.1 Privatwirtschaft: BetrVG, BR, BV

Für die Privatwirtschaft ist die Mitbestimmung des Betriebsrats (BR) im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Arbeitgeber und Betriebsrat können Betriebsvereinbarungen (BV) abschließen.

6.1.2 Öffentlicher Dienst: BPersVG und LPersVGe, PR, DV

Für den öffentlichen Dienst des Bundes ist die Mitbestimmung des Personalrats (PR) im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geregelt. Für die sechzehn Bundesländer ist dies in den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen (LPersVG) geregelt.

Arbeitgeber und Personalrat können Dienstvereinbarungen (DV) abschließen.

6.2 Mitbestimmung in der Privatwirtschaft

In der Weimarer Republik wurden 1920 im Betriebsrätegesetz die Wahl einer Arbeitnehmervertretung und deren Mitbestimmungsrechte geregelt.

Dieses Gesetz wurde 1934 von den Nationalsozialisten aufgehoben und durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ersetzt, das in den Betrieben das Führerprinzip konstituierte.

Dieses Gesetz wurde 1946 vom Alliierten Kontrollrat der vier Siegermächte aufgehoben. Im Kontrollratsgesetz Nr. 22 wurde die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten gestattet.

1952 trat das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Kraft, das die Tradition des Weimarer Betriebsrätegesetzes aufgriff und die Mitbestimmung der Betriebsräte in der Privatwirtschaft neu regelte.

Im BetrVG 1952 war das BVW noch keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit. Es bestand aber die Möglichkeit, eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen. § 57 Abs. 2 BetrVG 1952 lautete:

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden:

- a) Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
- b) Einrichtung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

Manche Firmen stufen das BVW als Wohlfahrtseinrichtung ein und schlossen eine freiwillige BV ab.

Im Jahre 1972 wurde das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend novelliert. In diesem Zusammenhang wurde das BVW mitbestimmungspflichtig. Im dritten Abschnitt des Gesetzes, der mit „Soziale Angelegenheiten“ betitelt ist, heißt es in § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG:

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: ...

12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen. ...

⁶³ Bundesarbeitsgericht (1981).

Da gegenwärtig keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen zum BVW existieren, steht dieser Mitbestimmung nichts im Weg.⁶⁴

6.2.1 Grundsätze

Grundsätze für ein bestimmtes Verhalten oder Geschehen sind laut dem bereits erwähnten BAG-Urteil aus dem Jahre 1981 „allgemeine Richtlinien, Orientierungspunkte und Bewertungsmaßstäbe, die geeignet sind, das Geschehen so zu ordnen und zu verfestigen, dass es in vorhersehbaren und nachprüf-baren Bahnen verläuft.“⁶⁵

Speziell bei den Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen geht es „um die abstrakt-gene-relle Regelung des Einbringens von Verbesserungsvorschlägen und deren Bewertung sowie um die Festlegung der Grundsätze zur Bemessung der Vergütung für einen verwerteten Verbesserungsvor-schlag.“⁶⁶

Zu diesen Grundsätzen gehört unter anderem die Regelung folgender Fragen:

- Welches Ziel hat das BVW?
- Wer darf Verbesserungsvorschläge einreichen?
- Nach welchem Verfahren wird über Verwertung oder Ablehnung entschieden?
- Nach welchem Verfahren wird bei verwerteten Verbesserungsvorschlägen die Prämie ermittelt?
- Was passiert, wenn der Einreicher mit der Ablehnung oder mit der Prämie nicht einverstanden ist?

Derartige Fragen können in einer BVW-Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ge-regelt werden. Einer BV kommt gemäß § 77 Abs. 1 BetrVG normative Wirkung zu. Ihre Regelungen werden Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge.

6.2.2 Arbeitnehmer

Das Betriebsverfassungsgesetz gilt ausschließlich für die im jeweiligen Unternehmen beschäftigten Ar-beitnehmer. Darunter fallen laut § 5 Abs. 1 BetrVG:

- Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.
- in Heimarbeit Beschäftigte, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten
- Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Be-ruftsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG gelten sogenannte Organmitglieder (AG-Vorstandsmitglie-der, GmbH-Geschäftsführer) und verschiedene weitere Personen, die im § 5 Abs. 2 BetrVG genannt sind. Außerdem findet das BetrVG, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, laut § 5 Abs. 3 BetrVG keine Anwendung auf leitende Angestellte.

Eine BVW-Betriebsvereinbarung gilt nur für die Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG. Zu diesen ge-hören auch Mitarbeiter, die wegen Krankheit oder Urlaub abwesend sind. Arbeitnehmer in Elternzeit gehören ebenfalls dazu, denn § 5 Abs. 1 BetrVG erfasst auch ruhende Arbeitsverhältnisse.^{67 68}

Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell befinden, sind keine Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG. Denn sie treten im Anschluss daran unmittelbar in den Ruhestand. Daher endet mit Beginn der Freistellungsphase ihre tatsächliche Beziehung zum Be-trieb und mit ihr die Betriebszugehörigkeit.⁶⁹

⁶⁴ Allerdings wurde in einem 2004 veröffentlichten Umfrageergebnis ein nicht näher bezeichneter Fir-mentarifvertrag mit Regelungen zum BVW genannt. Siehe: Jentgens/Kamp S. 111.

⁶⁵ Bundesarbeitsgericht (1981).

⁶⁶ Bundesarbeitsgericht (1981).

⁶⁷ Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg.

⁶⁸ Bundesarbeitsgericht (2003).

⁶⁹ Bundesarbeitsgericht (2003).

6.2.3 Leiharbeitnehmer

Eine Sonderstellung nehmen Leiharbeitnehmer, auch Zeitarbeitnehmer genannt, ein. Sie gehören nicht zu den Arbeitnehmern des Entleihers und bleiben auch nach der Überlassung an den Entleiher Arbeitnehmer des Verleihers.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gibt es im § 11 Abs 7 eine spezielle Regelung für Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen von Leiharbeitnehmern:

Hat der Leiharbeitnehmer während der Dauer der Tätigkeit bei dem Entleiher eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag gemacht, so gilt der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen.

Dies wird nach allgemeiner Auffassung so ausgelegt, dass ein Leiharbeitnehmer für Verbesserungsvorschläge jeglicher Art, also auch für untechnische Verbesserungsvorschläge, die er beim Entleiher einreicht, dieselben Rechte wie die Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs genießt. Die Regelungen einer BVW-BV gelten demnach auch für die im Unternehmen beschäftigten Leiharbeitnehmer.⁷⁰

6.2.4 Sonstige Personen

Wenn beispielsweise auch leitende Angestellte, Organmitglieder, Freie Mitarbeiter, Rentner, Lieferanten oder Kunden in das BVW einbezogen werden sollen, kann dies nicht in der BVW-BV geregelt werden. Denn für Sachverhalte, die außerhalb des Geltungsbereichs des BetrVG liegen, fehlt den Betriebsparteien die Regelungskompetenz.

Es besteht aber die Möglichkeit, in einem separaten Dokument zu erklären, dass bestimmte Personen, die nicht zum Kreis der Arbeitnehmer gehören, Verbesserungsvorschläge einreichen können, die nach den Regeln der BVW-BV behandelt werden.

Es ist aber fraglich, ob die Prämiengrundsätze einer BVW-BV beispielsweise für Vorschläge von Kunden oder Lieferanten geeignet sind. Aus diesem Grund wird zweckmäßiger Weise eine spezielle Richtlinie für Verbesserungsvorschläge von Externen erstellt.

6.2.5 Grenzen der Mitbestimmung

Seit der Reform des BetrVG im Jahre 1972 sind die Grundsätze des BVW mitbestimmungspflichtig. Etwa zehn Jahre dauerte es, bis die BAG-Urteile von 1981 und 1982 vorlagen, in denen überzogene Hoffnungen, die sich die Arbeitnehmervertreter von der neuen Regelung gemacht hatten, zurechtgerückt wurden.

Das BAG setzte die Grenzen der Mitbestimmung genau da, wo sie der Gesetzgeber vorgesehen hatte: Bei den Grundsätzen des BVW. Demnach sind vom § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG nicht abgedeckt:

- Die Festlegung eines Prozentfaktors, aus dem sich Prämien in Abhängigkeit des Nutzens ergeben
- Anerkennungsprämien für abgelehnte Vorschläge
- Die Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags im Einzelfall
- Die Entscheidung über die Höhe der Prämie eines Verbesserungsvorschlags im Einzelfall
- Die Einrichtung eines paritätisch besetzten BVW-Bewertungsausschusses
- Die Bestellung des BVW-Beauftragten

Lediglich das Initiativrecht zur Einrichtung eines BVW wurde vom BAG bejaht.

6.2.6 Initiativrecht des Betriebsrats

Kann der Betriebsrat verlangen, dass in einem Unternehmen, das bisher kein BVW hat, ein BVW eingeführt wird? Diese Frage wird in dem eingangs erwähnten BAG-Urteil aus dem Jahr 1981 beantwortet:⁷¹

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Regelung der Grundsätze für ein betriebliches Vorschlagswesen ist 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.

Neben ausführlichen Argumenten für dieses Initiativrecht führt das BAG in diesem Urteil aus, dass das Verlangen des Betriebsrats nur dann rechtsmissbräuchlich wäre, wenn aufgrund der konkreten

⁷⁰ Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. S. 29.

⁷¹ Bundesarbeitsgericht (1981).

betrieblichen Situation keinerlei Bedürfnis zur Regelung der Behandlung betrieblicher Verbesserungsvorschläge besteht.

6.2.7 Festlegung des Prämienfaktors

Kann der Betriebsrat verlangen, dass sich die Prämien einen bestimmten Prozentsatz (z.B. 35 %) des Nutzens des jeweiligen Vorschlags betragen müssen? Hierzu das BAG:⁷²

Grundsätze für ein betriebliches Vorschlagswesen umfassen auch Grundsätze für die Bemessung der Prämie. Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist jedoch nicht mehr eine Regelung gedeckt, nach der die Prämie einen bestimmten Prozentsatz des Nutzens des Verbesserungsvorschlags betragen müsse.

Zwar gehört eine generelle Regelung der Methoden, mit denen Prämien bemessen werden, im Hinblick auf eine gleichmäßige Behandlung der Arbeitnehmer zu den mitbestimmungspflichtigen Grundsätzen.

Die Festlegung einer konkreten Höhe der Prämie ist hingegen nicht erforderlich, um eine gleichmäßige Behandlung aller Arbeitnehmer sicherzustellen. Denn die gleichmäßige Behandlung ist auch dann gewährleistet, wenn die Prämie nicht 35 %, sondern beispielsweise 5, 10 oder 15 % beträgt.

Der Prämienfaktor gehört daher nicht zu den Grundsätzen über die Bemessung der Prämie. Er wird von dem allein auf diese Grundsätze beschränkten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht erfasst. Es steht dem Arbeitgeber frei, zu bestimmen, in welchem Verhältnis die zu gewährende Prämie zum Jahresnutzen eines Verbesserungsvorschlags stehen soll.

6.2.8 Anerkennungsprämien

Kann der Betriebsrat verlangen, dass für abgelehnte Verbesserungsvorschläge sogenannte Anerkennungsprämien gewährt werden? Hierzu das BAG:⁷³

Nicht mehr vom Mitbestimmungsrecht gedeckt ist auch eine Bestimmung, wonach der Arbeitgeber auch für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge eine Anerkennungsprämie zu zahlen hat.

Ansonsten würde der Arbeitgeber zu einer Leistung verpflichtet werden, auf die, anders als beim verwerteten Verbesserungsvorschlag, der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat.

6.2.9 Annahme oder Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags

Kann der Betriebsrat die Annahme oder Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags erzwingen? Hierzu das BAG:⁷⁴

Ob sie angenommen oder verwertet werden, unterliegt der freien Entscheidung des Arbeitgebers.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht im Jahre 1982 in einem zweiten wichtigen Grundsatzurteil zur Mitbestimmung nochmals bekräftigt:⁷⁵

Ob aufgrund von Verbesserungsvorschlägen die betriebliche Organisation, das Fertigungsverfahren oder sonstige Vorgänge im Betrieb geändert werden sollen, ist eine unternehmerische Entscheidung. Diese ist grundsätzlich frei.

Sie kann zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 91 oder §§ 111 f. BetrVG führen, die aber diese Maßnahmen nicht an die Zustimmung des Betriebsrates binden oder dem Betriebsrat das Recht einräumen, die Durchführung solcher Maßnahmen zu erzwingen.

6.2.10 Festlegung der Prämie eines Verbesserungsvorschlags

Für verwertete Verbesserungsvorschläge hat der Arbeitnehmer, sofern er eine Sonderleistung erbracht hat, einen Anspruch auf angemessene Vergütung. Hat der Betriebsrat das Recht, bei jeder einzelnen Prämie mitzubestimmen? Muss jede Prämie, bevor sie ausbezahlt werden darf, vom Betriebsrat abgesegnet werden? Hierzu das BAG im Jahre 1982:⁷⁶

Vom erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 12 ist eine Regelung nicht gedeckt, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einräumen soll ... bei der

⁷² Bundesarbeitsgericht (1981).

⁷³ Bundesarbeitsgericht (1981).

⁷⁴ Bundesarbeitsgericht (1981).

⁷⁵ Bundesarbeitsgericht (1982).

⁷⁶ Bundesarbeitsgericht (1982).

Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfall, auch wenn diese im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze getroffen werden soll.

In der detaillierten Begründung heißt es:

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, nach welchen Grundsätzen und Methoden die Prämie bemessen werden soll, bei der Frage, wie der Nutzen eines Verbesserungsvorschlages zu ermitteln ist, über die Grundsätze für die Höhe und Art der Prämie und über die Verteilung einer Prämie bei Gruppenvorschlägen oder hinsichtlich der Prämiengrundsätze und Bewertungsmaßstäbe sowie darüber, wie eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag bestimmt werden soll, dessen Nutzen nicht zu ermitteln ist. ...

Die Entscheidung über die nach diesen Regelungen im Einzelfall zu gewährende Prämie ist damit Ausführung dieser Grundsätze, die nach dem oben Gesagten Sache des Arbeitgebers ist. ... Diese Bewertung und die daraus sich ergebende rechnerische Ermittlung der Prämienhöhe ist Rechtsanwendung.

6.2.11 Paritätische BVW-Kommission

Es war früher in den meisten Firmen üblich, den Betriebsrat auf Basis freiwilliger Mitbestimmung auch im Einzelfall mitentscheiden zu lassen. In vielen Unternehmen wird dies noch heute so praktiziert.

Die Frage, ob ein Vorschlag verwertet wird und wie hoch die Prämie sein soll, wird in Sitzungen einer BVW-Kommission, in der der Betriebsrat meist paritätisch vertreten ist, gemeinsam entschieden. Diese BVW-Kommissionen werden auch als BVW-Bewertungsausschüsse bezeichnet.

Manche Unternehmen stimmen sich in einem Umlaufverfahren mit den Mitgliedern dieser BVW-Kommission ab oder holen deren Zustimmung digitalisiert ein. Nur die Vorschläge, bei denen es Meinungsverschiedenheiten gibt, werden in einer Kommissionssitzung behandelt.

Es mag sinnvoll sein, zumindest Prämien oberhalb eines gewissen Schwellenwertes (z.B. Prämien ab 5.000 Euro) abschließend durch eine BVW-Kommission freizugeben. Mit seiner im Laufe der Jahre erworbenen Erfahrung kann ein solches Gremium zu einer als gerecht empfundenen, alle Mitarbeiter gleich behandelnden Prämierung beitragen.

Kann der Betriebsrat verlangen, dass es eine solche Kommission gibt? Kann er verlangen, dass sie paritätisch, also mit gleichvielen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist? Hierzu das BAG im Jahre 1981:⁷⁷

Von daher begegnet es keinen Bedenken, wenn die Einigungsstelle in Ziff. IV 2 ihres Spruches 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 Ordnungsvorschrift, 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.

6.2.12 Paritätische BVW-Einspruchskommission

Auch wenn das BAG paritätische BVW-Kommissionen als „nicht erforderlich“ und „unschädlich“ bezeichnet, gibt es Situationen, in denen es ausgesprochen schädlich wäre, keine paritätische Kommission zu haben.

Dabei geht es um Fälle, in denen Arbeitnehmer vor Gericht gehen, weil sie beispielsweise nicht damit einverstanden sind, dass sie keine Prämie erhielten, weil ihre Vorschläge nicht als Sonderleistung anerkannt wurden.

Hierzu stellte das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2004 in einem Grundsatzurteil fest:⁷⁸

1. Die Betriebsparteien dürfen zur verbindlichen Beurteilung eingereicherter Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen einrichten. Die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen dieser Kommissionen sind nur beschränkt gerichtlich überprüfbar: Inhaltlich ist zu

⁷⁷ Bundesarbeitsgericht (1981).

⁷⁸ Bundesarbeitsgericht (2004).

überprüfen, ob das Ergebnis offenbar unrichtig ist. 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.

2. 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.

3. Verfahrensverstöße führen dazu, dass gerichtlich in vollem Umfange 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.

Der Grund für diese Entscheidung ist die Überlegung, dass eine innerbetriebliche paritätische Kommission betriebsnah entscheiden kann und dadurch außenstehenden Stellen überlegen ist.

Ein Arbeitgeber muss an dieser beschränkten gerichtlichen Überprüfbarkeit der in seinem BVW gefällten Entscheidungen ein starkes Interesse haben. Daher sollte er zusammen mit dem Betriebsrat eine paritätische BVW-Einspruchskommission einrichten. Diese sollte immer dann entscheiden, wenn ein Arbeitnehmer seine Einspruchsmöglichkeiten, die in einer BVW-BV üblicherweise eingeräumt werden, ausgeschöpft hat. Also dann, wenn als nächster Schritt der Gang des Mitarbeiters zum Arbeitsgericht droht.

Denn der Rechtsweg ist, wie bereits oben dargestellt, nicht ausschließbar. Wenn aber eine paritätische Einspruchskommission die gebotene inhaltliche und verfahrensmäßige Sorgfalt walten lässt, wird der Versuch, deren Mehrheitsentscheidung vom Arbeitsgericht überprüfen zu lassen, erfolglos sein. Die fundierte Mehrheitsentscheidung einer paritätischen BVW-Kommission senkt das Prozessrisiko für den Arbeitgeber erheblich.⁷⁹

6.2.13 Bestellung des BVW-Beauftragten

Unterliegt es der Mitbestimmung, welche Person der Arbeitgeber als BVW-Beauftragten bestellt? Hierzu das BAG im Jahre 1982:⁸⁰

Vom erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 12 ist eine Regelung nicht gedeckt, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einräumen soll bei der Bestellung des jeweiligen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen.

Allerdings wies das BAG auf die Mitbestimmungsrechte hin, die der Betriebsrat nach § 99 BetrVG grundsätzlich bei jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzungen hat:

Die Besetzung der Position des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen kann eine personelle Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 BetrVG sein, sei es, dass für diese Stelle ein Arbeitnehmer neu eingestellt wird, sei es, dass einem bereits beschäftigten Arbeitnehmer dieser Arbeitsbereich neu zugewiesen wird und darin eine Versetzung zu sehen ist.

6.2.14 Weitere Mitbestimmungsrechte

Bei der Verwertung von Verbesserungsvorschlägen können über § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG hinaus auch weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats tangiert sein. Beispiele:

- Auf Grund eines Verbesserungsvorschlages wird eine Stelle eingespart (Mitbestimmung bei Kündigungen nach § 102 BetrVG).
- Auf Grund eines Verbesserungsvorschlages wird ein Arbeitsablauf beschleunigt. Dieser neue Arbeitsablauf widerspricht jedoch offensichtlich den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (Mitbestimmung nach § 91 BetrVG).

6.2.15 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Gemäß § 88 BetrVG besteht die Möglichkeit, freiwillige Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Die dortige Aufzählung von Anwendungsfällen ist auf Grund des Wortes „insbesondere“ nur beispielhaft gemeint.

Vor diesem Hintergrund können sämtliche Aspekte, die vom § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG nicht erfasst sind, trotzdem in eine BVW-BV aufgenommen werden. Diese Punkte gelten dann als freiwillige Vereinbarung nach § 88 BetrVG.

⁷⁹ Koblank (2004, 1) S. 2.

⁸⁰ Bundesarbeitsgericht (1982).

Ein praktisches Beispiel ist der Prämienfaktor, der angibt, wie hoch Prämien in Prozent vom Nutzen sind. Er fällt wie gesagt nicht unter den § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG. Es gibt aber kaum eine BVW-BV, in der dieser Prämienfaktor fehlt. Wenn beispielsweise ein Prämienfaktor von 30 % festgelegt ist, gilt dies als freiwillige Betriebsvereinbarung.

Was hat dies für Konsequenzen?

6.2.16 Nachwirkung bei Kündigung einer Betriebsvereinbarung

In § 77 Abs. 5 und 6 BetrVG ist festgelegt:

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Absatz 6 regelt die sogenannte Nachwirkung aller Bestandteile der BV, die der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, zu der unter anderem auch die Mitbestimmung laut § 87 BetrVG gehört. Diese bleiben auch nach einer Kündigung so lange gültig, bis es zu einer Einigung über eine neue Abmachung kommt.

Diejenigen Regelungsgegenstände aber, die im Rahmen freiwilliger Mitbestimmung vereinbart wurden, werden mit Ablauf der Kündigungsfrist wirkungslos. Das würde beim Beispiel des Prozentfaktors von 30 % bedeuten, dass der Arbeitgeber ihn nach Ablauf der Kündigungsfrist einseitig anders festlegen kann, zum Beispiel auf 20 %.

All dies ergibt sich aus einem BAG-Urteil aus dem Jahre 1990:⁸¹

Eine Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung kommt danach nur dann in Betracht, wenn die in der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung eine Angelegenheit der sogenannten erzwingbaren Mitbestimmung betrifft. Ist die Angelegenheit nur der freiwilligen Mitbestimmung zugänglich, wirkt die in ihr getroffene Regelung nach Ablauf der Betriebsvereinbarung, bei einer Kündigung also nach Ablauf der Kündigungsfrist, nicht nach. ...

Nur dann, wenn teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen keine Nachwirkung entfalten, wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber mit Mitteln des Betriebsverfassungsrechts nicht gezwungen wird, eine freiwillige Leistung länger zu erbringen, als er aufgrund der in der Betriebsvereinbarung eingegangenen Bindung verpflichtet ist.

Bei einer gekündigten BVW-BV müsste demnach Satz für Satz geprüft werden, ob er unter § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG fällt und nachwirkt oder ob er ersatzlos gestrichen werden kann.

Wenn allerdings in der Betriebsvereinbarung – aus Arbeitgebersicht eher unklug – eine Nachwirkung die gesamte BV vereinbart wurde, gelten auch die freiwilligen Teile bis zur Einigung über eine neue Abmachung weiter.

6.2.17 Kontrollrecht des Betriebsrats

§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG schließt wie gesagt eine Mitsprache des Betriebsrats bei der Einzelentscheidung über einen Verbesserungsvorschlag nicht mit ein.

Nehmen wir an, dass in einer BVW-BV keine freiwillige Mitbestimmung bei Einzelentscheidungen abgeschlossen wurde. Dann hat der Betriebsrat trotzdem die Möglichkeit, eine Einzelentscheidung nachträglich zu prüfen.

Denn laut § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

In Rahmen dieses Kontrollrechts kann der Betriebsrat Einzelfälle dahingehend nachprüfen, ob die in der BVW-BV vereinbarten Grundsätze eingehalten wurden. Laut § 80 Abs. 2 Satz 2 sind dem Betriebsrat dabei auf Verlangen alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Während aber ein freiwillig gewährtes Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über einen Vorschlag bereits vor der Entscheidung wirkt, greift das Kontrollrecht erst nach der Entscheidung.

⁸¹ Bundesarbeitsgericht (1990).

Darüber hinaus kann auch der einzelne Arbeitnehmer nach den §§ 84 und 85 BetrVG im Wege der Beschwerde beim Betriebsrat mit dessen Hilfe Ansprüche gegen den Arbeitgeber durchsetzen.

6.2.18 Vorschläge an den Betriebsrat

Der im Jahre 2001 in das BetrVG aufgenommene § 86a sieht ein Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer an den Betriebsrat vor. In § 86a BetrVG heißt es:

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.

In der Begründung zum Kabinettsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes (BetrVerfReformG) vom 14. Februar 2001 heißt es im Abschnitt „B. Besonderer Teil“ unter der Überschrift „Zu Nummer 55 (§ 86a)“:⁸²

In der heutigen Zeit ist es den Arbeitnehmern immer mehr ein Anliegen, selbst stärker Einfluss auf die Betriebspolitik und die Betriebsratsarbeit nehmen zu können. ... Dies soll dadurch erreicht werden, dass der einzelne Arbeitnehmer auch außerhalb von Betriebsversammlungen und Sprechstunden die Initiative ergreifen kann, um Themen, die er für wichtig hält, an den Betriebsrat heranzutragen, damit dieser sich mit diesen Fragen auseinandersetzen und gegebenenfalls entsprechende Regelungen mit dem Arbeitgeber anstreben kann. Dieses individuelle Vorschlagsrecht soll Anreiz bieten, dass sich die Arbeitnehmer entsprechend ihrem Selbstverständnis in betrieblichen Angelegenheiten verstärkt einschalten und ihre Ideen und Sichtweise gegenüber ihrer Interessenvertretung kundtun. Dadurch kann die innerbetriebliche Diskussion belebt und bereichert werden. ... Eine Begrenzung des Vorschlagsrechts auf bestimmte Themen ist nicht vorgesehen. Einzige Voraussetzung ist, dass der Gegenstand des Themas in die Zuständigkeit des Betriebsrats fällt. ... Damit ist jedoch kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Weiterverfolgung des Vorschlags verbunden. Auch in diesem Fall obliegt es der Entscheidungsfreiheit des Betriebsrats, wie er mit diesem Vorschlag umgehen will.

Es gibt demnach

- Vorschläge an den Arbeitgeber im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG
- Vorschläge an den Betriebsrat im Rahmen von § 86a BetrVG

Es besteht eventuell die Gefahr, dass manche Mitarbeiter dies durcheinanderbringen. In der BVW-BV kann daher ein Hinweis nicht schaden, dass Vorschläge an den Betriebsrat nach § 86a BetrVG nicht unter die Regelungen des BVW fallen.

Ein ähnlicher Hinweis steht in den meisten BVW-BV auch zu Arbeitnehmererfindungen nach § 5 ArbNErfG, die ebenfalls nicht in den Verantwortlichkeitsbereich des BVW fallen. Arbeitnehmererfindungen werden weiter unten behandelt.

6.2.19 Förderung von Eigeninitiative

Ebenfalls im Jahre 2001 wurde der § 75 BetrVG in Richtung Selbständigkeit und Eigeninitiative erweitert. Der neue § 75 Abs. 2 BetrVG lautet:

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

In der Begründung zum Kabinettsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes (BetrVerfReformG) vom 14. Februar 2001 heißt es im Abschnitt „B. Besonderer Teil“ unter der Überschrift „Zu Nummer 51 (§ 75)“:⁸³

Zugleich wird damit eine wesentliche Grundlage für die im Entwurf vorgesehenen Beteiligungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen geschaffen und hebt deren Bedeutung in der Betriebsverfassung hervor.

Das Ideenmanagement, das auf dem Gedanken der Partizipation beruht, ist zu diesen Überlegungen kompatibel.

⁸² Bundesregierung S. 60-61.

⁸³ Bundesregierung S. 56-57.

6.2.20 Einigungsstelle

Kann bei der Mitbestimmung über die Grundsätze des BVW keine Einigkeit erreicht werden, so entscheidet wie in allen anderen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die Einigungsstelle besteht laut § 76 BetrVG aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden oder über die Anzahl der Beisitzer nicht zustande, entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag.

Der Spruch der Einigungsstelle kann gerichtlich überprüft werden. Als Einigungsstellenvorsitzende werden meist Richter der Arbeitsgerichte eingesetzt. Damit sie nicht womöglich über ihren eigenen Einigungsstellenspruch zu entscheiden haben, müssen die Richter des für den Betrieb zuständigen Arbeitsgerichts den Vorsitz der Einigungsstelle ablehnen.

Die Anzahl der Beisitzer hängt von der Komplexität der zu verhandelnden Sache ab. In einfachen Fällen wird ein Beisitzer auf jeder Seite ausreichen. In schwierigen Fällen können zwei oder mehr Beisitzer pro Partei angemessen sein.

Das Einigungsstellenverfahren findet normalerweise im Betrieb oder an einem neutralen Ort statt. Das Verfahren ist nicht öffentlich. Da in diesem Artikel das Ideenmanagement im Mittelpunkt steht, kann hier auf die Einigungsstelle nicht näher eingegangen werden.

6.2.21 Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Falls ein Gesamtbetriebsrat besteht, ist dieser nach § 50 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.

Falls ein Konzernbetriebsrat besteht, ist dieser nach § 58 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet.

Da es rein theoretisch nichts gibt, das nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden könnte, wäre der Gesamtbetriebsrat niemals zuständig. Entsprechendes würde für den Konzernbetriebsrat gelten. Dies kann nicht der Sinn dieser Regelungen sein.

Es geht daher nicht um die Frage, ob etwas rein theoretisch auch auf unterer Ebene geregelt werden könnte, sondern beispielsweise darum, ob

- eine einheitliche Lösung dringend geboten ist
- eine Lösung in einzelnen Betrieben schwer erreichbar ist
- eine Regelung in einem Betrieb Auswirkungen auf einen anderen Betrieb hat.

Betriebsvereinbarungen auf Gesamt- oder Konzernbetriebsratsebene gibt es in der Praxis beispielsweise zu Altersteilzeit, Darlehensgewährung, IT-Grundsätzen, Personalplanung und nicht zuletzt auch zum BVW.

6.3 Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gilt laut § 1 BPersVG für die Verwaltungen, Gerichte und Betriebsverwaltungen des Bundes sowie für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. In diesem Gesetz ist die Mitbestimmung zum BVW geregelt.

Für die entsprechenden Einrichtungen der sechzehn Bundesländer ist die Mitbestimmung zum BVW im jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) geregelt.

Im öffentlichen Dienst können Arbeitgeber und Personalrat zu diesem Zweck eine BVW-Dienstvereinbarung (BVW-DV) abschließen.

6.3.1 Regelungen des Bundes im BPersVG

Das BPersVG gilt für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die in § 4 Abs. 1 BPersVG näher definiert sind.

(1) Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richter, die an eine der in § 1 genannten Verwaltungen oder zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen Tätigkeit an ein Gericht des Bundes abgeordnet sind.

6.3.1.1 Umfang der Mitbestimmung

In § 75 Abs. 3 Nr. 12 BPersVG heißt es:

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über ...

12. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens, ...

Da gegenwärtig keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen zum BVW existieren, steht dieser Mitbestimmung nichts im Weg. Sie unterscheidet sich aber deutlich von der Mitbestimmung in der Privatwirtschaft nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG, bei der die Betriebsräte über jegliche Grundsätze des BVW mitbestimmen können.

Denn laut § 75 Abs. 3 Nr. 12 BPersVG können die Personalräte nur über die Grundsätze der Bewertung von anerkannten Verbesserungsvorschlägen mitbestimmen. Das bedeutet, dass der gesamte Entscheidungsprozess bis zur Ablehnung oder Verwertung der Verbesserungsvorschläge ausgeklammert ist. Nur die anerkannten Verbesserungsvorschläge stehen zur Diskussion, und bei denen geht es ausschließlich um die Regeln für die Ermittlung der Prämienhöhe. Anerkannt sind Vorschläge, die verwertet und prämiert werden sollen, sowie Vorschläge, die abgelehnt, aber mit einer Anerkennungsprämie honoriert werden sollen.

Der Personalrat hat bei der Mitbestimmung zum BVW laut § 70 Abs. 1 ein Initiativrecht.

6.3.1.2 Zulässigkeit weitergehender Dienstvereinbarungen

Laut § 73 BPersVG sind Dienstvereinbarungen nur zulässig, soweit es das BPersVG ausdrücklich vorsieht. Daher kann in einer BVW-Dienstvereinbarung (BVW-DV) nichts geregelt werden, das über die Grundsätze der Bewertung von anerkannten Vorschlägen hinausgeht. Regelungen, die über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen hinausgehen, sind in einer BVW-DV unzulässig und wären unwirksam.

Würde eine Bundesbehörde auf die Idee kommen, eine BVW-Betriebsvereinbarung aus der Privatwirtschaft mehr oder weniger unverändert als Vorlage für eine BVW-Dienstvereinbarung zu verwenden, wäre das Ergebnis eine DV, die größtenteils nichtig wäre.

6.3.1.3 Rahmenrichtlinie für das Ideenmanagement in der Bundesverwaltung

Auch im öffentlichen Dienst besteht die Notwendigkeit, das BVW über den mitbestimmungspflichtigen Aspekt der Prämierung hinaus zu regeln. Da dies nicht in der BVW-DV möglich ist, wird das zweckmäßiger Weise in einer BVW-Richtlinie geregelt, die mit Ausnahme der Bewertung von anerkannten Vorschlägen nicht mitbestimmungspflichtig ist.

Es gibt eine Rahmenrichtlinie für das Ideenmanagement in der Bundesverwaltung aus dem Jahre 2010. Der Begriff „Ideenmanagement“ wird dort für etwas verwendet, das in Wirklichkeit lediglich ein BVW ist. Laut § 3 dieser Rahmenrichtlinie sollen die Behörden die interne Organisation des Ideenmanagements in eigener Verantwortung regeln. Die Rahmenrichtlinie lässt aber dafür wenig Spielraum, da sogar die Grundsätze der Prämierung bis ins kleinste Detail festgelegt sind.

Im § 8 dieser Rahmenrichtlinie wird zwar auf die Mitbestimmung der jeweils zuständigen Personalvertretung über die Grundsätze zur Bewertung von anerkannten Vorschlägen hingewiesen. Zu dem wenigen, das diese Rahmenrichtlinie an Gestaltungsspielraum für eine BVW-DV offenlässt, gehört die Festlegung der Personen, die die Bewertung der anerkannten Vorschläge durchführen sollen.

6.3.2 Regelungen der Länder in den LPersVGen

In den sechzehn Bundesländern gelten die jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze.

6.3.2.1 Umfang der Mitbestimmung

In den Bundesländern gibt es bezüglich der Mitbestimmung zum BVW drei verschiedene Varianten:

- Das LPersVG entspricht dem BPersVG: In der Mehrzahl der Länder ist die Mitbestimmung zum BVW nahezu identisch mit der Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 12 BPersVG.

- Das LPersVG entspricht dem BetrVG: In einigen Ländern geht die Mitbestimmung zum BVW über die Regelungen des BPersVG hinaus und ist damit nahezu identisch mit der Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG.
- In dem LPersVG kommt das BVW nicht vor: In den Personalvertretungsgesetzen einiger Ländern wird das Betriebliche bzw. Behördliche Vorschlagswesen nirgends erwähnt.

6.3.2.2 Zulässigkeit weitergehender Dienstvereinbarungen

Bezüglich der Möglichkeit, weitergehende Dienstvereinbarungen zum BVW abzuschließen, gibt es zwei Varianten:

- Das LPersVG entspricht dem BPersVG: In einigen Ländern ist die Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen ähnlich geregelt wie im § 73 Abs. 1 Satz 1 BPersVG. Dort gibt es keinen Spielraum für Vereinbarungen, die über den im Gesetz genannten Umfang der Mitbestimmung hinausgehen.
- Das LPersVG ist flexibler als BPersVG: In einigen Ländern gibt es keine derartige Einschränkung. Dort sind weitergehende Vereinbarungen, die über die Bewertung anerkannter Vorschläge hinausgehen, deshalb möglich.

Im Anhang sind die hierfür relevanten Paragraphen aller sechzehn Landespersonalvertretungsgesetze dargestellt. Im Kapitel über Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind weiter unten die Konsequenzen aus den unterschiedlichen Gesetzen der Bundesländer tabellarisch dargestellt.

7. Mitbestimmung im KVP

7.1 Mitbestimmung in der Privatwirtschaft

7.1.1 Mitbestimmung bei der Gruppenarbeit

Im Jahre 2001 kam es zu den seit 1972 umfangreichsten Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG wurde mit einer neuen Nr. 13 zur Gruppenarbeit ergänzt:

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: ...

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Bei dem auch als teilautonome Gruppenarbeit bezeichneten arbeitsorganisatorischen Konzept wird einer Gruppe von Arbeitnehmern für einen abgegrenzten Aufgabenbereich die selbstständige Erledigung der Arbeitsprozesse überlassen.

In der Begründung zum Kabinettsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes (BetrVerfReformG) vom 14. Februar 2001 heißt es im Kapitel „III. Wesentlicher Inhalt“ unter Punkt 5:⁸⁴

Künftig soll der Betriebsrat bei den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mitbestimmen. Gruppenarbeit hat sich als moderne Arbeitsform erwiesen, die in vielen Fällen effiziente Arbeitsleistungen und gute Arbeitsbedingungen gleichermaßen mit sich bringt. Gleichwohl birgt die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die Gruppe und die Selbstorganisation der Gruppe eine Reihe von potenziellen Konflikten, die nur im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat sachgemäß gelöst werden können. Eine Mitarbeit des Betriebsrats an den Grundzügen über die Durchführung von Gruppenarbeit bietet die beste Gewähr dafür, dass Lösungen für die Gruppe als Ganzes gefunden werden, ohne einzelne Gruppenmitglieder auszugrenzen oder über Gebühr zu belasten. Dies wiederum ist die Voraussetzung dafür, dass Gruppenarbeit zum Wohle des Betriebs funktioniert.

Die Mitbestimmung besteht nur im Rahmen der teilautonomen Gruppenarbeit. In der Begründung zum Kabinettsentwurf heißt es im Abschnitt „B. Besonderer Teil“ unter der Überschrift „Zu Nummer 56 (§ 87 Abs. 1 Nr. 13)“:⁸⁵

Dieses Mitbestimmungsrecht besteht nur bei der vorerwähnten teilautonomen Gruppenarbeit. Diese wird im zweiten Halbsatz der neuen Nummer 13 definiert; sie liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt. Es werden also Arbeitnehmer, die an sich Einzeltätigkeiten erbringen, zu einer Arbeitsgruppe zusammengefasst, die durch Übertragung von vor- oder nachgelagerten Tätigkeiten oder Vorgesetztenkompetenzen eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat. Die Gruppe steuert weitgehend die Ausführung der Aufgabe selbständig und kontrolliert - gegebenenfalls im Rahmen von Vorgaben - das Ergebnis. Schließlich muss die Arbeitsgruppe in den betrieblichen Arbeitsablauf eingegliedert sein.

Wenn es in einer Firma Gruppenarbeit gibt, werden Arbeitgeber und Betriebsrat auf Grund dieses Mitbestimmungsrechts in der Regel eine Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit abschließen. Eine Gruppenarbeit-BV kann Regelungen zu beispielsweise folgenden Punkten enthalten:⁸⁶

- Geltungsbereich
- Definition und Zielsetzung der Gruppenarbeit
- Aufgaben und Kompetenzen der Gruppe
- Gruppengröße und -zusammensetzung
- Gruppensprecher, Gruppengespräche
- Zusammenarbeit zwischen den Gruppen
- Qualifizierung, Personalbemessung
- Zielfindung, Arbeitspensen, Solldaten
- Entlohnungsgrundsätze, Arbeitszeit

⁸⁴ Bundesregierung S. 4.

⁸⁵ Bundesregierung S. 61-62.

⁸⁶ Breisig/Kamp S. 60-62.

- Konfliktlösung in der Gruppe

Sofern es zu den Aufgaben der Gruppe gehört, Prozessverbesserungen zu erarbeiten und umzusetzen, kann auch dies in der Gruppenarbeit-BV behandelt werden. Diese Verbesserungen würden keine Sonderleistungen darstellen, da für die Mitarbeiter der Gruppe folgendes der oben genannten KO-Kriterien bejaht werden muss:

- b) Ist es die generelle Aufgabe des Mitarbeiters, derartige Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten?

Es wäre widersinnig, solche Verbesserungen in vermeintlicher Analogie zum BVW zu prämiieren, da im BVW erklärtermaßen nur Sonderleistungen prämiert werden.

Ein sachgerechter Ansatz besteht darin, die Gruppe in Form eines *Gain Sharing* (dt.: Teilen des Vorteils) an den von ihr erzielten Verbesserungen partizipieren zu lassen. Hierzu werden Arbeitsstunden, Materialverbrauch, Anzahl von Mängeln und andere Parameter fortlaufend gemessen. Die durch die qualitativ verbesserten Prozesse erzielten Mehrgewinne werden zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern der Gruppe geteilt. Hierfür gibt es allerdings keine gesetzlichen Regelungen.

Da in diesem Artikel das Ideenmanagement im Mittelpunkt steht, kann hier auf die Gruppenarbeit nicht näher eingegangen werden.

Es sei aber angemerkt, dass auch die Mitglieder einer teilautonomen Gruppe Verbesserungsvorschläge im Rahmen des BVW einreichen können. Vorschläge, die den Arbeitsprozess der eigenen Gruppe betreffen, wären allerdings nicht prämiiefähig, sofern es zu den Aufgaben der Mitarbeiter der Gruppe gehört, Prozessverbesserungen zu erarbeiten und umzusetzen.

7.1.2 Keine Mitbestimmung bei Projektgruppen

Im KVP im Rahmen des Ideenmanagements werden die Verbesserungsvorschläge in zeitlich befristeten Projektgruppen generiert. Handelt es sich bei diesen episodischen KVP-Gruppen ebenfalls um Gruppenarbeit im Sinne § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG? Ein oberflächlicher Betrachter würde diese Frage vielleicht bejahen.

Das wäre aber eindeutig falsch. Denn Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt nur dann vor, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

In der Begründung zum Kabinettsentwurf wird unmissverständlich dargelegt, dass und warum das Mitbestimmungsrecht für KVP-Teams und andere Projektgruppen nicht gelten kann. Im Abschnitt „B. Besonderer Teil“ heißt es dort unter der Überschrift „Zu Nummer 56 (§ 87 Abs. 1 Nr. 13)“:¹

Arbeitsgruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation bestehen, wie z. B. Projektgruppen oder Steuerungsgruppen, werden nicht erfasst. Hier bestehen die eine Mitbestimmung rechtfertigenden Gefahren der Selbstausschöpfung und Ausgrenzung nicht.

KVP-Gruppen, die als Projektgruppen parallel zur Arbeitsorganisation tätig sind, fallen also nicht unter die im Jahre 2001 eingeführte Mitbestimmung der Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG.

Sollte die Arbeit der KVP-Gruppen mit Bildungsmaßnahmen verbunden sein, besteht gemäß § 98 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen.

7.1.3 Kein Analogfall zum BVW

In der Literatur wird zum Teil die Auffassung vertreten, eine Mitbestimmung zum KVP sei aus der Mitbestimmung zum BVW laut § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG herzuleiten. So beispielsweise Brent Schwab im Jahre 1996:⁸⁷

Fraglich muss erscheinen, ob die Arbeit eines bzw. in einem sog. Quality circle (Problemlösungsgruppe, Arbeitszirkel oder dergl.) ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst. Sofern mit einem solchen betrieblichen Instrument die Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen verbunden ist, besteht zugunsten des Betriebsrats bereits nach der Vorschrift des § 98 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Ansonsten dürfte die Tätigkeit einer solchen Problemlösungsgruppe schon tatbestandsmäßig dem betrieblichen Vorschlagswesen zuzuordnen sein und insoweit vom Inhalt und Umfang her dieselben Mitbestimmungsrechte auslösen wie beim BVW.

Ebenso Schüttkemper DB 1983, S. 1163 ff.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels RdNr. 374 zu § 87 BetrVG; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider RdNr. 293 zu § 87; Heilmann/Taeger BB 1990, 1973; a. A. Hess/Schlochauer/Glaubitz 3. Aufl. 1986,

⁸⁷ Schwab S. 21, RdNr. 68.

RdNr. 497 zu § 87 BetrVG; GK-Wiese Bd. 2. 4. Aufl. 1990, RdNr. 736 zu § 87 BetrVG; Stege/Weinspach RdNr. 204 a zu § 87; Schmidt/Doberahn NZA 1995, 1020; Münch ArbR/Matthes § 334 RdNr. 6.

Brent Schwab ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum BVW und Arbeitnehmererfindungsrecht. Beim ehemaligen Deutschen Institut für Betriebswirtschaft e.V. (DIB) in Frankfurt hielt er Seminare zu den rechtlichen Fragen des BVW ab. Zwar drückt er sich aus gutem Grund mit „fraglich“ und „dürfte“ ziemlich vorsichtig aus. Tatsächlich geht aber seine Überlegung, die Tätigkeit eines Qualitätszirkels dürfte tatbestandsmäßig dem BVW zuzuordnen sein, völlig an der Realität vorbei. Sie verkennt die offensichtlichen Unterschiede zwischen dem BVW und dem, was er damals mit Quality circle, Problemlösungsgruppe oder Arbeitszirkel bezeichnete und wir heute KVP-Gruppen nennen:

- Im BVW liefern die Mitarbeiter spontan entstandene Verbesserungsvorschläge, zu denen sie niemand beauftragt hat und zu denen sie nicht verpflichtet waren, und haben die Chance auf eine Prämie.
- Im KVP erhalten Mitarbeiter hingegen den Auftrag, temporär in einer Projektgruppe mitzuarbeiten. Nur weil in dieser Projektgruppe Verbesserungen erarbeitet werden, ist das kein Tatbestand, der dem BVW, bei dem es um spontane Ideenfindung und die Prämierung von Sonderleistungen geht, zuzuordnen ist.

Ähnlich beispielsweise auch Hess/Schlochauer/Glaubitz in ihrem Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz:⁸⁸

Verbesserungsvorschläge gehören nur dann zum betrieblichen Vorschlagswesen, wenn sie als zusätzliche Leistung anzusehen, also nicht aus dem durch das Arbeitsverhältnis gegebenen Pflichtenkreis hervorgegangen sind (Dietz/Richardi § 87 Rz. 639; Wiese GK-BetrVG § 87 Rz. 398; Stege/Weinspach § 87 Rz. 202). Deshalb bieten sog „Quality Circles“, nämlich Arbeitskreise von Mitarbeitern, in denen Möglichkeiten zur Verbesserung des Betriebsablaufs entwickelt werden, keinen Anknüpfungspunkt für ein Mitbestimmungsrecht (so auch: Stege/Weinspach § 87 Rz. 204a; a.A. Schüttkemper BB 1983, 1163, 1165 f.).

7.1.4 Freiwillige Mitbestimmung

Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf Grundlage des bereits erwähnten § 88 BetrVG eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur KVP-Gruppenarbeit abzuschließen.

Die Vorstellung, dass sich ein Arbeitgeber bei der Arbeit von Projektgruppen freiwillig hereinreden lassen wollte, ist aber eher abwegig. Daher wird die Überlegung einer KVP-Betriebsvereinbarung hier nicht weiterverfolgt.

Im Anhang ist ein Beispiel für eine IM-BV dargestellt. In dieser wird das KVP, in dem Beispiel als „Verbesserungsteams“ bezeichnet, zwar genannt, aber nicht im Einzelnen geregelt.

7.2 Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

In Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es keine Regelungen, die der im § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG festgelegten Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gruppenarbeit entsprechen.

Im Personalvertretungsgesetz einiger Bundesländer sind Dienstvereinbarungen zu Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich im Gesetz genannt sind, zulässig. Dies ist im Kapitel über Betriebs- und Dienstvereinbarungen in einer Tabelle der Bundesländer dargestellt. In diesen Ländern wäre eine KVP-Dienstvereinbarung denkbar, aber aus den gleichen Gründen wie in der Privatwirtschaft abwegig. Es besteht dort jedoch die Möglichkeit, sich an dem Beispiel für eine IM-BV im Anhang orientieren. Dort wird das KVP, in dem Beispiel als „Verbesserungsteams“ bezeichnet, zwar genannt, aber nicht im Einzelnen geregelt.

⁸⁸ Hess/Schlochauer/Glaubitz S. 1088, RdNr 497.

8. Betriebs- und Dienstvereinbarungen

8.1 Betriebsvereinbarung zum Ideenmanagement (BetrVG)

In der Privatwirtschaft, in der das BetrVG gilt, wird üblicherweise zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW-BV)⁸⁹ oder zum Ideenmanagement (IM-BV) abgeschlossen.

Im Anhang ist ein Beispiel für eine IM-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 IM-BV sein.

Die modulare Struktur bietet sich an, weil sie die Übersichtlichkeit und Verständlichkeit erhöht. Es empfiehlt sich, die IM-BV in mehrere Bausteine aufzugliedern: einen Hauptteil mit den grundlegenden Vereinbarungen und Anlagen mit operativen Festlegungen. Es versteht sich von selbst, dass auch die Anlagen fester Bestandteil der Betriebsvereinbarung 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.

8.1.1 Hauptteil

Im Hauptteil sollten Geltungsbereich, Ziel und Verfahren dargestellt werden. In dem Beispiel stehen „Verbesserungsvorschläge“ für BVW und die „Verbesserungsteams“ für KVP.

Da die Grundsätze des BVW unter die Mitbestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG fallen, sind die Verbesserungsvorschläge detailliert geregelt, was in zwei Anlagen geschieht.

Die Arbeit in den Verbesserungsteams unterliegt, wie bereits dargestellt, nicht der Mitbestimmung. Die Erwähnung der Verbesserungsteams in der BV ist daher rein deklaratorischer Art. Alle weiteren Details des KVP sind außerhalb der IM-BV in einer entsprechenden Richtlinie zu regeln. Aus diesen Gründen ist auch eine BV denkbar, die das KVP völlig ausklammert und nur das BVW regelt.¹

Um Missverständnisse auszuschließen, werden Arbeitnehmererfindungsmeldungen und Vorschläge an den Betriebsrat, die nicht in die Zuständigkeit des Ideenmanagements gehören, ausdrücklich erwähnt.

8.1.2 Anlage A

Anlage A soll den Entscheidungsprozess lückenlos und widerspruchsfrei dokumentieren. Die Bewertungskommission ist im Beispiel auf Basis freiwilliger Mitbestimmung paritätisch besetzt, da sie auch über Einsprüche zu entscheiden hat und bei der Entscheidung über Einsprüche die Parität für den Arbeitgeber von Vorteil ist. Die Priorität ist beispielhaft mit einer Frist von zwei Jahren festgelegt. Bei den Einsprüchen wird das BAG-Urteil aus dem Jahre 2004 berücksichtigt, demzufolge mehrheitliche Entscheidungen einer paritätischen Kommission nur beschränkt gerichtlich überprüfbar sind.

8.1.3 Anlage B

Anlage B soll das Prämienermittlungsverfahren widerspruchsfrei dokumentieren.

Auch wenn qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge eher unwahrscheinlich sind, gibt es dafür im 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 der Praxis 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.

⁸⁹ Koblank (2003) S. 2-5.

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.

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 2005 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 2005 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 gebietet es die Billigkeit, im Rahmen der freiwilligen Mitbestimmung einen Inflationsausgleich zu vereinbaren. Dadurch werden diese Zahlen in regelmäßigen Abständen ohne Neuverhandlungen der schleichenden Geldentwertung angepasst.

8.2 Dienstvereinbarung zum BVW (BPersVG)

Im öffentlichen Dienst gilt auf Bundesebene das BPersVG. Dies ermöglicht eine Dienstvereinbarung, die aber lediglich die Grundlagen der Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens regeln kann. Weitergehende Regelungen, die das BVW oder das KVP betreffen, sind nicht zulässig.

Im Anhang ist ein Beispiel für eine BVW-DV auf Basis des BPersVG dargestellt. Dieses Beispiel orientiert sich an der Rahmenrichtlinie für das Ideenmanagement in der Bundesverwaltung vom 27. Januar 2010.

Diese BVW-DV hat keinen Vorbildcharakter und ist auch nicht als Musterdienstvereinbarung gedacht. Sie soll lediglich den geringen Regelungsspielraum des BPersVG verdeutlichen.

Außerdem soll sie zeigen, wie die Details der Prämienermittlung zu Gunsten einer besseren Übersichtlichkeit in eine Anlage verlegt werden können. Diese entspricht der oben dargestellten Anlage B der IM-BV auf Basis des BetrVG.

Ein Äquivalent zur Anlage A der IM-BV auf Basis des BetrVG kann es in der BVW-DV nicht geben, da der dort beschriebene Entscheidungsprozess laut BPersVG nicht mitbestimmungspflichtig ist und nicht in einer DV geregelt werden kann.

8.2.1 Hauptteil

Im Hauptteil sollten Geltungsbereich und Grundsätzliches zur Bewertung anerkannter Verbesserungsvorschläge stehen.

In dem Beispiel entscheidet eine paritätische Bewertungskommission, die aus zwei Arbeitgebervertretern und zwei Personalräten besteht. Diese Bewertungskommission entscheidet auch über Einsprüche. Es sei daran erinnert, dass mehrheitliche Entscheidungen einer paritätischen Kommission nur beschränkt gerichtlich überprüfbar sind.

8.2.2 Anlage

Die Anlage soll das Prämienermittlungsverfahren widerspruchsfrei dokumentieren.

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

Bei der Ermittlung von Prämien für Vorschläge mit einem berechenbaren Nutzen wird wie auch in der Rahmenrichtlinie für das Ideenmanagement in der Bundesverwaltung auf § 7 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO) des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) verwiesen. In diesem Zusammenhang ist auch die zuletzt mit Rundschreiben vom 6. Mai 2019 geänderte Arbeitsanleitung Einführung in Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen des BMF zu beachten. Diese wird in der Rahmenrichtlinie in Fußnote 2 – dort allerdings in einer veralteten Fassung – erwähnt.

Sachprämien und Anerkennungsprämien sind im Beispiel nicht vorgesehen. Ein Faktor für den Reifegrad und ein Inflationsausgleich wie in der Anlage B der IM-BV laut BetrVG sind in der Rahmenrichtlinie nicht vorgesehen.

8.3 Dienstvereinbarung zum BVW (LPersVGe)

Auf Länderebene gelten im öffentlichen Dienst die Landespersonalvertretungsgesetze. Deren Regelungen gleichen, wie bereits dargestellt, zum Teil denen des BPersVG und zum Teil denen des BetrVG. Zum Teil sind auch weitergehende Dienstvereinbarungen möglich. Nur in einem Bundesland ist überhaupt keine DV zum BVW möglich.

In der folgenden Tabelle sind die Konsequenzen aus den unterschiedlichen Gesetzen der Bundesländer dargestellt:

| Bundesland | Mitbestimmung zum BVW | Weitergehende Dienstvereinbarung | Fall |
|------------------------|-----------------------|----------------------------------|------|
| Baden-Württemberg | Analog BPersVG | Analog BPersVG (nicht zulässig) | 1 |
| Bayern | Analog BPersVG | Analog BPersVG (nicht zulässig) | 1 |
| Berlin | Analog BPersVG | Zulässig | 2 |
| Brandenburg | Analog BPersVG | Zulässig | 2 |
| Bremen | Nicht erwähnt | Zulässig | 2 |
| Hamburg | Analog BPersVG | Zulässig | 2 |
| Hessen | Analog BPersVG | Analog BPersVG (nicht zulässig) | 1 |
| Mecklenburg-Vorpommern | Analog BPersVG | Zulässig | 2 |
| Niedersachsen | Analog BetrVG | Zulässig | 3 |
| Nordrhein-Westfalen | Analog BPersVG | Zulässig | 2 |
| Rheinland-Pfalz | Analog BetrVG | Zulässig | 3 |
| Saarland | Analog BPersVG | Analog BPersVG (nicht zulässig) | 1 |
| Sachsen | Analog BPersVG | Analog BPersVG (nicht zulässig) | 1 |
| Sachsen-Anhalt | Nicht erwähnt | Zulässig | 2 |
| Schleswig-Holstein | Nicht erwähnt | Zulässig | 2 |
| Thüringen | Nicht erwähnt | Analog BPersVG (nicht zulässig) | 4 |

Fall 1: In diesen Bundesländern ist es möglich, sich am Beispiel für eine BVW-DV auf Basis des BPersVG zu orientieren.

Fall 2: In diesen Bundesländern ist es möglich, sich am Beispiel für eine BVW-DV auf Basis des BPersVG oder an dem Beispiel für eine IM-BV auf Basis des BetrVG zu orientieren.

Fall 3: In diesen Bundesländern ist es möglich, sich am Beispiel für eine IM-BV auf Basis des BetrVG zu orientieren.

Fall 4: In diesem Bundesland ist keine BVW-DV möglich.

9. Arbeitnehmererfindungen

Um die Leistung der Wirtschaft und insbesondere der Rüstungsindustrie im Zweiten Weltkrieg zu steigern, wurde 1942/43 die sogenannte „Göring-Speer-Verordnung“ erlassen. Diese Verordnung blieb auch nach dem Krieg weiter in Kraft. 1957 war sie die Grundlage für das neue Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNERfG), das die Grundsätze des geistigen Eigentums, dessen Übertragung auf den Arbeitgeber und den Vergütungsanspruch des Erfinders weitestgehend übernahm.⁹⁰

9.1 Erfindungen, Patente, Gebrauchsmuster

Im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geht es laut § 2 ArbNERfG um Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

Patentfähig ist eine schöpferische Leistung, die gewerblich anwendbar ist und gegenüber dem allgemeinen Stand der Technik etwas Neues geschaffen hat. Ein Patent kann solche Erfindungen bis zu zwanzig Jahre lang schützen und dem Inhaber eine Monopolstellung gegenüber seinen Mitbewerbern verschaffen. Patente sind im Patentgesetz (PatG) geregelt.

Die Anforderungen an Gebrauchsmuster sind geringer, der Schutz läuft hier bis zu zehn Jahre. Gebrauchsmuster sind im Gebrauchsmustergesetz (GebrMG) geregelt.

Patente und Gebrauchsmuster gehören zu den sogenannten gewerblichen Schutzrechten.

Bei einem Verbesserungsvorschlag spielt es keine Rolle, ob dieser bereits andernorts bekannt oder allgemeiner Stand der Technik ist. Er muss lediglich für den konkreten Anwendungsfall neu sein. Eine Erfindung, die gegenüber dem allgemeinen Stand der Technik etwas Neues geschaffen hat, bewegt sich hingegen auf einem wesentlich anspruchsvolleren Niveau.

2020 wurden beim Deutschen Patent- und Markenamt 62.105 Patente⁹¹ und 12.323 Gebrauchsmuster angemeldet.⁹² Ein großer Teil der Inlandsanmeldungen beruht auf Erfindungen von Arbeitnehmern. Nur der weitaus geringere Teil stammt von freien Erfindern. Die Mehrzahl der Arbeitnehmererfindungen kommt von Mitarbeitern aus Forschung und Entwicklung.

9.2 Arbeitnehmererfindungsvergütung

Das ArbNERfG basiert auf der Überlegung, dass ein Arbeitgeber durch eine Arbeitnehmererfindung eine Monopolstellung gegenüber dem Wettbewerb erlangt. Dieser Vorteil ist durch den normalen Arbeitslohn nicht abgegolten. Der Arbeitnehmererfinder kann daher vom Arbeitgeber eine Vergütung nach § 9 ArbNERfG verlangen.

Diese arbeitnehmerfreundliche Sichtweise ist keineswegs selbstverständlich. In vielen Industrieländern gehören bis zum heutigen Tag Erfindungen zu den normalen arbeitsvertraglichen Pflichten eines Arbeitnehmers, die mit dem Arbeitslohn abgegolten sind.⁹³

Die Vergütung kann nach verschiedenen Verfahren errechnet werden. Das gängigste Verfahren ist das der sogenannten „Lizenzanalogie“. Diese orientiert sich an den Lizenzgebühren, die ein freier Erfinder erhalten hätte. Ein Arbeitnehmererfinder erhält für eine Diensterfindung einen mehr oder weniger kleinen Prozentteil davon.

Maßgeblich ist der sogenannte Anteilfaktor, der festlegt, welcher Teil am Wert der Erfindung dem Arbeitnehmer zusteht und welcher Anteil dem Betrieb gebührt, weil es eben keine freie Erfindung ist, sondern eine Arbeitnehmererfindung, an deren Zustandekommen auch der Betrieb notwendig beteiligt ist.⁹⁴

Zur Berechnung dieser Vergütung hat das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst erlassen.⁹⁵

⁹⁰ Koblank (2012, 2).

⁹¹ Patent- und Markenamt (2021, 1).

⁹² Patent- und Markenamt (2021, 2).

⁹³ Schoden S. 20 RdNr. 3.

⁹⁴ Schoden S. 61 RdNr. 81.

⁹⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1959).

In den Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst des BMAS ist lediglich festgelegt, dass die Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst für den öffentlichen Dienst entsprechend anzuwenden sind.⁹⁶

Diese Richtlinien haben zwar keinen Gesetzescharakter, bieten jedoch in der Praxis einen wesentlichen Anhaltspunkt. Sie wurden bereits bei der Behandlung der qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge nach § 20 Abs. 1 ArbNErfG vorgestellt. Ein Berechnungsbeispiel für einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag auf Basis dieser Richtlinien steht im Anhang. Bei einer Arbeitnehmererfindung ist analog zu diesem Beispiel vorzugehen.

Während der Laufzeit des Schutzrechtes wird die Vergütung normaler Weise in Form einer laufenden Beteiligung jährlich nachkalkulatorisch errechnet und ausbezahlt. In Ausnahmefällen kommt auch die Zahlung einer einmaligen oder mehrmaligen festen Summe in Betracht, wenn es sich beispielsweise um kleinere Erfindungen handelt, für die eine jährliche Abrechnung wegen des dadurch entstehenden Aufwandes nicht angemessen erscheint. Da in der Praxis nur ein geringer Teil der Patente für die Gesamtdauer von zwanzig Jahren aufrechterhalten wird, kann auch eine Gesamtabfindung berechtigt sein, die auf einer Laufdauer von sechs Jahren basiert.^{97 98}

9.3 Arbeitnehmererfindungen und Verbesserungsvorschläge

Neuerungen, die durch Arbeitnehmer initiiert werden, können wie folgt gegliedert werden:

1. Arbeitnehmererfindungen (§ 2 ArbNErfG)
 - 1.1 Schutzzfähig durch Patent
 - 1.2 Schutzzfähig durch Gebrauchsmuster
2. Verbesserungsvorschläge
 - 2.1 Technische Verbesserungsvorschläge (§ 3 ArbNErfG)
 - 2.1.1 Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 1 ArbNErfG)
 - 2.1.2 Einfache technische Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 2 ArbNErfG)
 - 2.2 Untechnische Verbesserungsvorschläge

Es gibt Analogien zwischen Arbeitnehmererfindungen und Verbesserungsvorschlägen. Der bereits oben im Kapitel zu den Prämien im BVW behandelte qualifizierte technische Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 ArbNErfG ist ein Zwitter, bei dem die Abwicklung über das BVW, die Vergütung aber wie bei einer Arbeitnehmererfindung erfolgt. Im Gegensatz zu den Erfindungen spielen die qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge in der Realität aber so gut wie keine Rolle.

In der folgenden Darstellung wird die Stelle, die im Unternehmen für die Abwicklung von Arbeitnehmererfindungen zuständig ist, der Einfachheit halber „Patentabteilung“ genannt.

| | Arbeitnehmererfindung | Qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag | Verbesserungsvorschlag |
|-----------------|------------------------------|--|-------------------------------|
| Abwicklung | Patentabteilung | BVW | BVW |
| Vergütungsart | Erfindervergütung | Erfindervergütung | Prämie |
| Vergütungsgrund | Monopolstellung | Monopolstellung | Sonderleistung |
| Rechtsgrund | <u>§ 9 ArbNErfG</u> | <u>§ 9 ArbNErfG</u> | <u>§ 242 BGB</u> |
| Ermittlung | Patentabteilung | Patentabteilung | BVW |
| Verfahren | Richtlinien des BMAS | Richtlinien des BMAS | BV oder DV |

9.4 Verbesserungsvorschläge, die Erfindungen sind

Das Landgericht Düsseldorf entschied 1973, dass eine Erfindungsmeldung auch dann ordnungsgemäß ist, wenn sie auf einem Formblatt erfolgt, das mit „Verbesserungsvorschlag“ bezeichnet ist. In diesem konkreten Fall fehlte auf diesem Formular der Hinweis, dass es nicht für Erfindungsmeldungen bestimmt

⁹⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1960).

⁹⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1959) Nr. 40-41.

⁹⁸ Schoden S. 69 RdNr. 90-91.

war. Dadurch musste der Kläger, der eine Erfindervergütung verlangte, nicht auf den Gedanken kommen, es gebe eine andere Möglichkeit, Neuerungen mitzuteilen.⁹⁹

Es sollte daher klargestellt werden, dass ein Einreichformular für Verbesserungsvorschläge nicht für eine Erfindungsmeldung verwendet werden darf. Um sicher zu gehen, sollte im Formular ein Hinweis in dieser Art stehen: „Arbeitnehmererfindungen gemäß § 2 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Ideenmanagements. Erfindungsmeldungen gemäß § 5 ArbNErfG sind bei der Patentabteilung abzugeben.“

Es kann trotzdem vorkommen, dass eine Idee als Verbesserungsvorschlag eingereicht wird, die aber in Wirklichkeit eine Arbeitnehmererfindung ist und entsprechend behandelt werden sollte. Dies ist vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht, vor allen aber auch im eigenen Interesse zu prüfen.

Wenn im BVW der Verdacht besteht, es könnte sich bei einem Verbesserungsvorschlag um eine Erfindung handeln, sollte dieser an die Patentabteilung weitergeleitet werden. Dies sollte unverzüglich geschehen, da bei Erfindungsmeldungen vom Arbeitgeber bestimmte Fristen einzuhalten sind, die hier aber nicht näher erläutert werden können. Die Patentabteilung kann dann entscheiden, ob der Vorschlag als Erfindung weiterbehandelt wird oder nicht.

Der Verbesserungsvorschlag kann als Erfindung weiterverfolgt werden, wenn der Einreicher ihn zurückzieht und eine entsprechende Erfindungsmeldung abgibt. Dort sind verschiedene Angaben erforderlich, die bei einem Vorschlag nicht verlangt werden. Statt einer Prämie steht dem Einreicher, der damit zum Erfinder wird, im Erfolgsfalle eine Erfindervergütung auf Basis des ArbNErfG zu. Sollte bereits eine Verbesserungsvorschlagsprämie bezahlt worden sein, kann diese auf die Erfindervergütung angerechnet werden.

9.5 Erfindungen, die Verbesserungsvorschläge sind

Es ist auch denkbar, dass eine Erfindungsmeldung nicht den Anforderungen für die Eintragung eines gewerblichen Schutzrechts genügt. Wird die Idee dennoch betrieblich genutzt, kann sie als Verbesserungsvorschlag prämiert werden.

Es könnte sein, dass ein solcher Vorschlag ein qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 ArbNErfG ist. Zwar genügt er nicht den Anforderungen für eine Patent- oder Gebrauchsmusteranmeldung. Falls er dem Arbeitgeber aber trotzdem eine ähnliche Vorzugsstellung gewährt wie ein gewerbliches Schutzrecht, müsste er unter sinngemäßer Anwendung der §§ 9 und 12 ArbNErfG vergütet werden. Die Frage der Sonderleistung würde dann keine Rolle spielen, da der Grund für die Vergütung die vom Arbeitgeber erlangte Monopolstellung wäre.

Ansonsten würde ein solcher Verbesserungsvorschlag nach den Regeln des BVW prämiert werden.

Missbräuchlich wäre eine parallele Einreichung als Verbesserungsvorschlag und als Erfindung. Derartige Fälle dürften aber im Rahmen des Entscheidungsprozesses bemerkt werden, da bei beiden Vorgängen der gleiche Sachverhalt behandelt wird.

9.6 Mitbestimmung

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht kein Mitbestimmungsrecht zu Arbeitnehmererfindungen vor. Ihre Behandlung ist im ArbNErfG abschließend geregelt.

Allerdings hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, also auch das ArbNErfG, durchgeführt werden. Über dieses Kontrollrecht hinaus gibt es die Möglichkeit, gemäß § 88 BetrVG eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Da in diesem Artikel das Ideenmanagement im Mittelpunkt steht, kann hier auf das Arbeitnehmererfindungsrecht nicht näher eingegangen werden.

⁹⁹ Landgericht Düsseldorf.

10. Sonstiges

10.1 Spontane kollaborative Ideenfindung

Über das bisher behandelte BVW und KVP hinaus gibt es neuerdings ein drittes Verfahren, das auf spontaner kollaborativer (vom lateinischen *collaborare*, dt.: zusammenarbeiten) Ideenfindung basiert.

Bei Problemen, für die der Einreicher selbst noch keine Lösung gefunden hat, wird diese durch Kommentare anderer Mitarbeiter gemeinsam erarbeitet. Gleichzeitig kann über Bewertungen („Finde ich gut“, Likes) anderer Mitarbeiter die Bedeutung des Problems und der Kommentare gewichtet werden.

Schwarmintelligenz soll auf diese Weise zu optimalen Ergebnissen führen. Unter Umständen werden Ideen, die nicht innerhalb einer bestimmten Zeit eine bestimmte Anzahl von Kommentaren und/oder positiver Bewertungen erreichen, grundsätzlich nicht mehr weiterverfolgt.¹⁰⁰

Dieses Verfahren wurde erst durch die Internet-Technologie möglich. Was in einer KVP-Gruppe auf Grund eines Arbeitsauftrags physisch stattfindet, spielt sich hier in einer virtuellen Gruppe ab, der jeder Mitarbeiter über das Internet spontan und freiwillig beitreten kann.

Die kollaborative Problemlösung findet in einer Art Onlineforum (vom lateinischen *forum*, dt.: Marktplatz) in Form eines asynchronen (vom griechischen *a, syn, chronos*, dt.: nicht, zusammen, Zeit) Austauschs von Gedanken, Meinungen und Erfahrungen statt. Unter Umständen greifen Moderatoren des Ideenmanagements steuernd ein. Externe, beispielsweise Kunden, Lieferanten oder Wissenschaftler, können über das Internet problemlos einbezogen werden. Die Beteiligten kennen sich häufig nicht einmal persönlich.

Bei diesem Verfahren wandelt sich die Rolle des Einreichers zu der eines Initiators, der lediglich einen ersten Impuls setzt.¹⁰¹ Unausgereifte Ideen oder bloße Hinweise auf Probleme oder Produktinnovationen sind anders als im BVW ausdrücklich erwünscht.

Es gibt die Überlegung, die an einer kollaborativ entwickelten Problemlösung Beteiligten wie die Einreicher eines Gruppenvorschlags zu behandeln.¹⁰² Das hätte die Konsequenz, dass der Arbeitgeber unter der Maßgabe, dass von den Beteiligten Sonderleistungen erbracht wurden, für von ihm verwertete Ergebnisse der spontanen kollaborativen Ideenfindung Prämien bezahlen müsste.

10.1.1 Gruppenvorschläge

Die Gruppenmitglieder eines gemeinsam beim BVW eingereichten Verbesserungsvorschlags dürften im Innenverhältnis mangels gegenteiliger Vereinbarung eine Bruchteilsgemeinschaft nach § 741 BGB darstellen.¹⁰³ Laut § 742 BGB ist dann im Zweifel anzunehmen, dass den Mitgliedern der Gruppe gleiche Anteile zustehen. Sie können aber auch vereinbaren, dass sie unterschiedliche Prozentanteile haben und diese Aufteilung beim Einreichen angeben.

Ein Gruppenvorschlag ist das einstimmige Endergebnis der vorangegangenen Ideenfindung auf spontaner Basis. Wie es zu diesem Endergebnis kam, ist eine interne Angelegenheit der Gruppe. Vielleicht haben die Einreicher im Vorfeld Expertisen von Personen eingeholt, deren Wissen diesen Vorschlag erst ermöglichte, die aber keine Mitglieder der Einreichergruppe sind und an einer eventuellen Prämie nicht teilhaben. All dies spielt bei der Entscheidung über den Vorschlag und einer eventuellen Prämierung keine Rolle.

Im Falle der Verwertung durch den Arbeitgeber hat jedes Gruppenmitglied einen rechtlichen Anspruch auf seinen Prozentanteil an der Prämie, sofern es bei ihm eine Sonderleistung war. Beispiel:

An einem Gruppenvorschlag sind vier Einreicher mit gleichen Anteilen beteiligt. Die Prämie wird mit 10.000 Euro ermittelt. Bei einem der Einreicher war es keine Sonderleistung. Dann verfällt sein Anteil. Nur die anderen drei bekommen ihren Anteil in Höhe von jeweils 2.500 Euro.

10.1.2 Einreicher, Kommentatoren und Bewerter

Anders als bei einem Gruppenvorschlag findet die kollaborative Ideenfindung in einer Art Onlineforum statt. Zum jeweiligen Thema entsteht im Laufe der Zeit bei entsprechender Beteiligung ein Konglomerat von Beiträgen, die sich teilweise widersprechen, nur zum Teil brauchbar sind und unter Umständen vom

¹⁰⁰ Rohner/Spada S. 19.

¹⁰¹ Neckel S. 31.

¹⁰² Neckel S. 31.

¹⁰³ Schwab S. 17, Rd.Nr. 54.

Ideenmanagement gesteuert werden. Unter günstigen Umständen kristallisiert sich dabei etwas heraus, das anschließend in dieser oder ähnlicher Form vom Arbeitgeber verwertet werden kann.

Um die Frage der Prämienfähigkeit zu beantworten, muss die Leistung der Einreicher, Kommentatoren und Bewerber auf Basis des bereits genannten BAG-Urteils aus dem Jahre 1965¹⁰⁴ geprüft werden.

- Der Hinweis eines Einreichers auf ein seiner Meinung nach bestehendes Problem, vielleicht ergänzt von unausgereiften Lösungsvorstellungen, mag je nach Arbeitsaufgabe des Einreichers eine Sonderleistung darstellen. Das Eingereichte kann vom Arbeitgeber in dieser Form aber nicht verwertet werden.
- Ein Kommentar mag je nach Arbeitsaufgabe des jeweiligen Kommentators eine Sonderleistung darstellen. Ein Kommentar ist aber nur eine Einzelmeinung. Er trägt vielleicht zur Lösung bei, ist aber vielleicht auch abwegig. Ein einzelner Kommentar kann vom Arbeitgeber in aller Regel nicht verwertet werden.
- Ein Klick auf eine Like-Schaltfläche mag je nach Arbeitsaufgabe des jeweiligen Bewerbers eine Sonderleistung darstellen. Ein positive Bewertung kann aber vom Arbeitgeber nicht verwertet werden.

Eine Meinungsäußerung eines Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber nicht verwertet wird und für ihn daher auch keine wertvolle Bereicherung darstellt, ist nach geltendem Recht nicht prämienpflichtig. Daher ist es egal, ob diese Meinungsäußerung eine Sonderleistung darstellt oder auch nicht.

Insofern kann man die in einem Onlineforum an der spontanen kollaborativen Ideenfindung beteiligten Einreicher, Kommentatoren und Bewerber aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht mit einer Gruppe von Einreichern gleichsetzen, die gemeinsam und einstimmig einen fertig ausformulierten Gruppenvorschlag abliefern.

10.1.3 Gerechtigkeitsprobleme

Selbstredend steht es jedem Arbeitgeber frei, kollaborativ erarbeitete Problemlösungen trotz fehlender rechtlicher Notwendigkeit wie im BVW eingereichte Gruppenvorschläge prämiieren. Er sollte dann aber bei den verwerteten Ideen aus dem Konglomerat sich zum Teil widersprechender Meinungen

- die lösungsrelevanten Beiträge herausfiltern,
- aus den lösungsrelevantem Beiträgen wiederum die Sonderleistungen herausfiltern
- und schließlich die einzelnen lösungsrelevanten Beiträge, die Sonderleistungen darstellen, nach Relevanz gewichten.

Denn es wäre erstens eine Ungerechtigkeit gegenüber den Einreichern normaler Verbesserungsvorschläge, wenn kollaborativ erarbeitete Problemlösungen ohne Berücksichtigung des Sonderleistungsprinzips prämiert werden würden. Sie wäre in gewisser Weise vergleichbar mit der Ungerechtigkeit, die die Prämierung der Arbeitsergebnisse von KVP-Gruppen darstellen würde.

Und es wäre zweitens eine Ungerechtigkeit gegenüber den an der Problemlösung beteiligten Mitarbeitern, wenn der Wert der unterschiedlichen Beiträge pauschal über einen Kamm geschoren werden würde. Ansonsten bestände sogar die missbräuchliche Möglichkeit, dass jemand sämtliche Ideen mit einem mehr oder weniger sinnlosen Beitrag kommentiert, nur um dadurch bei allen verwerteten Ideen an der Prämie teilzuhaben.

Eine derartige nachträgliche Bewertung der Beiträge würde im Ideenmanagement einen immensen Aufwand verursachen und anschließend zu endlosen Debatten über deren Richtigkeit führen. Die Unmöglichkeit, die beiden Gerechtigkeitsprobleme mit angemessenem Aufwand zu lösen, ist ein weiterer Grund, der gegen die Fiktion eines Gruppenvorschlags spricht.

Es kann allerdings vorkommen, dass bei einer kollaborativ erarbeiteten Problemlösung beispielsweise ein Mitarbeiter ein Problem benannt und ein oder zwei andere Mitarbeiter eine großartige Lösung erarbeitet haben. Daher mag eine Regelung sinnvoll sein, dass Spezialfälle wie dieser auf Antrag ins BVW überführt werden können, damit die Problemlöser, sofern es sich bei ihnen um Sonderleistungen handelte, eine Prämie bekommen.

10.1.4 Notwendigkeit eigener Spielregeln

Aus all diesen Gründen ist es üblich, für die spontane kollaborative Ideenfindung spezielle Spielregeln aufzustellen, die sich vom normalen BVW unterscheiden.

¹⁰⁴ Bundesarbeitsgericht (1965).

In der Praxis basieren Systeme für die spontane kollaborative Ideenfindung meist auf der Annahme, die intrinsische Motivation¹⁰⁵ werde sich als hinreichende Triebkraft erweisen, dass sich die Mitarbeiter freiwillig daran beteiligen.

Was intrinsische Motivation zu leisten vermag, zeigt die im Jahr 2001 gegründete Online-Enzyklopädie Wikipedia. Zehntausende Autoren haben dort ohne Bezahlung frei verfügbares Wissen geschaffen. Sie haben auf Basis der Schwarmintelligenz etwas erarbeitet, das schon nach wenigen Jahren der „Encyclopædia Britannica“ qualitativ gleichwertig und dem „Brockhaus“ überlegen war.^{106 107}

Diese Art der Motivation kann auch im Ideenmanagement nutzbar gemacht werden: Wer ein Problem oder eine neue Chance identifiziert hat, ohne eine konkrete Lösung parat zu haben, kann dies im kollaborativen Ideenfindungssystem freiwillig einbringen. Und wer Freude daran hat, mit anderen gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, wird sich am kollaborativen Ideenfindungssystem freiwillig beteiligen, ohne auf die Idee zu kommen, man werde für Beiträge in einem Onlineforum bezahlt.

Sofern die Möglichkeit, individuelle Verbesserungsvorschläge – sinnvoller Weise über ein institutionalisiertes BVW – einzureichen, weiterhin offensteht, gibt es aus rechtlicher Sicht keinen Grund, der gegen ein kollaboratives Ideenfindungssystem auf spontaner und freiwilliger Basis spricht.

Falls auch im normalen BVW, wo prämiensfähige Vorschläge einen Lösungsweg beinhalten müssen, Kommentare und Bewertungen Dritter möglich sind, sollte geregelt werden, welche rechtlichen Folgen derartige Kommentare und Bewertungen im Falle einer Prämierung haben.

10.1.5 Freiwillige Mitmach-Punkte

Um flankierende extrinsische Motivationsmöglichkeiten nicht ganz unter den Tisch fallen zu lassen und eine gewisse Form der Anerkennung zu demonstrieren, werden bei manchen Firmen Punkte vergeben. Beispiel:

Einreicher bekommen automatisch fünf Punkte, Kommentatoren zwei Punkte, Bewerter (Likes) einen Punkt.

Wenn ein Punkt fünfzig Cent wert ist, bleibt der Schaden durch wertlose Beiträge von Mitarbeitern, die nur um der Punkte willen alles und jedes kommentieren und liken, begrenzt.

Zwischen derartigen Punkten fürs Mitmachen und BVW-Prämien für Sonderleistungen besteht aber ein fundamentaler Unterschied:

- Im BVW wird Output der Einreicher honoriert, sofern er verwertbar ist. Der Arbeitgeber bezahlt mit der Prämie nicht für den mehr oder weniger hohen Aufwand, den der oder die Einreicher treiben mussten, bis der jeweilige Vorschlag reif zum Einreichen war. Er bezahlt stattdessen für die Früchte dieser Überlegungen, indem er einen Teil des durch den Vorschlag generierten Nutzens abtritt. Dazu ist er im Zweifelsfall durch das BAG-Urteil aus dem Jahre 1965 verpflichtet.³
- Mit den Mitmach-Punkten wird hingegen das Einreichen, Kommentieren und Liken, also Input der Beteiligten honoriert, ohne dass der Arbeitgeber dazu rechtlich verpflichtet ist. Es geht ausschließlich um das Mitmachen, nicht aber um die Verwertbarkeit der einzelnen Beiträge und die daraus entstandenen brauchbaren oder auch nicht brauchbaren Endresultate.

Es ist auch denkbar, dass die Mitmach-Punkte lediglich eine symbolische Auszeichnung darstellen und daher mit keinem Geldwert hinterlegt werden.¹⁰⁸

10.1.6 Partizipatives Sponsoring

Eine andere Form der Anerkennung könnte darin bestehen, dass der Arbeitgeber einen gewissen Teil des Nutzens aus den verwerteten kollaborativ erarbeiteten Ideen in einen speziellen Topf fließen lässt. Dieses Geld könnte für die Unterstützung ausgewählter gemeinnütziger Projekte verwendet werden.

Der partizipative Charakter kann gefördert werden, indem die Einreicher auswählen können, welches Projekt mit ihrer Idee gefördert werden soll.

¹⁰⁵ Koblank (2012, 1) S. 3.

¹⁰⁶ Giles S.900-901.

¹⁰⁷ Schönert/Güntheroth o. S.

¹⁰⁸ Die von den Schweizerischen Bundesbahnen vergebenen Punkte haben beispielsweise keinen Geldwert und stellen lediglich eine Anerkennung dar. Dies wurde dem Autor im November 2015 von den Verantwortlichen auf Nachfrage mitgeteilt. Siehe auch: Roner/Spada S. 20.

Dieses Modell kann auch in der Außenwirkung von Vorteil sein. Denn im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit lässt sich anhand anschaulicher Beispiele darstellen, wie sich gute Ideen der Belegschaft nicht nur innerhalb des Unternehmens positiv auswirken, sondern sich zusätzlich als gute Taten außerhalb des Unternehmens materialisieren.

Die Spenden können laut § 10b Abs. 1 Satz 1 EStG bis zu einer Höhe von zwanzig Prozent des Gesamtbetrags der Einkünfte oder bis zu einer Höhe von vier Promille der Summe der gesamten Umsätze und der im Kalenderjahr aufgewendeten Löhne und Gehälter steuerlich als Sonderausgaben abgezogen werden.

10.1.7 Mitbestimmung

Die kollaborative Ideenfindung basiert auf freiwilliger und spontaner Ideenfindung. Anders als bei einer KVP-Gruppe liegt kein verbindlicher Auftrag an ausgewählte Mitarbeiter vor, Verbesserungen zu erarbeiten. Einreichung, Kommentare und Bewertungen können abhängig vom Aufgabenbereich des jeweiligen Mitarbeiters Sonderleistungen sein. Es sind Fälle denkbar, die über das BVW vergütet werden. Die Artverwandtschaft mit dem ebenfalls auf freiwilliger und spontaner Ideenfindung basierenden BVW ist ein Argument für eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG. Der fehlende Prämienanspruch könnte als Gegenargument dienen, andererseits aber auch für die Notwendigkeit einer Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung dieser Variante freiwilliger spontaner Ideenfindung sprechen.

Da sich für Systeme der spontanen kollaborativen Ideenfindung bisher kein allgemein gängiger Begriff eingebürgert hat, wird in der folgenden Synopse die Abkürzung SKI verwendet.

| | Ideenfindung | Methodik | Arbeitsauftrag | Prämie | Mitbestimmung |
|------------|--------------|--------------|----------------|-------------|---------------------------|
| BVW | Spontan | Individuell | Nein | Individuell | <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 12</u> |
| KVP | Gelenkt | Kollaborativ | Ja | Keine | Keine |
| SKI | Spontan | Kollaborativ | Nein | Keine | <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 12</u> |

10.2 Kampagnen

Im BVW gibt es die Möglichkeit, sogenannte Kampagnen zu bestimmten Themen durchzuführen. So könnte in einem bestimmten Zeitraum jeder eingereichte Vorschlag zu diesem Thema mit einem 10-Euro-Einkaufsgutschein honoriert werden. Der Sinn derartiger Aktionen besteht in der Regel darin, Problemschwerpunkte über Verbesserungsvorschläge gezielt anzugehen. Ein wichtiger Nebeneffekt besteht aber auch darin, dass sich das BVW mit einer Kampagne neu ins Gespräch bringen und damit das Interesse der Mitarbeiter auch über die begrenzte Dauer der Kampagne hinaus wecken kann.

Es besteht auch die Möglichkeit, die spontane kollaborative Ideenfindung bei Kampagnen einzusetzen. Solche Kampagnen können auch auf bestimmte Mitarbeiter oder Unternehmensbereiche begrenzt werden.

Aus rechtlicher Sicht unterscheiden sich Kampagnen auf Basis spontaner individueller oder kollaborativer Ideenfindung nicht von der entsprechenden Dauereinrichtung.

10.3 Urheberrecht

Es gibt insbesondere im Zusammenhang mit Computerprogrammen Verbesserungsvorschläge, bei denen zwar das Arbeitnehmererfindungsrecht keine Anwendung findet, stattdessen aber das Urheberrecht zu berücksichtigen ist. Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat außerhalb seiner dienstlichen Aufgaben in seiner Freizeit zu Hause ein Computerprogramm erstellt und die Nutzung dieser Software zum Gegenstand eines Verbesserungsvorschlages gemacht.

Ein Computerprogramm genießt gemäß § 69a Abs. 3 UrhG Urheberrechtsschutz, wenn es Ergebnis der eigenen geistigen Schöpfung ihres Urhebers ist. Ausreichend ist bereits ein Minimum an Individualität, sodass jede Software, die nicht eindeutig trivial ist, unter diesen Schutz fällt.

Wird ein Computerprogramm von einem Arbeitnehmer in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers geschaffen, so ist gemäß § 69b UrhG ausschließlich der Arbeitgeber zur Ausübung aller vermögensrechtlichen Befugnisse an dem Computerprogramm berechtigt, sofern nichts anderes vereinbart ist. Dies ist aber im obigen Beispiel nicht der Fall, denn das Computerprogramm entstand außerhalb der arbeitsrechtlichen Pflichten seines Autors.

Der Arbeitnehmer kann in diesem Beispiel eine angemessene Urhebervergütung verlangen, wenn der Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag annehmen und das Computerprogramm nutzen will. Die Prämie darf in einem solchen Fall die Höhe einer Urhebervergütung gemäß § 32 UrhR nicht unterschreiten. Da in diesem Artikel das Ideenmanagement im Mittelpunkt steht, kann hier auf das Urheberrecht nicht näher eingegangen werden.

10.4 Aufbewahrungsfristen im BVW

10.4.1 Tarif- oder arbeitsvertragliche Verfallsfrist

Üblicherweise wird im Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag eine Verfallsfrist (auch Ausschlussfrist genannt) vereinbart, nach deren Ablauf die beiderseitigen Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlöschen. Üblich sind drei Monate. Eine derart kurze Verfallsfrist ist auf den ersten Blick überraschend.

Sie soll aber speziell im Arbeitsrecht einen schnellen Ausgleich der gegenseitigen Ansprüche gewährleisten. Dies soll den Rechtsfrieden im Unternehmen fördern. Niemand soll sich beispielsweise mit der Frage beschäftigen müssen, ob irgendjemandem angeblich vor acht Monaten zwei Überstunden zu viel oder zu wenig bezahlt wurden.

Diese Regelung betrifft auch das BVW. Wenn der Arbeitgeber den Prämienanspruch eines Einreichers zu einem bestimmten Verbesserungsvorschlag endgültig und nach Ausschöpfung aller innerbetrieblichen Einspruchsmöglichkeiten ablehnt, so bleibt dem Einreicher, wenn er damit nicht einverstanden ist, nur noch der Weg zum Arbeitsgericht. Dies muss er innerhalb der vereinbarten tarif- oder arbeitsvertraglichen Verfallsfrist tun.¹⁰⁹

Ein derartiger Fall wurde im Jahre 2008 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.¹¹⁰

Der Kläger war nicht damit einverstanden, dass ein von ihm eingereicherter Verbesserungsvorschlag sinngemäß umgesetzt, aber nicht prämiert worden war. In dem für sein Arbeitsverhältnis geltenden Gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 14.11.2000 hieß es:

§ 33 Erlöschen von Ansprüchen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalles nicht möglich gewesen ist.
3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

In diesem Fall begann die dreimonatige Verfallsfrist laut diesem Manteltarifvertrag am 6. Dezember 2005. Das war der Tag, an dem sein Einspruch endgültig abgelehnt worden war. Sie endete am 6. März 2006. Am 20. April 2006 reichte der Arbeitnehmer beim zuständigen Arbeitsgericht Klage ein.

Das Arbeitsgericht wies diese Klage mit Verweis auf die abgelaufene Frist ab. Daraufhin legte der Einreicher Berufung beim Landesarbeitsgericht Saarland ein, das diese zurückwies. Auch die Revision wurde schließlich am 22. Januar 2008 vom BAG zurückgewiesen: Die Klage beim Arbeitsgericht war erst nach Ablauf der im Tarifvertrag festgelegten Verfallsfrist eingelegt worden. Ob ein Prämienanspruch bestand, war jetzt nicht mehr vor Gericht zu erörtern.

Es ist daher zu prüfen, wie und vor allem mit welchen Fristen der Verfall beiderseitiger Ansprüche im Unternehmen geregelt ist: Tarifvertraglich oder in den individuellen Arbeitsverträgen. Ist für die gerichtliche Geltendmachung beispielsweise eine tarifvertragliche Frist von drei Monaten ab Ablehnung durch die Gegenpartei vereinbart, wäre ein entsprechender Hinweis im Ablehnungsschreiben denkbar. In dem genannten BAG-Urteil heißt es allerdings:

Eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger auf einen möglichen Verfall hinzuweisen, bestand nicht. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die mehrheitlich getroffene Entscheidung einer paritätisch besetzten Kommission ohnehin nur beschränkt gerichtlich überprüfbar ist.

¹⁰⁹ Koblank (2010) S. 2-3.

¹¹⁰ Bundesarbeitsgericht (2008).

10.4.2 Gesetzliche Verjährungsfrist (BGB)

Aus einer tarif- oder arbeitsvertraglichen Verfallsfrist von beispielsweise drei Monaten ist sicherlich nicht abzuleiten, dass die Unterlagen zu einem Verbesserungsvorschlag nach Ablauf dieser Frist vernichtet oder zumindest aus Datenschutzgründen anonymisiert werden sollten. Denn sonst hätte der Arbeitgeber bei eventuellen späteren Streitigkeiten keine oder nur unvollständige Unterlagen.

Es bietet sich an, diese Unterlagen aufzubewahren, bis die im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) festgelegte regelmäßige Verjährungsfrist gemäß § 195 BGB und § 199 BGB abgelaufen ist. Diese Verjährungsfrist gilt abgesehen von der tarif- oder arbeitsvertraglichen Verfallsfrist auch für arbeitsrechtliche Angelegenheiten.

Sie beginnt am Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von dem Anspruch erfahren hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit davon erfahren haben muss. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.

Wenn also ein Vorschlag am 31. Juni 2021 abgeschlossen wurde, beginnt die Verjährungsfrist am 31. Dezember 2021 und endet am 31. Dezember 2024.

10.4.3 Einspruchsfrist

In der IM-BV wird üblicherweise eine Frist definiert, innerhalb derer ein Mitarbeiter Einspruch einlegen kann, wenn er mit der Höhe seiner Prämie oder der Ablehnung seines Verbesserungsvorschlags nicht einverstanden ist. Derartige Fristen liegen sinnvoller Weise zwischen einem und drei Monaten. In manchen Betriebsvereinbarungen ist festgelegt, dass gegen einen Einspruch nochmals Einspruch erhoben werden kann. Auch dafür dürfte eine Frist genügen, die zwischen einem und drei Monaten liegt.

10.4.4 Prioritätsfrist

Üblicherweise wird in einer IM-BV festgelegt, dass ein Verbesserungsvorschlag, der inhaltsgleich mit einem älteren Verbesserungsvorschlag ist, über den noch nicht entschieden wurde, abgelehnt wird. Der ältere Vorschlag genießt Priorität.

Diese Priorität wird in einer IM-BV üblicherweise auch für den Fall eingeräumt, dass ein zunächst abgelehnter Verbesserungsvorschlag innerhalb eines gewissen Zeitraums unter im Wesentlichen gleichen Randbedingungen, wie sie bei der Ablehnung herrschten, dann doch verwertet wird. Dies gilt auch dann, wenn die Umsetzung durch einen inhaltsgleichen Verbesserungsvorschlag, der später eingereicht wurde, ausgelöst wurde.

Dieser Zeitraum wird „Prioritätsfrist“ genannt. Die Priorität ist allerdings wertlos, wenn sich die Rahmenbedingungen gegenüber dem Zeitpunkt der Ablehnung wesentlich verändert haben. Beispiel:

Im Jahre 1992 schlug ein Mitarbeiter vor, alle mit einem Drucker ausgestatteten Computerarbeitsplätze einheitlich mit Laserdruckern auszustatten. Da diese um ein Vielfaches schneller drucken als die damals noch üblichen Nadeldrucker, könne erhebliche Arbeitszeit eingespart werden. Der Einreicher ging im gesamten Betrieb von mehr als 2.000 Stunden pro Jahr aus, die er mit 30 DM bewertete. Demnach seien Einsparungen von mindestens 60.000 DM zu erwarten.

1992 kostete ein Laserdrucker über 10.000 DM. Daher wurde dieser Vorschlag abgelehnt, zumal die 2.000 Stunden aus der Luft gegriffen schienen.

Wenn aber zwischen 1997 und 2002 fast alle Computerarbeitsplätze in diesem Betrieb einen Laserdrucker bekommen haben, so hätte der Mitarbeiter daraus keinen Prämienanspruch ableiten können, selbst wenn die Prioritätsfrist auf zehn Jahre festgelegt gewesen wäre. Denn inzwischen hatten sich die Preise von Laserdruckern halbiert und waren schließlich auf unter 1.000 Euro gesunken.

Das Beispiel zeigt, dass lange Prioritätsfristen angesichts des rapiden technischen Wandels keinen Sinn ergeben. Aus diesem Grund sind Prioritätsfristen zwischen zwei und fünf Jahren üblich.

Zu diesem Thema gibt es ein BAG-Urteil aus dem Jahre 1995. Es ging um ein im Werk Kaiserslautern hergestelltes Karosserieteil des Opel Vectra. Der Kläger hatte 1989 einen Vorschlag zur Änderung eines Platinenschnitts gemacht, der abgelehnt wurde. 1990 machten zwei seiner Kollegen einen Vorschlag zum selben Thema. Dieser wurde im Februar 1991 umgesetzt und im März 1991 mit der Höchstprämie von 100.000 DM prämiert. Trotz einer Prioritätsfrist von drei Jahren ging der Kläger leer aus. Denn der Lösungsweg des neueren Vorschlags unterschied sich erheblich von dem älteren und ließ sich mit geringeren Kosten realisieren. Die Gemeinsamkeit beider Vorschläge bestand lediglich in der pauschalen

Zielvorstellung, durch Anpassung der Schnittform den Vorschub verkleinern zu können. Das reichte aber nicht aus.¹¹¹

10.4.5 Aufbewahrung von Handelsbriefen (HGB)

Im Handelsgesetzbuch (HGB) sind im § 257 Aufbewahrungsfristen von sechs bzw. zehn Jahren festgelegt. Diese Regelungen beziehen sich auf Buchhaltungsunterlagen, Inventare und Handelsbriefe. Zählt der Schriftverkehr des BVW mit Einreichern, Entscheidern oder mit der für die Entgeltabrechnung zuständigen Stelle zu den Handelsbriefen?

Nein, denn laut § 257 Abs. 2 HGB sind Handelsbriefe „nur Schriftstücke, die ein Handelsgeschäft betreffen“. Es ist daher ein großer, wenn auch weit verbreiteter Irrtum, dass die Unterlagen zu einem Verbesserungsvorschlag „mindestens sechs, sicherheitshalber aber sogar zehn Jahre lang aufbewahrt werden müssen.“¹¹²

10.4.6 Aufbewahrung von Lohnkonten (AO und EStG)

Die Abgabenordnung (AO) regelt im § 147 AO die steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen. Auch hier sind Fristen von sechs bzw. zehn Jahren festgelegt. Diese beziehen sich, ähnlich wie die Regelungen des HGB, auf Buchhaltungsunterlagen, Inventare und Handelsbriefe.

Im Einkommensteuergesetz (EStG) ist in § 41 Abs. 1 Satz 10 EStG geregelt, dass Lohnkonten mindestens sechs Jahre aufzubewahren sind.

All dies spielt für das BVW keine Rolle. Es betrifft die Organisationseinheit, die für die Entgeltabrechnung des Unternehmens und somit auch für die Auszahlung von Prämien zuständig ist.

Die Entgeltabrechnungsstelle wird üblicherweise monatlich vom BVW beauftragt, bestimmten Mitarbeitern Prämien für Verbesserungsvorschläge auszuzahlen. Dies geschah früher durch Kopien der Prämienbescheide, die an die Einreicher verschickt wurden. Eleganter ist eine monatliche Tabelle, in der die Prämienempfänger mit Personalnummer, Vorschlagsnummer und Prämie aufgelistet sind. Solche Auflistungen werden heutzutage vorwiegend papierlos vom BVW an die Entgeltabrechnungsstelle übermittelt und dort zum Teil automatisiert weiterbearbeitet.

Unterlagen zu Prämienzahlungen sind von der Entgeltabrechnungsstelle gemäß § 41 Abs. 1 Satz 10 EStG sechs Jahre lang mit dem Lohnkonto aufzubewahren. Gemäß § 257 HGB sind Buchungsbelege sogar zehn Jahre aufzubewahren.

Bei einer Betriebsprüfung wird unter Umständen auch die Frage gestellt, ob Sachzuwendungen an Arbeitnehmer in bestimmten Monaten die 50-Euro-Freigrenze überschritten haben. In der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist in § 4 Abs. 2 Nr. 3 LStDV festgelegt, dass Sachbezüge im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzuzeichnen sind. Sie sind einzeln zu bezeichnen und mit Abgabebetrag und Wert zu erfassen. Auf diese Einzelaufzeichnung kann laut § 4 Abs. 3 Satz 2 LStDV nur verzichtet werden, wenn durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass die monatliche Grenze eingehalten wird.

Für all das ist nicht das BVW zuständig. Denn die hier genannten Bestimmungen von AO, EStG, HGB und LStDV betreffen die Stelle, die für die Führung der Lohnkonten verantwortlich ist.

Die Behauptung, prämierte Ideen seien vom BVW zehn Jahre aufzubewahren, weil Betriebsprüfer des Finanzamts Einsicht in prämierte Ideen und in die mit ihnen verbundenen personenbezogenen Daten verlangen könnten, um zu prüfen, warum Vorschläge prämiert wurden und wie die Höhe der Prämie festgelegt wurde, ist abwegig. Gegenstand derartiger Außenprüfungen des Finanzamts ist die ordnungsgemäße Besteuerung. Dabei spielt es keine Rolle, warum das Ideenmanagement jemand eine Prämie in dieser oder jener Höhe bezahlt hat.¹¹³

10.5 Datenschutz

Verbesserungsvorschläge werden von der für das BVW zuständigen Stelle üblicherweise mit einer Software verwaltet. Hierbei greift der Schutz personenbezogener Daten laut Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Dabei spielt es keine Rolle, ob lediglich ein Tabellenkalkulationsprogramm oder aber eine professionelle Ideenmanagement-Software zur Verarbeitung der Daten eingesetzt wird.

¹¹¹ Bundesarbeitsgericht (1995).

¹¹² Koblank (2007) S. 2.

¹¹³ Tauschinsky/Wiedert S. 126.

Ein wesentlicher Grundsatz des Datenschutzes ist das Verbotsprinzip mit Erlaubnisvorbehalt: die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten sind grundsätzlich verboten, es sei denn, sie sind ausdrücklich erlaubt.

Laut § 26 Abs. 1 BDSG dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Es ist somit möglich, im Rahmen der in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Ideenmanagement (IM-BV, IM-DV) oder einer Dienstvereinbarung zum BVW (BVW-DV) geregelten Abläufe personenbezogene Daten zu verarbeiten. Dies aber nur solange es von der Sache her erforderlich ist. Es stellt sich daher die Frage, ab welchem Zeitpunkt abgeschlossene Verbesserungsvorschläge gelöscht oder wenigstens anonymisiert werden müssen.

Anonymisieren heißt, dass zwar der Inhalt des Vorschlags, die Beschreibung des Ergebnisses, bestimmte Klassifizierungen (Bearbeitungsstand, betroffener Bereich u. ä.), Nutzen, Prämie oder Dateianhänge (sofern ohne personenbezogene Angaben) weiter aufbewahrt und ausgewertet werden können. Die Daten der beteiligten Personen werden hingegen gelöscht. Die Information beschränkt sich dann mehr oder weniger darauf, wann ein Vorschlag zu einem bestimmten Thema eingereicht wurde und wann er aus welchem Grund abgelehnt oder umgesetzt wurde. Wer die Einreicher oder die Entscheider waren, ist nicht mehr gespeichert.

In der Vergangenheit wurde im BVW hauptsächlich die Frage diskutiert, wie lange Verbesserungsvorschläge mindestens aufbewahrt werden müssen. Spätestens seit Inkrafttreten der ab Mai 2018 in der gesamten Europäischen Union geltenden Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) geht es vor allem darum, wie lange sie bzw. die zugehörigen personenbezogenen Daten längstens aufbewahrt werden dürfen.¹²

Beispiel:

Für einen am 14.10.2021 abgeschlossenen Vorschlag stehen folgende Fristen im Raum:

| Art der Frist | Dauer der Frist | Ablauf der Frist |
|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Einspruchsfrist | 8 Wochen ab Abschluss | 14.12.2021 |
| Tarifvertragliche Verfallsfrist | 3 Monate ab Abschluss | 14.01.2022 |
| Gesetzliche Verjährungsfrist | 3 Jahre ab Ende Kalenderjahr | 31.12.2024 |
| Prioritätsfrist bei Ablehnungen | 5 Jahre ab Ende Kalenderjahr | 31.12.2026 |
| Aufbewahrungsfrist Handelsbriefe | 10 Jahre ab Ende Kalenderjahr | 31.12.2031 |
| Aufbewahrungsfrist Lohnkonten | 10 Jahre ab Ende Kalenderjahr | 31.12.2031 |

Die Einspruchsfrist von acht Wochen spielt hier keine Rolle. Die tarifvertragliche Verfallsfrist kann, wie oben ausgeführt, nicht zur Folge haben, dass Vorschläge bereits nach drei Monaten anonymisiert oder gar gelöscht werden. Die Aufbewahrungsfristen nach HGB, AO und EStG für Handelsbriefe und Lohnkonten sind für das BVW, wie bereits dargestellt, irrelevant. Maßgeblich können in diesem Fall nur der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist oder der Prioritätsfrist bei Ablehnungen sein:

- Wenn der Vorschlag am 14.10.2021 verwertet wurde: 31.12.2024
- Wenn der Vorschlag am 14.10.2021 abgelehnt wurde: 31.12.2026

Danach ist die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dieses Vorschlags nicht mehr rechtlich zulässig. Er muss gelöscht oder anonymisiert werden.

Sofern im Rahmen der KVP-Gruppenarbeit personenbezogene Daten verarbeitet werden, gilt auch dort, dass dies nur so lange zulässig ist, wie es von der Sache her tatsächlich erforderlich ist.

11. Literatur

- **Arbeitskreis „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“:** *Arbeitsvertragsgesetz. Diskussionsentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“.* Hannover 1992. Siehe Anhang.
- **Bartenbach, Kurt / Volz, Franz-Eugen:** *Arbeitnehmererfindungsrecht einschließlich Verbesserungsvorschlagswesen.* Neuwied und Kriftel 2001, ISBN 3-472-03750-4.
- **Becher, Karl:** *Verbesserungsvorschlag und arbeitsrechtliches Sonderleistungsprinzip.* Betriebs-Berater (BB) 5/1993, Heft 5, S. 353-355. Siehe Anhang.
- **Breisig, Thomas / Kamp, Lothar:** *Mitbestimmungsrechte bei Gruppenarbeit.* Mitbestimmung 9/2002. Online.
- **Bundesarbeitsgericht** (1965): Urteil vom 30. April 1965, Aktenzeichen 3 AZR 291/63. Siehe Anhang.
- **Bundesarbeitsgericht** (1981): Urteil vom 28. April 1981, Aktenzeichen 1 ABR 53/79, Punkt III. 3. Siehe Anhang.
- **Bundesarbeitsgericht** (1982): Urteil vom 16. März 1982, Aktenzeichen 1 ABR 63/80. Siehe Anhang.
- **Bundesarbeitsgericht** (1990): Urteil vom 28. August 1990, Aktenzeichen 1 ABR 73/89. Siehe Anhang.
- **Bundesarbeitsgericht** (1995): Urteil vom 9. Mai 1995, Aktenzeichen 9 AZR 580/93. Siehe Anhang.
- **Bundesarbeitsgericht** (2003): Urteil vom 16. April 2003, Aktenzeichen 7 ABR 53/02. Online.
In der Freistellungsphase ist zwar die Bindung des Arbeitnehmers zum Betrieb nicht vollständig aufgehoben. Denn aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ergeben sich weiterhin Ansprüche des Arbeitnehmers. Er ist jedoch nicht mehr in die Betriebsorganisation eingegliedert. Eine Rückkehr in den Betrieb ist nicht vorgesehen. Dadurch unterscheidet sich ein in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlicher Arbeitnehmer von anderen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse ruhen, zB während der Elternzeit oder der Ableistung eines Wehr- oder Zivildienstes. ... Diese kehren in der Regel in den Betrieb zurück. Demgegenüber tritt der in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindliche Arbeitnehmer im Anschluss daran unmittelbar in den Ruhestand. Er scheidet daher mit dem Ende seiner aktiven Tätigkeit endgültig aus dem Betrieb aus. Damit endet die erforderliche tatsächliche Beziehung zum Betrieb und mit ihr die Betriebszugehörigkeit.
- **Bundesarbeitsgericht** (2004): Urteil vom 20. Januar 2004, Aktenzeichen 9 AZR 393/03. Siehe Anhang.
- **Bundesarbeitsgericht** (2008): Urteil vom 22. Januar 2008, Aktenzeichen 9 AZR 416/07. Siehe Anhang.
- **Bundesfinanzhof** (1974): Urteil vom 19. Juli 1974, Aktenzeichen VI R 114/71.
Diese ältere Rechtsauffassung ist im BFH-Urteil vom 25. November 1993, Aktenzeichen: VI R 45/93, unter Punkt 1 beschrieben, siehe Fußnote 7.
- **Bundesfinanzhof** (1993): Urteil vom 25. November 1993, Aktenzeichen: VI R 45/93. Siehe Anhang.
- **Bundesfinanzhof** (1994): Urteile vom 20. Mai 1994, Aktenzeichen VI R 5/94, und vom 1. Juli 1994, Aktenzeichen VI R 88/92. Da diese Entscheidungen der Argumentation des BFH-Urteils vom 25. November 1993, Aktenzeichen VI R 45/93, folgten, sind diese Entscheidungen nicht im Anhang dargestellt.
- **Bundesfinanzhof** (1996): Urteil vom 16. Dezember 1996, Aktenzeichen VI R 51/96. Siehe Anhang.
In diesem Urteil ist von § 34 Abs. 3 EStG die Rede. Heute steht er in § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG: „Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten; mehrjährig ist eine Tätigkeit, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.“

- **Bundesgerichtshof:** Urteil vom 26. November 1968, Aktenzeichen X ZR 15/67. [Siehe Anhang.](#)
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (1959): *Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20. Juli 1959* (Stand 1. September 1983). [Siehe Anhang.](#)
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (1960): *Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst vom 1. Dezember 1960.* [Siehe Anhang.](#)
- **Bundesministerium der Finanzen:** *Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug; Anwendung der Regelungen des § 8 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2 Satz 11 zweiter Halbsatz EStG.* Berlin, 13. April 2021. [Online.](#)
- **Bundesregierung:** *Begründung zum Kabinettsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes (BetrVerfReformG) vom 14. Februar 2001.* [Siehe Anhang.](#)
- **Bundessozialgericht** (1998): Urteil vom 26. März 1998, Aktenzeichen B 12 KR 17/97 R. [Siehe Anhang.](#)
- **Bundessozialgericht** (2021): Urteil vom 23. Februar 2021, Aktenzeichen B 12 R 21/18 R. [Online.](#)
- **Bundesverwaltungsgericht:** Urteil vom 31. Januar 1980, Aktenzeichen 2 C 3/78. [Siehe Anhang.](#)
- **Deutsches Patent- und Markenamt** (2021, 1): *Aktuelle Statistiken: Patente.* [Online.](#)
- **Deutsches Patent- und Markenamt** (2021, 2): *Aktuelle Statistiken: Gebrauchsmuster.* [Online.](#)
- **DIN Deutsches Institut für Normung e. V.:** DIN EN ISO 9001:2015-11 (D/E).
 „Kapitel: 10 Verbesserung
 10.1 Allgemeines
 Die Organisation muss Chancen zur Verbesserung bestimmen und auswählen und jegliche notwendigen Maßnahmen einleiten, um die Anforderungen der Kunden zu erfüllen und die Kundenzufriedenheit zu erhöhen.
 Diese müssen Folgendes umfassen:
 die Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen, um Anforderungen zu erfüllen und um zukünftige Erfordernisse und Erwartungen zu berücksichtigen;
 Korrigieren, Verhindern oder Verringern von unerwünschten Auswirkungen;
 die Verbesserung der Leistung und Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems.
 ANMERKUNG Beispiele für die Verbesserung können Korrektur, Korrekturmaßnahme, fortlaufende Verbesserung, bahnbrechende Veränderung, Innovation und Umorganisation sein.
 ...
 10.3 Fortlaufende Verbesserung
 Die Organisation muss die Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit ihres Qualitätsmanagementsystems fortlaufend verbessern.
 Die Organisation muss die Ergebnisse von Analysen und Bewertungen sowie die Ergebnisse der Managementbewertung berücksichtigen, um zu bestimmen, ob es Erfordernisse oder Chancen gibt, die als Teil der fortlaufenden Verbesserung berücksichtigt werden müssen.“
- **Duden:** Laut ist Vorschlagswesen „alles, was mit der Regelung von Verbesserungsvorschlägen, die von Betriebsangehörigen eingebracht werden, zusammenhängt“. [Online.](#)
- **Eureka e.V.** (Hrsg.): *Die Neuerungsverordnungen der DDR. Verordnungen von 1953 bis 1971 - Faksimile mit einer Einleitung von Peter Koblank.* EUREKA impulse 7/2013.
- **Finanzministerium Saarland:** Erlass vom 10. Februar 2004 – B/2-4-20/04 S 2334. [Siehe Anhang.](#)
- **Gaul, Dieter:** *Verbesserungsvorschlag und arbeitsrechtliches Sonderleistungsprinzip.* Betriebs-Berater (BB) 1992, Heft 24, S. 1710-1717. [Siehe Anhang.](#)
- **Giles, Jim:** *Internet encyclopaedias go head to head.* Nature 438, (2005). [Online.](#) [Weitere Details bei Wikipedia.](#)

- **Henssler, Martin:** *Der Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes des Arbeitskreises Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht.* JuristenZeitung 47. Jahrg., Nr. 17 (4. September 1992), S. 833-845. [Online.](#)
- **Henssler, Martin / Preis, Ulrich:** *Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG),* Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2006. [Online.](#)
- **Hess, Harald / Schlochauer, Ursula / Glaubitz, Werner:** *Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz.* Darmstadt 1986.
- **Jentgens, Barbara / Kamp, Lothar:** *Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Betriebliches Vorschlagswesen. Analyse und Handlungsempfehlungen.* Frankfurt 2004, ISBN 3-7663-3567-7.
- **Kastenbauer, Nikolaus:** *Behandlung von Gutscheinen in der neuen Verwaltungspraxis.* NWB Nr. 3 vom 21. Januar 2022.
- **Koblank, Peter** (2000): *Sachprämien im Ideenmanagement. Psychologische Wirkung - Aktuelle Steuer-Tipps - Vor- und Nachteile.* EUREKA impulse 10/2000. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2001): *Was ist KVP? „Japanische Philosophie“ - Vorschläge im Team - Abgrenzung zum BVW.* EUREKA Impulse 3/2001. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2002): *Hohe Mindestprämien im BVW: ein Eigentor. Auf den ersten Blick großzügig, in Wirklichkeit kontraproduktiv.* EUREKA impulse 2/2002. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2003): *Die praxisgerechte BVW-BV. Modular aufgebaute Betriebsvereinbarung / Vorsicht vor falschen Rezepten.* EUREKA impulse 11/2003. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2004, 1): *Mythos BVW-Kommission II. Neues BAG-Urteil / Gerichtliche Überprüfbarkeit / Sorgfalt bei der Begründung.* EUREKA impulse 5/2004. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2004, 2): *Anerkennungsprämien. Freiwillige Leistung / Behutsam einsetzen / Keine Mitbestimmung / Umfrageergebnis.* EUREKA impulse 7/2004. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2005): *Maximalprämien im BVW. Pro und Kontra / Umfrageergebnis.* EUREKA impulse 2/2005. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2006): *Das Sonderleistungsprinzip. Einfache KO-Kriterien zur Verhinderung der Doppelbezahlung / Praxisbeispiele.* EUREKA impulse 10/2006. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2007, 1): *Aufbewahrungsfristen im BVW. Wie lange müssen und dürfen Verbesserungsvorschläge archiviert werden?* EUREKA impulse 1/2007. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2007, 2): *Wer sind die Kunden des BVW? Navigation zum richtigen Ideennehmer / Mythos Vorgesetztenmodell / Make a Customer.* EUREKA impulse 10/2007. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2010): *Erlöschen des Anspruchs auf eine VV-Prämie. Berechtigter Prämienanspruch kann verfallen / Konsequenzen für das Ideenmanagement.* EUREKA impulse 9/2010. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2012, 1): *Motivation im BVW. Teil 1: Bedeutung ökonomischer und nicht-ökonomischer Motivatoren.* EUREKA impulse 1/2012. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2012, 2): *Das Neuererwesen der DDR. Die wichtigsten Fakten zur sozialistischen Variante des Ideenmanagements.* EUREKA impulse 11/2012. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2012, 3): *Die Göring-Speer-Verordnung. Arbeitnehmererfindungsrecht im Dritten Reich / Dr.-Fritz-Todt-Preis.* EUREKA impulse 12/2012. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2013): *Das BVW im Dritten Reich. Statistiken, Strategien und Fallbeispiele aus der Zeit des Nationalsozialismus.* EUREKA impulse 1/2013. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2014): *Kleine Geschichte des Ideenmanagements. Vom 19. Jahrhundert über das Dritte Reich und die DDR bis zur Gegenwart.* EUREKA impulse 6/2014. [Online.](#)
- **Koblank, Peter** (2020): *Geldlohn oder Sachbezug? Seit 1. Januar 2020: Verschärfungen bei Sachbezügen und 50-Euro-Freigrenze.* EUREKA impulse 3/2020. [Online.](#)

- **Krauss, Ernst-Friedrich:** *Das betriebliche Vorschlagswesen aus rechtlicher Sicht.* Heidelberg 1977, ISBN 3-8005-6388-6.
- **Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg:** Urteil vom 14. August 2013, Aktenzeichen 4 TaBV 4/13.
 „Richtig ist zwar, dass während der Elternzeit von Arbeitnehmern die beiderseitigen Hauptpflichten im Sinne von § 611 BGB, also die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers suspendiert sind, das Arbeitsverhältnis also ruht. ... Jedoch sind mit den „im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern“ alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer im Sinne von §§ 5, 7 BetrVG gemeint. ... Darunter fallen auch ruhende Arbeitsverhältnisse. Maßgeblich ist insoweit nur, dass diese Arbeitnehmer nur vorübergehend und nicht auf Dauer von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit sind und wieder in den Betrieb zurückkehren sollen, wenn der Grund für das Ruhen des Arbeitsverhältnisses entfallen ist.“
- **Landgericht Düsseldorf:** Urteil vom 27. März 1973, Aktenzeichen 4 O 44/72. Siehe Anhang.
- **Neckel, Hartmut:** *Ideenmanagement – Erfolge messen und steuern.* Ideen- und Innovationsmanagement 1/2020, S. 30-36.
- **Petermann, Jens / Hultsch, Steffen / Schmidt, Norman:** *Entwurf für ein Gesetz zur Regelung der Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis – Arbeitsvertragsgesetz.* Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2010. Siehe Anhang.
- **Rohner, Bruno / Spada, Stephan:** *Das Ideenmanagement bei den Schweizerischen Bundesbahnen im Bereich Vertrieb & Services.* Ideen- und Innovationsmanagement 1/2015.
- **Schäfer, Helmut:** *Steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge.* Zeitschrift für Vorschlagswesen 4/1996, S. 178-183.
- **Schönert, Ulf / Güntheroth, Horst:** *Wie gut ist die Wikipedia?* In: Der Stern 50/2007 vom 6. Dezember 2007. Online. Weitere Details bei Wikipedia.
 Für einen Vergleich zwischen Wikipedia und Brockhaus wurden fünfzig zufällig ausgewählte Einträge überprüft. Die vier Kriterien Richtigkeit, Vollständigkeit, Aktualität und Verständlichkeit wurden mit Schulnoten bewertet. Wikipedia erzielte über alle Bereiche eine Durchschnittsnote von 1,7. Die entsprechenden Einträge im 15-bändigen Brockhaus erreichten lediglich eine Durchschnittsnote von 2,7. Bei 43 Artikeln bekam Wikipedia bessere Noten als die Konkurrenz.
- **Schwab, Brent:** *Das betriebliche Vorschlagswesen.* AR-Blattei SD 1760 (1996).
- **Schoden, Michael:** *Betriebliche Arbeitnehmererfindungen und betriebliches Vorschlagswesen. Ein praktischer Ratgeber.* Köln 1995, ISBN 3-7663-2611-2.
- **Spahl, Siegfried:** *Handbuch Vorschlagswesen. Praxis des Ideenmanagements.* Verlag Moderne Industrie, Augsburg 1975.
- **Tauschinsky, Eljalil / Wiechert, Gerhard:** *Datenschutzgrundverordnung in der Praxis des Ideenmanagements.* Ideen- und Innovationsmanagement 4/2019, S. 123-127.
 „Auf gut Deutsch: es reicht nicht aus, nur den digitalen Lohnartenbeleg für die Prämienzahlung in der Abrechnungsstelle aufzubewahren. Ein Prüfer könnte Einsicht in die entsprechende Idee (einschließlich der personenbezogenen Daten) verlangen, weil nur dadurch die Prämie überprüft werden kann. Die personenbezogenen Daten sind erforderlich, da die Prämie von personenbezogenen Fakten, wie z.B. dem Anteil des Einreichers und der Nähe zum Aufgabengebiet, abhängen kann.“
 Diese Behauptung ist falsch. Gegenstand von Außenprüfungen des Finanzamts ist die ordnungsgemäße Versteuerung. Dabei spielt es nicht die geringste Rolle, warum das Ideenmanagement eine Prämie in dieser oder jener Höhe bezahlt hat.
- **Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.):** *Einsatz von Zeitarbeitskräften – Der Rechtsrahmen.* München 2019. Online.
- **Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge** vom 18.2.1957 (seit 1.1.1989 außer Kraft). Siehe Anhang.

- **Weber, Susanne:** *Lohnsteuerliche Behandlung von Gutscheinen und Geldkarten. BMF nimmt zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug Stellung.* NWB Nr. 20 vom 21. Mai 2021.

12. Anhang

11.1 Gerichtsurteile

| | |
|---|-----|
| <u>LG Düsseldorf 27.03.1973 – 4 O 44/72 Verbesserungsvorschlag als Erfindungsmeldung</u> | 68 |
| <u>BAG 30.04.1965 – 3 AZR 291/63 Rechtsanspruch auf Prämie</u> | 70 |
| <u>BAG 28.04.1981 – 1 ABR 53/79 Mitbestimmung (Prämienfaktor, Kommission u.a.)</u> | 74 |
| <u>BAG 16.03.1982 – 1 ABR 63/80 Mitbestimmung (Annahme und Prämie im Einzelfall u.a.)</u> | 82 |
| <u>BAG 21.08.1990 – 1 ABR 73/89 Nachwirkung einer teilweise freiwilligen BV</u> | 88 |
| <u>BAG 09.05.1995 – 9 AZR 580/93 Priorität eines älteren Verbesserungsvorschlags</u> | 92 |
| <u>BAG 20.01.2004 – 9 AZR 393/03 Paritätische Kommission</u> | 97 |
| <u>BAG 22.01.2008 – 9 AZR 416/07 Verfall des Prämienanspruchs</u> | 105 |
| <u>BGH 26.11.1968 – X ZR 15/67 Qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag</u> | 112 |
| <u>BFH 25.11.1993 – VI R 45/93 Verlosung</u> | 119 |
| <u>BFH 16.12.1996 – VI R 51/96 Keine Prämie für mehrjährige Tätigkeit</u> | 121 |
| <u>BSG 26.03.1998 – B 12 KR 17/97 R Prämien sind sozialversicherungspflichtig</u> | 123 |
| <u>BVerwG 31.01.1980 – 2 C 3/78 Kein Ausschluss des Rechtsweges</u> | 126 |

11.2 Verschiedene Rechtsvorschriften

| | |
|---|-----|
| <u>Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge</u> | 132 |
| <u>Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst</u> | 134 |
| <u>Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst</u> | 139 |
| <u>Erlass des Finanzministeriums Saarland vom 10. Februar 2004 – B/2-4-20/04 S 2334</u> | 140 |

11.3 Landespersonalvertretungsgesetze

| | |
|--|-----|
| <u>Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg</u> | 141 |
| <u>Bayerisches Personalvertretungsgesetz</u> | 141 |
| <u>Personalvertretungsgesetz Berlin</u> | 142 |
| <u>Personalvertretungsgesetz Brandenburg</u> | 142 |
| <u>Bremisches Personalvertretungsgesetz</u> | 143 |
| <u>Hamburgisches Personalvertretungsgesetz</u> | 143 |
| <u>Hessisches Personalvertretungsgesetz</u> | 144 |
| <u>Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern</u> | 144 |
| <u>Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz</u> | 145 |
| <u>Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen</u> | 145 |
| <u>Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz</u> | 146 |
| <u>Saarländisches Personalvertretungsgesetz</u> | 146 |
| <u>Sächsisches Personalvertretungsgesetz</u> | 147 |
| <u>Personalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt</u> | 147 |
| <u>Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein</u> | 148 |
| <u>Thüringer Personalvertretungsgesetz</u> | 148 |

11.4 Sonstige Dokumente

| | |
|---|-----|
| <u>Bericht des Finanzausschusses – Deutscher Bundestag, Drucksache 19/14909</u> | 149 |
| <u>Arbeitsvertragsgesetz – Diskussionsentwürfe</u> | 150 |
| - <u>Diskussionsentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“</u> | 150 |
| - <u>Diskussionsentwurf von Dieter Gaul</u> | 151 |
| - <u>Diskussionsentwurf von Karl Becher</u> | 152 |
| - <u>Diskussionsentwurf von Petermann/Hultsch/Schmidt</u> | 153 |
| <u>Begründung zum Kabinettsentwurf des BetrVerfReformG vom 14. Februar 2001</u> | 154 |

11.5 Beispiele

| | |
|--|-----|
| <u>Vergütung eines technischen Verbesserungsvorschlags</u> | 156 |
| <u>Betriebsvereinbarung zum Ideenmanagement (IM-BV)</u> | 157 |
| <u>Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW-DV)</u> | 161 |

Landgericht Düsseldorf 27.03.1973 – 4 O 44/72

Der Kläger war mehr als 22 Jahre lang bei der Bekl. als Sägemaschinist beschäftigt. Er schied am 6. Januar 1972 auf eigenen Wunsch aus dem Dienst der Bekl. aus.

Der Kl. hat in den letzten Jahren mehrere Verbesserungsvorschläge bei der Bekl. eingereicht und dafür zum Teil Prämien erhalten. Das betriebliche Vorschlagswesen ist bei der Bekl. durch Betriebsvereinbarung geregelt. Im Jahr 1967 hat die Bekl. ihren Arbeitnehmern eine Fibel zum betrieblichen Vorschlagswesen ausgehändigt, in der die Arbeitnehmer u. a. aufgefordert werden, Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten und einzureichen. Für solche Vorschläge gibt es Formblätter bei der Abteilung betriebliches Vorschlagswesen (BVW). Formblätter für Meldungen von Erfindungen gibt es nur bei der Patentabteilung der Bekl.

Am 22. Oktober 1970 hat der Kl. Herrn X vom BVW der Bekl. einen von ihm erdachten sogenannten Blockeinweiser an den Gegenhaltern der Warmsäge mündlich erläutert. Auf Veranlassung von Herrn X hat er den Blockeinweiser im Betrieb anfertigen lassen und später bei laufender Produktion vorgeführt. Eine schriftliche Meldung erfolgte am 28. Oktober 1970 auf einem Formblatt für Verbesserungsvorschläge.

Unmittelbar danach wurde der Blockeinweiser entsprechend dem Vorschlag des Kl. an allen drei Warmsägen an der 800er Straße angebracht und 22 Monate lang benutzt. Der Kl. erhielt eine Prämie in Höhe von 196,- DM für den Vorschlag.

Ebenfalls auf einem Formblatt "Verbesserungsvorschlag" meldete der Kl. unter dem 10. April 1971 eine sogenannte Schrottschaukel.

Diese Vorrichtung ist von der Bekl. nicht benutzt worden. Mit Schreiben vom 9. Dezember 1971 gab die Bekl. den "Vorschlag zur Verwertung auf eigene Kosten frei" und behielt sich ein Mitbenutzungsrecht auf einen darauf zurückgehenden Schutzanspruch vor.

Der Kl. begehrt Vergütung für seine Vorschläge und trägt vor: Es handele sich um Erfindungen; die Bekl. habe durch den Blockeinweiser eine größere Kapazität erreicht.

Der Kl. beantragt, die Bekl. zu verurteilen, an den Kl. eine der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellte Vergütung für die Diensterfindung der Kl.: Blockeinweiser am Gegenhalter der Warmsägen, 800er Straße, und: Schrottschaukel am Gegenhalter der Warmsägen II und III 800er Straße zu zahlen.

Die Bekl. meint, Erfindungen des Kl. liegen nicht vor, der Blockeinweiser sei eine einfache Übertragungsmaßnahme. Demgemäß sei die angerufene Patentstreitkammer sachlich nicht zuständig. Das Arbeitsgericht sei auch zuständig für die Prüfung der Frage, ob eine Erfindung vorliege.

Das LG hat die Klage teilweise dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt.

Entscheidungsgründe

A.

Die angerufene Kammer ist für die Entscheidung des Rechtsstreits zuständig. Denn es handelt sich, wie die Bewertung des insoweit unstreitigen Sachverhalts ergibt, bei den beiden vom Kl. der Bekl. mitgeteilten Neuerungen um Erfindungen (§§ 39, 2 ArbEG). Entgegen der Ansicht der Bekl. ist die Kammer auch zur Prüfung dieser Frage berufen. Weder § 39 Abs. 1 ArbEG noch § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbEG begründen insofern eine Kompetenz der Arbeitsgerichte. Vielmehr hat das angerufene Gericht seine Zuständigkeit zu prüfen, und der Kl. trägt jeweils das Risiko einer Verweisung mit der möglichen Kostenfolge aus §§ 48 Abs. 1 ArbGG, 276 Abs. 3 ZPO.

Jede andere Lösung würde den Kl. zwingen, die Kostenfolge des § 276 Abs. 3 ZPO auf sich zu nehmen, und mit dem Vortrag, es handele sich um eine Erfindung, das Arbeitsgericht anzurufen und gleichwohl die Verweisung an die Patentstreitkammer zu beantragen. Das gilt selbst in dem Fall, dass die Parteien nicht über das Vorliegen der Erfindungseigenschaft streiten, denn die durch § 39 Abs. 1 ArbEG begründete funktionelle Zuständigkeit der Patentstreitkammer ist einer abweichenden Zuständigkeitsvereinbarung der Parteien nicht zugänglich. Das gleiche gilt andererseits im Hinblick auf § 3 ArbGG auch für den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichts.

Darüber hinaus setzt die Verweisungsmöglichkeit nach § 276 ZPO, die nach § 48 Abs. 1 ArbGG auch im Verhältnis zum Arbeitsgericht anzuwenden ist, die sachliche Prüfung der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts voraus. Eine Verweisung wäre nur möglich, wenn die Kammer sich für unzuständig erklären würde, was ohne Prüfung der Erfindungseigenschaft der im Streit befindlichen Neuerungsmeldungen nicht möglich wäre.

Die Annahme einer Kompetenzkompetenz der Arbeitsgerichte für den vorliegenden Fall wäre demnach durch nichts gerechtfertigt.

B.

I. Für die Meldung des Blockeinweisers steht dem Kl. eine angemessene Vergütung nach § 9 ArbEG zu, denn es handelt sich um eine Dienstleistung, die die Bekl. nach Meldung unbeschränkt in Anspruch genommen hat.

1. Die Neuerung "Blockeinweiser" ist eine Erfindung. Da sie während des Dienstverhältnisses des Kl. bei der Bekl. gemacht worden ist und aus der dem Kl. im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden ist, handelt es sich um eine Dienstleistung (§ 4 Abs. 2 ArbEG).

2. Der Kl. hat die Dienstleistung auch ordnungsgemäß gemeldet (§ 5 ArbEG).

In Anlage 1 liegt die gesonderte schriftliche Meldung vor, die die technische Aufgabe und ihre Lösung (§ 5 Abs. 2 ArbEG) beschreibt. Dass die Meldung auf einem Formblatt, das von der Bekl. herausgegeben worden ist, als "Verbesserungsvorschlag" bezeichnet worden ist, steht der Ordnungsgemäßheit der Erfindungsmeldung nicht entgegen. Denn die Vorschrift, dass kenntlich gemacht werden muss, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt, erfordert nicht, dass das Wort "Erfindung" benutzt wird. Ein formaler Wortlaut ist nicht vorgeschrieben. Es muss sich lediglich für den Arbeitgeber ergeben, dass es sich um eine Erfindungsmeldung handelt.

Diese Voraussetzung wird von der Meldung des Kl. erfüllt, denn bei dem vorliegenden Sachverhalt oblag es der Bekl., die an sie herangetragenen Vorschläge auf ihren sachlichen Gehalt und ihre Erfindungseigenschaft hin zu überprüfen. Dabei war zu erkennen, dass es sich um eine Erfindung handelt. Die Pflicht zur materiellen Prüfung oblag der Bekl. auf Grund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht aus vorangegangenem Tun.

Denn durch die ins einzelne gehende Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens mit der Herausgabe von entsprechenden nur Verbesserungsvorschläge betreffenden Formblättern hat die Bekl. eine Lage geschaffen, die ihr die Pflicht auferlegt, die eingehenden Vorschläge materiell genau zu prüfen.

Unstreitig waren bei der Abteilung betriebliches Vorschlagswesen (BVW) der Bekl. Formblätter für Erfindungsmeldungen nicht vorhanden. Solche waren bei der Patentabteilung zu erhalten. Die Möglichkeit, Vorschläge und Neuerungen außerhalb des in der Fibel "Betriebliches Vorschlagswesen" geregelten Verfahrens anzubringen, war unstreitig weder in der Fibel noch bei der Abteilung BVW irgendwie deutlich gemacht.

Diese von der Bekl. geschaffene Sachlage ist - für die Bekl. erkennbar - geeignet, jeglichen Vorschlag und jegliche Neuerung in das durch Betriebsvereinbarung geregelte "Vorschlagswesen" einzuführen, ohne dass der Arbeitnehmer auf den Gedanken kommt, es gebe eine andere Möglichkeit, Neuerungen mitzuteilen. Von einer solchen anderen Möglichkeit wird der Arbeitnehmer durch die ins einzelne gehende Regelung mit Formblättern geradezu abgelenkt.

Daraus ergibt sich, dass die Bekl. gehalten ist, wenn sie nicht die Möglichkeit von "Erfindungsmeldungen" ihren Arbeitnehmern besonders mitteilt und gegebenenfalls entsprechende Formblätter (leicht) zugänglich macht und allgemein anbietet, die eingehenden "Verbesserungsvorschläge" auf ihren Erfindungsgehalt hin zu prüfen. Demgemäß hat der Kl. bei der hier streitigen Meldung hinreichend kenntlich gemacht, dass es sich um eine Erfindung handelt.

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Bundesarbeitsgericht 30. April 1965 – 3 AZR 291/63

Tatbestand:

Der Kläger war von Mitte 1955 bis zum 31. Mai 1959 als Leiter des technischen Büros der Maschinenabteilung im Werk D der Beklagten beschäftigt. In dieser Zeit machte der Kläger, dem u.a. Untersuchungen auf dem Gebiet der Dampf- und Heizungsversorgung übertragen waren, der Beklagten Vorschläge über die Verwertung von Abdampf, der bei dem Betrieb der Scheren einer Blockstraße des genannten Werkes anfiel. Bis dahin war der Abdampf ungenutzt durch den Schornstein ins Freie abgeblasen worden. Nach den Vorschlägen des Klägers sollte der Dampf abgefangen und für die Beheizung von Werksgebäuden verwendet werden. Dadurch hätten nach der Meinung des Klägers monatlich etwa 75.000,-- DM eingespart werden können. Die Beklagte ging auf die Vorschläge des Klägers ein und ließ sie über eine Gesamtzeit von etwa 18 Monaten in die Wirklichkeit umsetzen, verfolgte sie aber schließlich nicht weiter.

Der Kläger meint, für seine Vorschläge stehe ihm eine angemessene zusätzliche Vergütung zu, die er auf insgesamt 30.000,-- DM veranschlagt und von der er mit der Klage einen Teilbetrag von 1.000,-- DM nebst Zinsen verlangt hat. Die Beklagte, nach deren Behauptung sich die Vorschläge letztlich als nicht verwertbar herausgestellt haben, hat neben der Klageabweisung im Wege der Widerklage die Feststellung begehrt, dass dem Kläger über die geforderten 1.000,-- DM hinaus keine weiteren Ansprüche zustehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Der Kläger gründet seinen Anspruch in erster Linie auf das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) vom 25. Juli 1957 (BGBl. I S. 756). Insoweit sind sich die Parteien im Verlauf des Rechtsstreits darüber einig geworden, dass die Leistungen des Klägers, für die er eine Vergütung fordert, nicht die Voraussetzungen einer Erfindung im Sinne des § 2 ArbNErfG erfüllen, sondern allenfalls als technischer Verbesserungsvorschlag im Sinne des § 3 ArbNErfG anzusehen sind.

Handelt es sich aber nicht um eine Erfindung, dann steht die Vorschrift des § 39 Abs. 1 ArbNErfG über die ausschließliche Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte der [Zuständigkeit der hier angerufenen Gerichte für Arbeitsachen](#) nicht entgegen.

Die besondere Zuständigkeit des § 39 Abs. 1 ArbNErfG gilt nur für Streitigkeiten über patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindungen, und zwar gemäß § 43 Abs. 1 ArbNErfG auch für solche Erfindungen, die nach dem 21. Juli 1942 und vor dem 1. Oktober 1957 (Inkrafttreten des Arbeitnehmererfindungsgesetzes) gemacht worden sind. Für andere in diesem Bereich vorkommende Leistungen, insbesondere für die sog. technischen Verbesserungsvorschläge, verbleibt es bei der gewöhnlichen Zuständigkeit. Daher gehört eine Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Vergütung für einen technischen Verbesserungsvorschlag gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG vor die Gerichte für Arbeitsachen (vgl. Bundestags-Drucksache 2. Wahlperiode Nr. 3327 zu § 40 des Gesetzentwurfs; ebenso Halbach, ArbNErfG, 1958, § 39 Anm. 1; Lindenmaier-Lüdecke, Die Arbeitnehmererfindungen, 1961, § 39 Anm. 1; Reimer-Schade-Schnippel, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, 4. Aufl., 1964, § 39 Anm. 11; Volmer, ArbNErfG, 1958, § 39 Anm. 12-14, 18; a. A. wohl: Heine-Rebitzki, Arbeitnehmererfindungen, 2. Aufl., 1957, § 39 Anm. 2 a.E.).

2. Das Landesarbeitsgericht ist als Anspruchsgrundlage für die Klageforderung von § 20 Abs. 1 ArbNErfG ausgegangen, der die Vergütung für die sog. qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge regelt. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht abschließend geklärt, ob es sich bei dem Vorschlag des Klägers über die Verwertung von Abdampf um einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag in diesem Sinne handelt, sondern hat die Klage schon daran scheitern lassen, dass es an dem in § 20 Abs. 1 ArbNErfG aufgestellten Merkmal der Verwertung des Vorschlags fehle. Dieses Ergebnis des Landesarbeitsgerichts ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

a) Der Vergütungsanspruch aus § 20 Abs. 1 ArbNErfG entsteht, wie der Gesetzeswortlaut ergibt, erst dann, wenn der Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag tatsächlich verwertet. Von einer Verwertung kann aber nicht gesprochen werden, wenn der Vorschlag noch geprüft und erprobt wird (Halbach, aaO, § 20 Anm. 4; Lindenmaier-Lüdecke, aaO, § 20 Anm. 3; Reimer-Schade-Schnippel, § 20 Anm. 9, 10; Volmer, aaO, § 20 Anm. 13). Wann die Prüfung und Erprobung beendet ist und die Verwertung beginnt, wird nur von Fall zu Fall zu entscheiden sein. Ist wie hier Gegenstand des Verbesserungsvorschlags eine technische Einrichtung, die zunächst tatsächlich angefertigt und erprobt wird, dann ist - von der Frage der Verwertbarkeit einmal abgesehen - der Zustand der Verwertung erst dann erreicht, wenn die

Einrichtung in ihrem Gebrauch den nach ihrem Zweck allgemein an sie zu stellenden Anforderungen, mindestens aber den Anforderungen entspricht, die die Vertragsparteien in Aussicht genommen haben, und daraufhin weiterverwendet wird.

Das Landesarbeitsgericht hat sonach zutreffend darauf abgestellt, dass, wie es den Bekundungen des Zeugen St und der endgültigen Einstellung aller Arbeiten an und mit dem Projekt nach etwa 18 Monaten entnommen hat, einerseits die Beklagte die vom Kläger entwickelte Anlage, die ihrem Zweck nach auf lange Sicht betrieben werden sollte, noch nicht als vollendet angesehen und deshalb den Plan nicht mehr weiter verfolgt hat. Andererseits hat das Landesarbeitsgericht den eigenen Vortrag des Klägers, es seien immer noch kleinere Schwierigkeiten beim Betrieb der Anlage vorhanden gewesen, ebenfalls in dem Sinn verstanden, dass noch gewisse zusätzliche Arbeiten erforderlich gewesen seien, bis die Anlage so hätte verwendet werden können, wie es den Anforderungen entsprach. Daraus hat das Landesarbeitsgericht, ohne dass die Revision dies beanstandet hat, den Schluss gezogen, dass sich der Vorschlag des Klägers bis zuletzt in der Erprobung befunden hat. Bei dieser Gedankenführung ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, dass die Beklagte den Vorschlag des Klägers nicht verwertet hat.

b) Der Kläger kann aber auch nicht damit gehört werden, dass die Behebung der letzten Schwierigkeiten für die Beklagte ein Leichtes gewesen sei und, wie den Ausführungen des Klägers als Rechtsfolge entnommen werden muss, die Beklagte sich deshalb auf die Nichtverwertung nicht berufen dürfe, sondern sich so behandeln lassen müsse, als ob sie den Vorschlag verwertet habe. [Hierbei verkennt der Kläger, dass es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers steht, ob er einen Verbesserungsvorschlag verwertet oder nicht, und dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Verwertung hat](#) (Halbach, aaO, § 20 Anm. 4; Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 20 Anm. 9 a.E.; Röpke, Betrieb 1962, 406 zu II 1; vgl. auch Volmer, aaO, § 20 Anm. 14). [Kann aber der Arbeitgeber den Verbesserungsvorschlag nach seinem Belieben, also nach seinem freien Ermessen verwerten, dann ist er, wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts und ihm folgend der erkennende Senat in anderem Zusammenhang ausgeführt haben](#) (vgl. BAG 3, 327 [330] = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 10, 172 [174] = AP Nr. 55 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 84 zu § 242 BGB Ruhegehalt), [in seiner Ermessensfreiheit lediglich begrenzt durch das Gebot der guten Sitten und durch das Verbot von Rechtsmissbrauch und Willkür. Bezogen auf den Fall des Verbesserungsvorschlags bedeutet dies, dass die Verwertung nicht aus offensichtlich unsachlichen Gründen abgelehnt werden darf.](#)

Der Vortrag des Klägers lässt nicht erkennen, dass die Beklagte, als sie die Arbeiten am Vorschlag des Klägers beendete, sich von solchen Gründen hat leiten lassen. Vielmehr ist dem Vorbringen beider Parteien zu entnehmen, dass die Beklagte zur Ausführung des Vorschlags nicht nur erhebliche Mittel aufgewendet hat, sondern weitere Mittel hätte investieren müssen, wenn der mit dem Vorschlag beabsichtigte Erfolg hätte erreicht werden sollen. Unter solchen Gegebenheiten ist ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse der Beklagten mindestens mitbestimmend gewesen, die weitere Durchführung der Pläne des Klägers zu beenden. Die in der Nichtverwertung des Verbesserungsvorschlags des Klägers liegende Entscheidung der Beklagten ist deshalb aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

c) Da bei dem gegebenen Sachverhalt eine andere Anspruchsgrundlage als die des § 20 Abs. 1 ArbNErfG aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz nicht herzuleiten ist, erweist sich die Revision als unbegründet, soweit die Klageforderung auf dieses Gesetz gestützt wird.

3. Dagegen ist die Revision begründet, soweit die bei der Beklagten eingeführte Prämienregelung für betriebliche Verbesserungsvorschläge als Anspruchsgrundlage in Betracht kommt. Der Kläger hat schon in der Klageschrift (S. 2) seine Forderung auch hierauf begründet. Das Landesarbeitsgericht hat es jedoch unterlassen, die Einzelheiten dieser Prämienregelung festzustellen. Das nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, weil nicht auszuschließen ist, dass die Prämienregelung, wie sich aus dem von der Beklagten überreichten Berechnungsbogen ergibt, den Anspruch trägt. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb zunächst zu klären haben, ob die Prämienregelung überhaupt für den Kläger gegolten hat und unter welchen Voraussetzungen dem Grund und der Höhe nach Anspruch auf eine Prämie besteht.

Das angefochtene Urteil kann auch nicht mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts aufrechterhalten werden, es bestehe deshalb kein Anspruch aufgrund der Prämienregelung, weil der Vorschlag des Klägers nicht verwertbar gewesen sei. Dabei kann dem Landesarbeitsgericht nur insoweit gefolgt werden, als es davon ausgeht, nach der Prämienregelung komme es anders als gemäß § 20 Abs. 1 ArbNErfG nicht auf die tatsächliche Verwertung, sondern lediglich auf die Verwertbarkeit des Vorschlags an; dies ergibt sich nämlich aus dem eigenen Vortrag der Beklagten (Schriftsatz vom 14. Januar 1960 S. 3 f). Dagegen hat das Landesarbeitsgericht seine Feststellung, der Vorschlag sei nicht verwertbar

gewesen, wie die Revision mit Recht gerügt hat, unter Verletzung prozessualer Vorschriften getroffen. Dazu gilt folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht hat gegen § 286 ZPO verstoßen, weil es bei der Würdigung des von ihm eingeholten Gutachtens Dr. We den gegenteiligen Vortrag des Klägers, wie er sich vor allem aus dessen Schriftsatz vom 8. Februar 1963 und dem Privatgutachten Dipl.-Ing. Wi vom 6. Februar 1963 ergibt, nicht berücksichtigt hat. Es ist nicht auszuschließen, dass das Landesarbeitsgericht bei Berücksichtigung dieser Ausführungen das Gutachten Dr. We anders gewertet, mindestens aber - mangels eigener Sachkunde auf dem technischen Gebiet - eine Ergänzung dieses Gutachtens herbeigeführt hätte.

b) Das Landesarbeitsgericht hat ferner die §§ 402, 397 ZPO verletzt, weil es entgegen dem Begehren des Klägers den Sachverständigen Dr. We weder persönlich vernommen noch zu einer Ergänzung seines Gutachtens in Hinblick auf die Angriffe des Klägers veranlasst hat. Hierzu wäre es verpflichtet gewesen (BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage).

Wenn dieser Weg nicht gangbar erschien, war das Landesarbeitsgericht zur Einholung eines Obergutachtens verpflichtet, weil nicht nur die anstehenden technischen Fragen anscheinend ganz besonders schwierig sind, sondern der Kläger auch genügend deutlich dargetan hatte, dass dem Sachverständigen wesentliche Fehler unterlaufen sein könnten (BAG 7, 321[325] = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG AP Nr. 31 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; auch BAG AP Nr. 1 zu § 104 BGB; jeweils mit weiteren Hinweisen).

c) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht gegen § 407 ZPO verstoßen, weil es angenommen hat, keinen geeigneten Sachverständigen als Obergutachter heranziehen zu können, obwohl ihm § 407 ZPO hierzu die Möglichkeit gegeben und unter der Voraussetzung, dass ein Obergutachten erforderlich ist, die gesetzliche Verpflichtung auferlegt hätte, die Erstattung des Obergutachtens durch einen Sachverständigen aus dem Kreis derjenigen Personen zu erzwingen, die die hier in Betracht kommende Wissenschaft oder das in Betracht kommende Gewerbe (Beruf) öffentlich, d.h. der Allgemeinheit gegenüber (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 28. Aufl., § 407 Anm. 2), zum Erwerb ausüben. Der Annahme des Landesarbeitsgerichts, es sei kein anderer geeigneter Sachverständiger als Dr. We zu finden gewesen, steht der allgemeine Erfahrungssatz entgegen, dass die einzelnen Teilgebiete der technischen Wissenschaften nebst den zugehörigen praktischen Erfahrungen - von höchst seltenen Ausnahmen auf neu entwickelten Gebieten abgesehen - heute in Deutschland stets von einer ganzen Anzahl von Personen beherrscht werden. Aus diesem Kreis eine Persönlichkeit als Sachverständigen auszuwählen, ist nach § 404 Abs. 1 ZPO Sache des Gerichts und nicht, wie das Landesarbeitsgericht offenbar meint, Sache der beweispflichtigen Partei.

4. Der Kläger hat sich zur Begründung seines Anspruchs schließlich auch auf die Grundsätze berufen, die auf der Grundlage des § 242 BGB zur Vergütung einer Sonderleistung ohne besondere Vereinbarung entwickelt worden sind. Ein solcher Anspruch steht dem Kläger aber nicht zu, weil - wie die Ausführungen zu 2 dieser Entscheidungsgründe ergeben - die Beklagte den Vorschlag des Klägers nicht verwertet hat.

[Der Senat schließt sich der in Rechtsprechung und Lehre weitgehend anerkannten Auffassung an, dass eine besondere Leistung des Arbeitnehmers, insbesondere eine Leistung schöpferischer Art, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und eine echte Sonderleistung darstellt, auch ohne besondere Vereinbarung nach Treu und Glauben zusätzlich zu vergüten ist, wenn sie dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt](#) (so Hueck - Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 53 III 2 b), S. 510 f. mit Hinweisen in Fußnote 58, im Anschluss an die Entscheidungen des Bundesgerichtshofs vom 25. Oktober 1955 [insoweit veröffentlicht in GRUR 1956, 88; dieselbe Entscheidung wie BGHZ 18, 319] und vom 13. Juli 1956 [AP Nr. 1 zu § 612 BGB = GRUR 1956, 500 = LM Nr. 1 zu § 612 BGB] sowie die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 1. November 1956 [BAG 3, 218 = AP Nr. 4 zu § 2 ArbNErfindVO] und vom 10. Mai 1957 [BAG 4, 105 [108, 109] = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnanspruch]; vgl. auch für den Sonderfall des Bühnenkünstlers Bühnenoberschiedsgericht Frankfurt a. M., Schiedsspruch vom 6. Dezember 1962 [AP Nr. 1 zu § 612 BGB Leistungsschutz]).

[Die hier bezeichnete Rechtsprechung ist in Übereinstimmung mit dem überwiegenden Teil der Lehre dahin zu verstehen, dass der aus § 242 BGB abgeleitete Vergütungsanspruch nur dann besteht, wenn die Sonderleistung des Arbeitnehmers, im vorliegenden Fall also der Verbesserungsvorschlag des Klägers, vom Arbeitgeber in Anspruch genommen und diesem hierdurch eine wertvolle Bereicherung zugeführt wird](#) (so Alfred Hueck, Festschrift für Arthur Nikisch, 1958, S. 63 [70]; Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 20 Anm. 9; Röpke, Betrieb 1962, 406 [407] zu II 2). Das bedeutet aber, dass die Grundsätze über die Vergütung einer Sonderleistung dann nicht angewendet werden können, wenn die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1 ArbNErFG deshalb nicht erfüllt sind, weil der Verbesserungsvorschlag nicht verwertet worden ist. Die Auslegung, die Volmer (aaO, § 20 Anm. 12, 13) dem Urteil des

Bundesarbeitsgerichts vom 1. November 1956 (BAG 3, 218 = AP Nr. 4 zu § 2 ArbNErfindVO) gibt, dass schon die Verwertbarkeit des Vorschlags genüge, ist diesem Urteil nicht zu entnehmen (ebenso Röpke, aaO, S. 407). Hiernach kann dahingestellt bleiben, ob die Anerkennung eines besonderen (nicht vereinbarten) Vergütungsanspruchs für einen qualifizierten Verbesserungsvorschlag - ob hier ein solcher gemacht worden ist, ist vom Landesarbeitsgericht nicht abschließend geklärt worden - nicht schon daran scheitert, dass § 20 Abs. 1 ArbNErFG als erschöpfende Regelung der Vergütung für qualifizierte Verbesserungsvorschläge aufgefasst wird (so Volmer, aaO, § 20 Anm. 13; a.A.: Hueck, aaO S. 74; Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 20 Anm. 9; Röpke, aaO, S. 407).

Der Senat ist bereits zu 2 dieser Entscheidungsgründe dem Landesarbeitsgericht darin beigetreten, dass eine Verwertung des Verbesserungsvorschlags des Klägers nicht stattgefunden hat. Dann entfällt aber schon aus diesem Grund die Vergütungspflicht der Beklagten nach den oben angeführten Grundsätzen über die Vergütung einer Sonderleistung, und es bedarf keiner weiteren Erörterung, ob diese Grundsätze nicht auch deshalb unanwendbar sind, weil sie nur eine fehlende vertragliche Regelung der Vergütungsfrage ersetzen sollen, diese Regelung hier aber in der betrieblichen Prämienregelung der Beklagten, enthalten sein kann, was allerdings noch der Feststellung durch das Landesarbeitsgericht bedarf.

5. Danach erweist sich die Revision lediglich insoweit als begründet, als der Klageanspruch, von dessen Schicksal auch die Widerklage abhängt, auf die betriebliche Prämienregelung der Beklagten gestützt wird. Nur hierauf wird sich die erneute Verhandlung und Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu erstrecken haben.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesarbeitsgericht 28. April 1981 – 1 ABR 53/79

Leitsätze:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zur Regelung der Grundsätze für ein betriebliches Vorschlagswesen ist 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.
2. Grundsätze für ein betriebliches Vorschlagswesen umfassen auch Grundsätze für die Bemessung der Prämie. Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist jedoch nicht mehr eine Regelung gedeckt, nach der die Prämie einen bestimmten Prozentsatz des Nutzens des Verbesserungsvorschlages betragen müsse.
3. Nicht mehr vom Mitbestimmungsrecht gedeckt ist auch eine Bestimmung, wonach der Arbeitgeber auch für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge eine Anerkennungsprämie zu zahlen hat.
4. Die Einigungsstelle ist an einem Beschlussverfahren über die Wirksamkeit ihres Spruchs auch dann nicht beteiligt, wenn geltend gemacht wird, sie habe die Grenzen ihres Ermessens überschritten (Fortführung des Beschlusses vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 -, [demnächst] AP Nr 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Gründe:

A. Die Antragstellerin hat in der Vergangenheit wiederholt Verbesserungsvorschläge ihrer Arbeitnehmer prämiert. Seit 1974 fanden Verhandlungen mit dem Betriebsrat über eine Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens statt, ohne dass es zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung gekommen wäre. Die vom Betriebsrat schließlich angerufene Einigungsstelle beschloss am 20. Januar 1978 eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen, in der es u.a. wie folgt heißt:

....

II. Gegenstand

...Verbesserungsvorschläge, die als patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung oder sogenannte qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge nach dem Arbeitnehmererfindergesetz vom 25. Juli 1957 zu beurteilen und zu vergüten sind, fallen nicht unter diese Betriebsvereinbarung

IV. Organisation

1. Der Beauftragte für das betriebliche Vorschlagswesen

Der Beauftragte wird von der Geschäftsführung mit Zustimmung des Betriebsrates benannt. Er hat folgende Aufgaben

2. Der Ausschuss zur Prüfung und Bewertung der Verbesserungsvorschläge

Der Bewertungsausschuss setzt sich paritätisch zusammen. Arbeitgeber und Betriebsrat benennen je zwei Vertreter. Der Ausschuss ist beschlussfähig, wenn er paritätisch besetzt ist.

Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst.

Kommt keine Mehrheit zustande, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Je ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter wechseln sich jährlich im Vorsitz bzw. in der Stellvertretung ab.

....

Der Ausschuss hat folgende Aufgaben:

....

Vorläufige und endgültige Bewertung der Vorschläge

Festsetzung der Vergütung

V. Bewertungsgrundsätze

....

2. Wenn ein brauchbarer Vorschlag aus Gründen, die der Einsender nicht zu vertreten hat, nicht eingeführt wird, kann eine Anerkennungsprämie gezahlt werden. Die Höhe der Anerkennungsprämie beträgt maximal DM 500,--.

....

6. Die Höhe der Prämie bestimmt sich bei errechenbaren Vorteilen nach dem Nutzen. Dieser ist zu ermitteln nach rechnerischen Größen, die betriebswirtschaftlich erfassbar sind. Die Prämie beträgt 35 % eines Netto-Jahresvorteils.

7. Bei nicht berechenbaren Vorteilen entscheidet der Bewertungsausschuss anhand von Kriterien, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung werden. Wesentlich für diese Kriterien ist ein Bewertungssystem unterteilt nach fünf Stufen.

....

Der Spruch der Einigungsstelle wurde am 8. Februar 1978 der Antragstellerin zugestellt. Sie hat diesen Spruch mit einem am 22. Februar 1978 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz angefochten.

Die Antragstellerin hält den Spruch für rechtswidrig. Die Einigungsstelle habe ihre Regelungskompetenz überschritten. Die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens sowie die Höhe der für Verbesserungsvorschläge zu gewährenden Prämie sei mitbestimmungsfrei. Vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates werde auch nicht die Einrichtung eines paritätisch besetzten Bewertungsausschusses ohne einen Stichentscheid durch den Arbeitgeber gedeckt, wenn dieser die Prämienhöhe verbindlich festsetzen könne und wenn die Prämie notfalls durch die Einigungsstelle bestimmt werde. Rechtswidrig sei auch die Regelung, wonach der Vorsitz im Bewertungsausschuss jährlich zwischen den Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates wechsele.

Die Antragstellerin ist weiter der Ansicht, dass die Einigungsstelle zumindest die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschritten habe, wenn sie die Prämie für einen Verbesserungsvorschlag auf 35 % des Jahresnutzens festgesetzt habe. Für diese Entscheidung der Einigungsstelle sei eine rationale Überlegung nicht erkennbar und eine Begründung nicht gegeben worden. Sie berücksichtige nicht, dass im Durchschnitt Prämien für Verbesserungsvorschläge allenfalls 20 % des Jahresnutzens betragen und dass diese vielfach nach dem Grad der Ausgereiftheit des Vorschlages und nach der Nähe des Vorschlages zur Tätigkeit des Einsenders gestaffelt würden. Hinzu komme, dass eine Prämienhöhe von 35 % vom Jahresnutzen in einer nicht gerechtfertigten Diskrepanz zur Höhe der Vergütung für schutzfähige Arbeitnehmererfindungen stehen würde, die durchschnittlich niedriger liege und 8 % bis 15 % des Jahresnutzens betrage.

Die Antragstellerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,

den Spruch der Einigungsstelle vom 20. Januar 1978 über die Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens aufzuheben.

Der Antrag ist in den Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragstellerin ihren Antrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist teilweise begründet.

I.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend im Beschlussverfahren entschieden. Der zwischen den Beteiligten bestehende Streit über den Umfang des vom Betriebsrat in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechtes ist eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG 1953 für die nach §§ 8 Abs. 1 und 80 Abs. 1. ArbGG 1953 das Beschlussverfahren gegeben ist.

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat die Einigungsstelle am Verfahren nicht beteiligt. Die dagegen erhobene Rüge der Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 22. Januar 1980 (- 1 ABR 48/77 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B I 2 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen, dass die Einigungsstelle in einem Beschlussverfahren, in dem über die Rechtswirksamkeit ihres Spruches gestritten wird, nicht beteiligt ist. Daran ist auch für das vorliegende Verfahren festzuhalten.

Der Rechtsbeschwerde ist zuzugeben, dass in jenem Verfahren lediglich die Zuständigkeit der Einigungsstelle und damit letztlich der Umfang des vom Betriebsrat in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechtes im Streit war, während im vorliegenden Falle auch geltend gemacht wird, die Einigungsstelle habe die Grenzen des ihr in § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG eingeräumten Ermessens überschritten. Das vermag jedoch eine andere Beurteilung der Beteiligungsbefugnis der Einigungsstelle nicht zu begründen.

b) Beteiligter an einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist, wer durch die beantragte Gerichtsentscheidung in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition unmittelbar betroffen wird oder betroffen werden kann (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. zuletzt BAG AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1972 und die genannte Entscheidung des Senats vom 22. Januar 1980 aaO). Das ist bei der

Einigungsstelle auch dann nicht der Fall, wenn ihr Spruch im Hinblick darauf überprüft wird, ob dieser sich innerhalb der Grenzen des vorgegebenen Ermessens hält.

Die Frage, ob die Grenzen des Ermessens gewahrt sind, ist eine Rechtsfrage. Ihre Beantwortung ist allein davon abhängig, ob die durch den Spruch der Einigungsstelle getroffene Regelung objektiv die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt, nicht aber davon, welche Erwägungen die Einigungsstelle zu der getroffenen Regelung veranlasst haben und ob diese - etwa gemessen am Erkenntnisstand der Einigungsstelle - sachlich vertretbar sind oder unvernünftig oder gar willkürlich erscheinen. Die Feststellung, die Einigungsstelle habe bei ihrer Entscheidung die Grenzen ihres Ermessens überschritten, beinhaltet von daher keinen irgendwie gearteten Vorwurf der Pflichtwidrigkeit, der die Einigungsstelle oder ihre Mitglieder in ihren Rechten berühren und ihnen Anlass geben könnte, sich gegen diesen Vorwurf zu verteidigen. Aus der Hilfs- und Ersatzfunktion, die die Einigungsstelle für die Betriebspartner wahrnimmt, folgt weiter, dass diese kein eigenes rechtliches Interesse an dem Bestand der von ihr getroffenen Regelung hat. Ebenso, wie die Betriebspartner eine von der Einigungsstelle getroffene Regelung jederzeit einvernehmlich aufheben oder ändern können, ohne dass die Einigungsstelle dadurch irgendwie betroffen wird, kann der einseitige Angriff gegen die Rechtswirksamkeit ihres Spruches nicht die Stellung der Einigungsstelle berühren. Wenn der Streit über die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht deren materielle Betroffenheit begründet, kann auch der Streit über die Angemessenheit der von ihr getroffenen Regelung nicht zu einer solchen Betroffenheit führen. Auch der Streit darüber, ob die Einigungsstelle die Grenzen ihres Ermessens gewahrt hat, ist ein Streit über den Umfang des Mitbestimmungsrechtes und damit ein Kompetenzstreit allein zwischen den Betriebspartnern. Es geht auch in einem solchen Falle darum, ob das Mitbestimmungsrecht des anderen Betriebspartners - mag es im Grundsatz auch unumstritten sein - zur Folge hat, dass die von der Einigungsstelle getroffene Regelung die Einigung zwischen den Betriebspartnern ersetzt, was im hier interessierenden Zusammenhang nur der Fall ist, wenn die Einigungsstelle bei ihrem Spruch die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt hat. Materiell betroffen von der Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruches sind daher auch in diesem Falle ausschließlich die Betriebspartner und nicht auch die Einigungsstelle.

c) Auch Gründe des Verfahrens nötigen nicht dazu, die Einigungsstelle am Verfahren dann zu beteiligen, wenn allein oder neben anderen Gründen die Angemessenheit ihrer Regelung im Streit ist. Diejenigen tatsächlichen Umstände, die eine Ermessensüberschreitung begründen können, sind den Beteiligten bekannt. Darauf, ob diese der Einigungsstelle bekannt waren und wie diese Umstände gegebenenfalls dort gewürdigt worden sind, kommt es, wie dargelegt, nicht an. Soweit die Einigungsstelle aus eigener Kenntnis tatsächliche Umstände berücksichtigt und gewürdigt hat, sind diese von jedem Betriebspartner durch die von ihm benannten Beisitzer der Einigungsstelle zu erfahren. Von daher besteht kein Bedürfnis, die Einigungsstelle am Verfahren zu beteiligen, um durch deren Vorbringen die Grundlage für die Entscheidung zu schaffen oder zu vervollständigen, dass die Einigungsstelle die Grenzen ihres Ermessens gewahrt oder überschritten hat. Dies gilt umso mehr, als nach § 83 Abs. 1 ArbGG das Gericht den Sachverhalt vom Amts wegen zu erforschen hat und nach Abs. 2 zur Aufklärung des Sachverhaltes von Amts wegen auch Mitglieder der Einigungsstelle als Zeugen vernommen werden können. Für die Entscheidung etwa erhebliche tatsächliche Umstände aus dem Verfahren der Einigungsstelle selbst sind daher auch dann der gerichtlichen Wertung zugänglich, wenn die Einigungsstelle nicht am Verfahren beteiligt ist. Dem entspricht es auch, dass der Senat in seiner Entscheidung vom 30. Oktober 1979 (- 1 ABR 112/77 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972) ausgesprochen hat, dass das Fehlen einer schriftlichen Begründung für den Spruch der Einigungsstelle dessen Nachprüfung nicht unmöglich macht.

II.

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat es dahingestellt sein lassen, ob dem Betriebsrat ein Initiativrecht zustehe, da die Antragstellerin nach ihrem Vorbringen nichts gegen eine Betriebsvereinbarung über ein betriebliches Vorschlagswesen habe und mit der Bildung einer Einigungsstelle einverstanden gewesen sei. Diese Frage bedarf jedoch der Entscheidung. Der Streit der Beteiligten geht darum, ob der Spruch der Einigungsstelle, so wie er ergangen ist, die Einigung zwischen der Antragstellerin und dem Betriebsrat ersetzt, also auch für die Antragstellerin bindend ist. Die Antragstellerin erstrebt die Aufhebung des Spruches in seiner Gesamtheit. Sie ist daran nicht deswegen gehindert, weil sie an einer Betriebsvereinbarung über das betriebliche Vorschlagswesen interessiert und mit der Bildung einer Einigungsstelle einverstanden war. Wie sich aus § 76 Abs. 6 BetrVG ergibt, führt das Einverständnis mit dem Tätigwerden der Einigungsstelle nur dann zu einem verbindlichen Spruch, wenn sich die Betriebspartner dem Spruch im voraus unterwerfen oder ihn nachträglich annehmen. Ohne eine solche Annahme des Spruchs der Einigungsstelle erlangt dieser bindende Wirkung nur in den Fällen, in denen kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und

Betriebsrat ersetzt. Das ist nicht schon dann der Fall, wenn wie hier nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG der Betriebsrat in der betreffenden Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat, sondern wenn der Betriebsrat in dieser Angelegenheit auch von sich aus die Einigungsstelle anrufen kann, also ein Initiativrecht hat. Wäre das Initiativrecht des Betriebsrates zu verneinen, müsste der Spruch der Einigungsstelle schon deswegen aufgehoben werden, weil dieser die Zuständigkeit zum Erlass einer bindenden Regelung fehlen würde.

b) Es entspricht der nahezu einhelligen Meinung im Schrifttum, dass die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliege, der Betriebsrat also insoweit kein Initiativrecht habe (Brecht, BetrVG, § 87 Anm. 35; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 363; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Anm. 264 und 266; Stege-Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Anm. 203; Kammann-Hess-Schlochauer, BetrVG, § 87 Anm. 244 und 246; Wiese, GK-BetrVG, § 87 Anm. 161; Krauss, Das betriebliche Vorschlagswesen aus rechtlicher Sicht, Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bd. 32, S. 50 f.). Soweit dafür eine Begründung gegeben wird, wird darauf abgestellt, dass die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens der freien unternehmerischen Entscheidung vorbehalten bleiben müsse und der Arbeitgeber nicht gezwungen werden könne, finanzielle Mittel für das betriebliche Vorschlagswesen - sowohl für dessen Organisation als auch für die Prämien - bereitzustellen (so Galperin-Löwisch, Kammann-Hess-Schlochauer, Wiese und Krauss, jeweils aaO).

Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Die Begründung, der Arbeitgeber könne nicht gezwungen werden, ein betriebliches Vorschlagswesen einzuführen und dafür finanzielle Mittel bereitzustellen, geht davon aus, dass das betriebliche Vorschlagswesen eine Einrichtung - ähnlich einer Sozialeinrichtung - sei, die zunächst eingeführt oder errichtet sein müsse, bevor dafür überhaupt Grundsätze aufgestellt werden könnten. Das trifft nicht zu. [Verbesserungsvorschläge im Sinne eines betrieblichen Vorschlagswesens werden in einem Betrieb gemacht oder nicht. Ob sie angenommen oder verwertet werden, unterliegt der freien Entscheidung des Arbeitgebers. Für verwertete Verbesserungsvorschläge hat der Arbeitnehmer regelmäßig einen Anspruch auf angemessene Vergütung \(BAG 17, 151 = AP Nr. 1 zu § 20 ArbNErfG\). Das entspricht der einhelligen Meinung im Schrifttum. An diesem Rechtszustand ändert sich nichts dadurch, dass der Arbeitgeber sich entschließt, ein betriebliches Vorschlagswesen einzuführen oder nicht.](#)

Dieser Entschluss wäre nur dann rechtlich von Bedeutung, wenn davon - wie von der herrschenden Meinung angenommen - das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates abhinge. Der Arbeitgeber hätte es in der Hand, verbindliche Grundsätze über betriebliche Verbesserungsvorschläge zu verhindern, indem er davon absähe, ein betriebliches Vorschlagswesen einzuführen, obwohl er betriebliche Verbesserungsvorschläge möglicherweise wünscht, auf jeden Fall aber solche bei Bedarf aufgreift und verwertet.

[Schon diese Überlegungen machen deutlich, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht eine irgendwie geartete Entscheidung des Arbeitgebers auf Errichtung oder Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens voraussetzt und voraussetzen kann. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates in Bezug auf das betriebliche Vorschlagswesen ist es, die Behandlung betrieblicher Verbesserungsvorschläge so zu gestalten, dass diese für den Arbeitnehmer durchschaubar wird. Es dient damit der Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers \(Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 274; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 87 Anm. 67; Wiese, aaO, § 87 Anm. 159\), indem der Arbeitnehmer zum Mitdenken und damit zur Teilnahme an der Gestaltung der Arbeit und der Entwicklung des Betriebes motiviert wird. Es dient seinem Schutz, indem es die Berücksichtigung seiner Initiative und seiner Leistung ordnet und durchschaubar macht und damit dazu beiträgt, dass die Arbeitnehmer des Betriebes insoweit gleichmäßig und nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit \(§ 75 Abs. 1 BetrVG\) behandelt werden.](#)

Daraus folgt, dass der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht immer dann Gebrauch machen muss und damit auch initiativ werden darf, wenn dafür ein Bedürfnis besteht. Sein Verlangen, Grundsätze für das betriebliche Vorschlagswesen zu vereinbaren, ist daher nicht von irgendeiner Vorentscheidung des Arbeitgebers über die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens abhängig, kann vielmehr allenfalls nur rechtsmissbräuchlich sein, wenn aufgrund der konkreten betrieblichen Situation keinerlei Bedürfnis zur Regelung der Behandlung betrieblicher Verbesserungsvorschläge besteht. Dafür, dass im vorliegenden Falle das Verlangen des Betriebsrates rechtsmissbräuchlich wäre, ist nichts ersichtlich. Unstreitig werden im Betrieb der Antragstellerin Verbesserungsvorschläge gemacht und von dieser auch angenommen und verwertet. Davon, dass es sich insoweit um Ausnahmefälle handelt, die unter keinerlei Gesichtspunkten eine allgemeine Regelung erforderlich machen, kann schon deswegen nicht ausgegangen werden, weil die Antragstellerin diese Verbesserungsvorschläge auch ohne eine entsprechende mit dem Betriebsrat vereinbarte Regelung stets in einem förmlichen Verfahren behandelt hat, wie die zu den Akten gereichten Unterlagen ausweisen.

2.a) Auch mit der weiteren Überlegung, der Arbeitgeber könne nicht gezwungen werden, finanzielle Mittel für ein betriebliches Vorschlagswesen zur Verfügung zu stellen, kann das Initiativrecht des Betriebsrates nicht verneint werden. [Verwertet der Arbeitgeber einen Verbesserungsvorschlag seines Arbeitnehmers, so ist er zur Zahlung einer Vergütung grundsätzlich verpflichtet. Die Notwendigkeit, finanzielle Mittel aufzuwenden, ist daher nicht die Folge der vom Betriebsrat initiierten Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen, sondern folgt unmittelbar aus der Verwertung des Verbesserungsvorschlages. Der Arbeitgeber wäre zur Vergütung auch dann verpflichtet, wenn der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht keinen Gebrauch machen würde und die Annahme und Verwertung betrieblicher Verbesserungsvorschläge ohne jede generelle Regelung erfolgen würde.](#)

Eine andere Frage ist es, in welchem Umfange der Betriebsrat auf die Bemessung und die Höhe der Prämie für einen Verbesserungsvorschlag Einfluss nehmen kann (siehe dazu unten III 2). Sein Initiativrecht ist davon nicht abhängig. Soweit ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist, ist der Betriebsrat grundsätzlich auch berechtigt, initiativ zu werden (Entscheidung des Senats vom 14. November 1974 - 1 ABR 65/73 -, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972). [Beschränkungen dieses Initiativrechts müssen sich aus dem jeweiligen Mitbestimmungstatbestand oder aus anderen Bestimmungen des Gesetzes ergeben. Für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Bezug auf ein betriebliches Vorschlagswesen ergeben sie sich weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 i. Verb. m. § 88 Nr. 2 BetrVG noch aus dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber nicht zu zusätzlichen finanziellen Leistungen gezwungen werden könne.](#)

2.b) Das gilt auch dann, wenn man berücksichtigt, dass die Errichtung einer Organisation für das betriebliche Vorschlagswesen und insbesondere die Einstellung bestimmter Organe mit vorgegebenen Aufgaben und festem Verfahren Kosten für die Antragstellerin zur Folge hat. [Wenn sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auf die Institutionalisierung des betrieblichen Vorschlagswesens und dessen Reglementierung durch ein bestimmtes, von Organen getragenes Verfahren erstreckt \(siehe dazu unten III 1\), dann lässt sich dieses Mitbestimmungsrecht nicht von der Frage trennen, ob dafür Kosten aufgewendet werden dürfen oder nicht. Wollte man das Mitbestimmungsrecht in diesem Umfange davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber zuvor die entsprechenden Mittel bereitstellt \(so aber Galperin-Löwisch, aao, § 87 Anm. 269; Krauss, aaO, S. 55\), müsste dies dazu führen, dass der Arbeitgeber durch die Verweigerung entsprechender Mittel jedes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausschließen könnte. Der Betriebsrat wäre gehindert, eine Frage der betrieblichen Ordnung, die Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen oder die Verwaltung einer Sozialeinrichtung mitzubestimmen, sofern die von ihm erstrebte Regelung nur irgendwelche Kosten verursachen würde. Schon das macht deutlich, dass jedenfalls das Anfallen von Verwaltungs- und Organisationskosten einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht entgegenstehen kann. Der Senat hat daher auch entschieden, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über die Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts auch die Mitbestimmung über die Kosten einer bargeldlosen Lohnzahlung umfasst, weil es sich insoweit um eine notwendige Annexregelung handele \(Beschluss vom 8. März 1977 - 1 ABR 33/75 -, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt\). Das hat mit der Zurverfügungstellung eines sogenannten Dotierungsrahmens nichts zu tun.](#)

Der Betriebsrat hat daher hinsichtlich der Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens ein Initiativrecht (so auch Wiese, Das Initiativrecht nach dem BetrVG, S. 72 f.; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 67).

III.

Der Spruch der Einigungsstelle ist jedoch insoweit unwirksam, als in ihm Fragen geregelt werden, auf die sich das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach dem jeweiligen Mitbestimmungstatbestand nicht erstreckt (Beschluss des Senats vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 der Gründe] auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

1.a) Nach 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei den Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen. Was zu diesen Grundsätzen gehört, wird in der Literatur unterschiedlich umschrieben. Einigkeit besteht dabei insoweit, als danach mitbestimmungspflichtig ist die Regelung der Organisation des betrieblichen Vorschlagswesens und des Verfahrens innerhalb dieser Organisation. Die Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen können danach Bestimmungen enthalten über die Bestellung der Organe, etwa eines Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen oder eines Prüfungsausschusses (Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 270; Stege-Weinspach, aaO, § 87 Anm. 204; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 69; Wiese, GK aaO, § 87 Anm. 162). Mitbestimmungspflichtig ist dabei insbesondere auch die Zusammensetzung der Organe (Galperin-Löwisch, aaO; Stege-Weinspach, aaO; Wiese, aaO; Krauss, aaO, S. 57) und die Festlegung der Aufgaben der einzelnen Organe (Stege-Weinspach, aao).

Dem ist zuzustimmen. Wenn die Beteiligung des Betriebsrates bei der Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens der Förderung der Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers, seinem Schutz und seiner Behandlung nach Recht und Billigkeit dienen soll, dann wird diesen Erfordernissen am besten dadurch genügt, dass für die Behandlung von Verbesserungsvorschlägen ein geordnetes System und eine Organisation zur Verfügung gestellt wird, die für den Arbeitnehmer durchschaubar und einsichtig sind und allen Arbeitnehmern eine gleiche Chance der Beteiligung am betrieblichen Vorschlagswesen eröffnen.

Von daher begegnet es keinen Bedenken, wenn die Einigungsstelle in Ziff. IV 2 ihres Spruches 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 Ordnungsvorschrift, 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 (Stege-Weinspach, aaO, § 87 Anm. 204; Kammann-Hess-Schlochauer, aaO, § 87 Anm. 245; Wiese, GK aaO, § 87 Anm. 162; Krauss, aaO, S. 57) andererseits aber auch unschädlich (Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 275; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 69).

b) Eine paritätische Zusammensetzung des Bewertungsausschusses verbietet sich auch nicht deswegen, weil diesem die Festsetzung der Vergütung, d.h. der Prämie übertragen ist. Unterfällt die Bestimmung der Höhe der Prämie dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (siehe dazu unten III 2), dann bestehen keine Bedenken, wenn dieser von seinem Mitbestimmungsrecht in einem paritätisch besetzten Ausschuss Gebrauch macht. Erstreckt sich dagegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht auf die Mitbestimmung der Prämienhöhe, so folgt daraus nicht, dass eine paritätische Zusammensetzung des Bewertungsausschusses unzulässig wäre. Unwirksam wäre lediglich eine Bestimmung, die diesem Ausschuss die Bestimmung der Prämienhöhe übertragen würde.

Der Spruch der Einigungsstelle ist daher insoweit nicht zu beanstanden, als er Bestimmungen über die Zusammensetzung und Organisation des Bewertungsausschusses und über dessen allgemeine Aufgaben trifft.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens deckt nicht den Spruch der Einigungsstelle, soweit er in Ziff. V 6 bestimmt, dass die Prämie bei Verbesserungsvorschlägen mit errechenbaren Vorteilen 35 % eines Netto-Jahresvorteils beträgt. Insofern steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nicht zu.

a) Wenn § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens gewährt, so folgt schon aus dem Wortlaut dieser Bestimmung, dass damit nicht auch die Entscheidung über die Prämienhöhe der Mitbestimmung unterworfen sein soll. Grundsätze für ein bestimmtes Verhalten oder Geschehen sind allgemeine Richtlinien, Orientierungspunkte und Bewertungsmaßstäbe, die geeignet sind, das Geschehen so zu ordnen und zu verfestigen, dass es in vorhersehbaren und nachprüfbar Bahnen verläuft. Ebenso wie in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG die betriebliche Lohngestaltung die Festlegung abstrakt-genereller Grundsätze zur Lohnfindung, die Strukturformen des Arbeitsentgelts und deren nähere Vollziehungsformen betrifft (Entscheidung des Senats vom 29. März 1977 - 1 ABR 123/74 -, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1979 Provision [zu B IV 3 a der Gründe] und vom 10. Juli 1979 - 1 ABR 88/77 -, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 a und 3 der Gründe]), geht es bei den Grundsätzen für das betriebliche Vorschlagswesen um die abstrakt-generelle Regelung des Einbringens von Verbesserungsvorschlägen und deren Bewertung sowie um die Festlegung der Grundsätze zur Bemessung der Vergütung für einen verwerteten Verbesserungsvorschlag. So ist auch allgemein anerkannt, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht auf die Höhe der Prämie bezieht (Dietz-Richardi, aaO, § 87 Anm. 365; Stege-Weinspach, aaO, § 87 Anm. 205), bzw. dass die finanzielle Grundausstattung des betrieblichen Vorschlagswesens, der Prämienetat, mitbestimmungsfrei ist (Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 273; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 67; Kammann-Hess-Schlochauer, aaO, § 87 Anm. 244; Krauss, aaO, S. 55).

Dabei ist es allerdings unzutreffend, von einem mitbestimmungsfreien Prämienetat zu sprechen. Das betriebliche Vorschlagswesen ist - wie dargelegt - weder eine Sozialeinrichtung noch handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, bei der ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nur innerhalb der Grenzen eines vorgegebenen Dotierungsrahmens zu bejahen wäre. Der Arbeitgeber, der einen Verbesserungsvorschlag seines Arbeitnehmers verwertet und daraus einen Vorteil zieht, ist nach ständiger Rechtsprechung und herrschender Lehre ohnehin zur Zahlung einer Vergütung in entsprechender Anwendung von § 612 BGB verpflichtet (BAG 17, 151 [157] = AP Nr. 1 zu § 20 ArbNErfG [zu

4 der Gründe m.w.N.]; Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 277; Krauss, aaO, S. 75 f. m.w.N.). Dieser Verpflichtung kann sich der Arbeitgeber nicht dadurch entziehen, dass er keinen Prämienetat zur Verfügung stellt. Darüber hinaus lassen sich schon rein praktisch Prämien für verwertete betriebliche Verbesserungsvorschläge nicht im Rahmen eines vorgegebenen Etats vergüten. Je nach Zahl der verwerteten Verbesserungsvorschläge und nach der Höhe etwa des erzielten Nutzens wären dann Verbesserungsvorschläge gleichen Wertes von Etatjahr zu Etatjahr unterschiedlich zu vergüten, weil die Prämie immer nur einen bestimmten Bruchteil des Prämienetats betragen könnte, der nicht vom Wert des Verbesserungsvorschlages, sondern von der Gesamtzahl der verwerteten Verbesserungsvorschläge und deren Gesamtwert abhinge.

Ist damit die Höhe der Prämie für betriebliche Verbesserungsvorschläge mitbestimmungsfrei, so umfasst das Mitbestimmungsrecht über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens doch auch generelle Regelungen über die Bestimmung der zu gewährenden Vergütung. So hat der Betriebsrat mitzubestimmen, nach welchen Grundsätzen und Methoden die Prämie bemessen werden soll (Dietz-Richardi, aaO, § 87 Anm. 365), bei der Frage, wie der Nutzen eines Verbesserungsvorschlages zu ermitteln ist (Galperin-Löwisch, aaO, § 87 Anm. 268 und 274), über die Grundsätze für die Höhe und Art der Prämie und über die Verteilung einer Prämie bei Gruppenvorschlägen (Wiese, GK aaO, § 87 Anm. 162) oder hinsichtlich der Prämiengrundsätze und Bewertungsmaßstäbe sowie darüber, wie eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag bestimmt werden soll, dessen Nutzen nicht zu ermitteln ist (Krauss, aaO, S. 56).

Nur so wird dem Zweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates, eine gleichmäßige Behandlung der Arbeitnehmer im Betrieb zu gewährleisten, Genüge getan. Durch die Aufstellung allgemeiner Grundsätze über die Bemessung der zu gewährenden Prämie wird über deren individuelle Angemessenheit hinaus sichergestellt, dass diese auch in ihrem Verhältnis zu den für andere Verbesserungsvorschläge gewährten Vergütungen angemessen und gerecht ist. Der kollektive Bezug der in einem Betrieb für Verbesserungsvorschläge gewährten Vergütungen wird bei der Entscheidung über die Prämienhöhe mitberücksichtigt.

Von daher ist es nicht zu beanstanden, wenn die Einigungsstelle in Ziff. V Bewertungsgrundsätze für die Festsetzung der im Einzelfall für einen verwerteten Verbesserungsvorschlag zu zahlenden Vergütung aufgestellt hat. Es wird auch vom Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes gedeckt, dass dabei in Ziff. 6 auch geregelt wird, dass sich die Höhe der Prämie nach dem Nutzen des Verbesserungsvorschlages bestimmt, sofern sich ein Vorteil überhaupt errechnen lässt. Auch handelt es sich noch um die Aufstellung allgemeiner Bewertungs- und Bemessungsgrundsätze, wenn in Ziff. 7 für Verbesserungsvorschläge mit nicht berechenbaren Vorteilen Kriterien normiert werden, die Grundlage für die Entscheidung über die Prämienhöhe sein sollen.

b) Nicht mehr um allgemeine Grundsätze für die Ermittlung der Prämienhöhe handelt es sich, wenn in Ziff. V 6 weiter bestimmt wird, dass die Prämie 35 % eines Netto-Jahresvorteils beträgt. Insoweit handelt es sich vielmehr um die Festlegung der Prämienhöhe selbst. Diese ist mitbestimmungsfrei.

Die Festlegung einer konkreten Höhe der Prämie für Verbesserungsvorschläge ist nicht erforderlich, um eine die gleichmäßige Behandlung aller Arbeitnehmer sicherstellende Ordnung des betrieblichen Vorschlagswesens zu schaffen. Die gleichmäßige Behandlung der Arbeitnehmer bei der Vergütung von ihnen vorgelegter und verwerteter Verbesserungsvorschläge ist auch dann gewährleistet, wenn die Prämie nicht 35 % sondern beispielsweise 5, 10 oder 15 % beträgt. Der Prämiensatz gehört daher nicht zu den Grundsätzen über die Bemessung der Prämie und wird daher von dem allein auf diese Grundsätze beschränkten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht erfasst. Der Arbeitgeber bleibt daher frei, zu bestimmen, in welchem Verhältnis zum Jahresnutzen eines Verbesserungsvorschlages die zu gewährende Prämie stehen soll. Dass diese Entscheidung für den Betrieb nur einheitlich ergehen kann, folgt aus dem unabhängig von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bestehenden Gebot der gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer nach § 75 Abs. 1 BetrVG, wobei jedoch die Vorfrage, welche Sachverhalte gleich zu behandeln sind, bzw. welche etwa bestehenden Unterschiede eine unterschiedliche Bemessung nicht rechtfertigen sollen, gerade eine Frage der Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens und damit der Bemessung der Prämie ist und als solche der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt.

3. Der Spruch der Einigungsstelle regelt insoweit nicht, dass für die Bemessung der Prämie auch sogenannte Leistungsfaktoren maßgebend sein sollen, wie etwa die Nähe des Verbesserungsvorschlages zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers oder die Ausgereiftheit des Vorschlages. Damit wird nach dem Gesagten die Antragstellerin gehindert, diese Gesichtspunkte bei der Bemessung der Prämie zu berücksichtigen.

Dadurch, dass der Spruch der Einigungsstelle die Prämie für Verbesserungsvorschläge mit berechenbaren Vorteilen ausschließlich an dem Nutzen und die Prämie für Vorschläge, bei denen sich ein Vorteil nicht berechnen lässt, an bestimmte Kriterien gebunden, die genannten Leistungsfaktoren jedoch außer Betracht gelassen hat, hat diese die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens nicht überschritten. Der Umstand allein, dass die Berücksichtigung solcher Leistungsfaktoren weitgehend üblich ist, macht deren Außerachtlassung noch nicht ermessensmissbräuchlich. Es ist weitgehend eine Frage der Zweckmäßigkeit und Praktikabilität einer Regelung, ob Prämien für Verbesserungsvorschläge nach einem relativ einfachen oder stark differenzierten System bemessen werden sollen. Warum ein relativ einfaches System die Belange der Antragstellerin nicht mehr angemessen berücksichtigt, ist nicht zu erkennen. Es mag gerechter sein, Verbesserungsvorschläge geringer zu bewerten, deren Gegenstand in größerer Nähe zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers steht. Es ist aber gerade Aufgabe der Einigungsstelle zu entscheiden, welchen möglichen Gesichtspunkten für die Bemessung einer Prämie Bedeutung zukommen soll. Die Nichtberücksichtigung der Nähe des Verbesserungsvorschlags zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers vermag Belange der Antragstellerin in relevanter Weise nicht zu berühren. Dass damit wünschenswerte Initiativen der Arbeitnehmer unterdrückt oder der Prämienaufwand der Antragstellerin unverhältnismäßig erhöht wird, ist nicht ersichtlich. Soweit die Ausgereiftheit des Verbesserungsvorschlags keine Berücksichtigung findet, ist auch dies insoweit ohne Bedeutung. Das folgt schon daraus, dass die Weiterentwicklung des Vorschlags zur Verwertungsreife Kosten verursacht, die als solche den Nutzen mindern und damit auch die Prämie negativ beeinflussen.

4. **Nicht vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gedeckt ist schließlich die Bestimmung** in Ziff. V 2 des Spruchs der Einigungsstelle, die die Zahlung einer Anerkennungsprämie für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge vorsieht. **Es mag zu den Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen gehören, ob Prämien auch für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge gezahlt werden sollen. Es mag sinnvoll sein, solche Anerkennungsprämien auszuschließen oder deren Möglichkeit vorzusehen.** Das kann im vorliegenden Falle dahingestellt bleiben.

Der Spruch der Einigungsstelle sieht in Verbindung mit der Bestimmung in Ziff. IV 2 über die Aufgaben des Bewertungsausschusses vor, dass der Bewertungsausschuss über diese Anerkennungsprämie für einen nicht verwerteten Verbesserungsvorschlag beschließt. Damit ist nicht auszuschließen, dass eine solche Anerkennungsprämie gegen den Willen der Antragstellerin beschlossen wird und gezahlt werden muss. **Damit würde aber die Antragstellerin zu einer Leistung verpflichtet, auf die, anders als beim verwerteten Verbesserungsvorschlag, der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat. Die Zahlung von Anerkennungsprämien für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge ist daher eine Leistung, zu der der Arbeitgeber nicht über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gegen seinen Willen verpflichtet werden kann. Insoweit steht das Mitbestimmungsrecht wie bei jeder freiwilligen Leistung unter dem Vorbehalt, dass der Arbeitgeber frei bleibt zu entscheiden, ob er eine solche Leistung erbringen will** (BAG AP Nr. 1, 2 und 3 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung). Das lässt der Spruch der Einigungsstelle in Ziff. V 2 unberücksichtigt. Diese Bestimmung ist daher unwirksam. Eine solche Regelung können die Betriebspartner nur in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung treffen.

IV.

Die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle in den Ziffern V 2 und 6 führt nicht zur Unwirksamkeit des Spruches in seiner Gesamtheit.

Der Senat hat wiederholt entschieden, dass die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines diese ersetzenden Spruchs der Einigungsstelle nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung bzw. des Spruches führt (BAG 16, 58 [66] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG; BAG 16, 31 [38 f.] = AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Akkord). Das entspricht auch der überwiegenden Meinung in der Literatur (Galperin-Löwisch, aaO, § 77 Anm. 18; Thiele, GK-BetrVG, § 77 Anm. 134 f.; Dietz-Richardi, aaO, § 77 Anm. 37). Entscheidend ist, ob der wirksame Teil der Betriebsvereinbarung auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Das folgt aus dem Normencharakter der Betriebsvereinbarung, der es ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen gebietet, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit einer gesetzten Ordnung diese insoweit aufrecht zu erhalten, als sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre ordnende Funktion noch entfalten kann.

Das ist vorliegend der Fall. Der Spruch der Einigungsstelle enthält auch dann eine in sich geschlossene und praktikable Regelung der Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens, wenn die Bestimmung der Prämienhöhe der Antragstellerin überlassen bleibt und wenn die Zahlung einer Anerkennungsprämie für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge ungeregelt bleibt.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesarbeitsgericht 16. März 1982 – 1 ABR 63/80

Leitsatz:

Vom erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach BetrVG § 87 Abs 1 Nr 12 ist eine Regelung nicht gedeckt, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einräumen soll bei der Bestellung des jeweiligen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen, bei der Entscheidung über die Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlages und bei der Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfall, auch wenn diese im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze getroffen werden soll. Die Einigungsstelle ist für den Erlass einer Regelung mit einem solchen Inhalt nicht zuständig.

Gründe:

A. Die Antragstellerin dieses Verfahrens ist ein Unternehmen der chemischen Industrie mit mehreren Betrieben. Sie hat in der Vergangenheit wiederholt Verbesserungsvorschläge ihrer Arbeitnehmer angenommen und prämiiert. Das geschah zum Teil aufgrund von freiwilligen Betriebsvereinbarungen, die mit verschiedenen Betriebsräten der einzelnen Betriebe vereinbart waren, zum Teil aufgrund von Richtlinien, die die Antragstellerin erlassen hatte. Richtlinien und Betriebsvereinbarungen enthielten im wesentlichen gleichlautende Bestimmungen.

Seit 1974 fanden zwischen der Antragstellerin und dem von den Einzelbetriebsräten beauftragten Gesamtbetriebsrat Verhandlungen über die Änderung dieser Richtlinien statt. Dafür legte der Gesamtbetriebsrat am 29. Januar 1974 den Entwurf einer Betriebsvereinbarung vor, den die Antragstellerin mit einem Gegenentwurf beantwortete. In den Verhandlungen stellte sich alsbald heraus, dass die Beteiligten zunächst in drei Punkten unterschiedlicher Auffassung waren und insoweit zu einer Einigung nicht kommen konnten. Der Gesamtbetriebsrat verlangte, dass der vorgesehene Beauftragte für das betriebliche Vorschlagswesen im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat bestellt wird und dass ein Bewertungsausschuss einmal über die Annahme und Bewertung eines Verbesserungsvorschlages und zum anderen im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze über die Höhe der Prämie für den angenommenen Verbesserungsvorschlag entscheiden sollte. Die Antragstellerin war hingegen nur bereit, den Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen nach Rücksprache mit dem Betriebsrat zu bestellen, und wollte dem Bewertungsausschuss hinsichtlich der Annahme eines Verbesserungsvorschlages und der Höhe der zu gewährenden Prämie nur ein Vorschlagsrecht einräumen. Inwieweit über weitere Punkte der Neuregelung, etwa über Einzelheiten der Bewertungsgrundsätze, unter den Beteiligten noch Streit besteht, ist im Einzelnen nicht festzustellen. Die Beteiligten sind sich jedoch darüber einig, dass Verhandlungen und eine Einigung über noch offene Punkte erst sinnvoll sind, wenn hinsichtlich der hier strittigen Fragen eine Entscheidung ergangen ist.

Der Gesamtbetriebsrat hat schließlich weitere Verhandlungen für sinnlos erklärt und am 16. Mai 1979 beschlossen, die Einigungsstelle anzurufen. Auf einen Antrag des Gesamtbetriebsrates an das Arbeitsgericht, einen Vorsitzenden für die Einigungsstelle zu bestellen (1 BV 48/79 Arbeitsgericht Wuppertal), haben sich die Beteiligten auf einen Vorsitzenden geeinigt. Dieser hat die Einigungsstelle einberufen, dann aber im Hinblick auf das zwischenzeitlich von der Antragstellerin anhängig gemachte vorliegende Verfahren den vorgesehenen Termin aufgehoben. Die Einigungsstelle ist daraufhin in der Folgezeit nicht mehr tätig geworden.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, dass dem Gesamtbetriebsrat in den strittigen drei Punkten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht zusteht. Weder die Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen noch die Entscheidung über die Bewertung und Annahme eines Verbesserungsvorschlages und über die Höhe der zu gewährenden Prämie werde von den allein mitbestimmungspflichtigen Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen erfasst. Sie hat daher vor dem Arbeitsgericht beantragt

festzustellen,

1. dass dem Gesamtbetriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht
 - a) bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen,
 - b) bei der Entscheidung über die Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlages durch das Unternehmen und
 - c) bei der im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze zu treffenden Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfall,
2. dass die Einigungsstelle für die Entscheidung der Fragen lt. Ziffer 1 nicht zuständig ist und
3. dass die Anrufung und Bildung einer Einigungsstelle aufgrund des Schreibens des Gesamtbetriebsrates vom 11. Juni 1979 unzulässig ist.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat zunächst durch einen Teilbeschluss vom 11. März 1980 festgestellt, dass dem Gesamtbetriebsrat hinsichtlich der genannten drei Punkte kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht und dass insoweit eine Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht gegeben ist. Es hat dann in einem weiteren Beschluss vom 28. April 1980 ausgesprochen, dass die Anrufung der Einigungsstelle durch den Gesamtbetriebsrat unzulässig sei.

Gegen beide Beschlüsse hat der Gesamtbetriebsrat Beschwerde eingelegt (18 Ta BV 38/80 - Beschwerde gegen den Beschluss vom 11. März 1980 - und 18 (14, 17, 10) Ta BV 16/80 Beschwerde gegen den Beschluss vom 28. April 1980 -). Das Landesarbeitsgericht hat durch einen Beschluss vom 16. September 1980 über beide Beschwerden einheitlich entschieden, ohne die genannten Verfahren formell miteinander zu verbinden. Es hat angenommen, dass dem Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zustehe bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen und hat insoweit die Beschlüsse des Arbeitsgerichts abgeändert. Die weitergehende Beschwerde des Gesamtbetriebsrates hat es zurückgewiesen. Es hat die Rechtsbeschwerde gegen seine Entscheidung zugelassen.

Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts haben beide Beteiligten Rechtsbeschwerde eingelegt. Die Antragstellerin erstrebt die Wiederherstellung der Entscheidungen des Arbeitsgerichts, während der Gesamtbetriebsrat um die Zurückweisung der Anträge der Antragstellerin in vollem Umfang bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin ist begründet, die des Antragsgegners unbegründet, was zur Wiederherstellung der Beschlüsse des Arbeitsgerichts führt.

I.

1. Gegen die Zulässigkeit der Anträge bestehen keine Bedenken.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend im Beschlussverfahren entschieden. Der zwischen den Beteiligten bestehende Streit über den Umfang des vom Betriebsrat in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechtes ist eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG 1979, für die nach Abs. 2 der genannten Vorschrift das Beschlussverfahren gegeben ist.

Die Anträge der Antragstellerin sind ausreichend bestimmt. Sie bezeichnen konkret diejenige Angelegenheit, über deren Mitbestimmungspflichtigkeit Streit unter den Beteiligten besteht. Aus diesem Streit folgt das erforderliche Rechtsschutzinteresse für die Antragstellerin.

Es entspricht auch der ständigen Rechtsprechung des Senats, dass über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechtes eine gerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden kann, bevor die Einigungsstelle einen Spruch gefällt hat (vgl. zuletzt Entscheidung des Senats vom 4. August 1981 - 1 ABR 106/79 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit [zu B II 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass dem Antragsgegner nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zustehe bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen. Die mitbestimmungspflichtigen Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen müssten auch Regelungen über die Organe enthalten. Zu diesem Bereich gehöre auch der Beauftragte für das betriebliche Vorschlagswesen. Seine Bestellung sei nicht die Regelung eines Einzelfalles, sondern betreffe die Institution, die zur Verfügung gestellt werde, um Einzelfälle zu regeln. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen sei auch sinnvoll, weil das betriebliche Vorschlagswesen als eine partnerschaftliche Einrichtung nur dann Erfolg haben könne, wenn es vom Betriebsrat mitgetragen werde.

Mit dieser Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht die Reichweite des dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG gewährten Mitbestimmungsrechtes verkannt.

3. Die Antragstellerin begehrt die Feststellung, dass dem Betriebsrat bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zustehe. Dieser Antrag wird dem eigentlichen Streit der Beteiligten von seinem Wortlaut her nicht gerecht. Im Streit ist nicht unmittelbar, ob dem Betriebsrat bei der Bestellung eines bestimmten Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, sondern die Frage, ob der Gesamtbetriebsrat in den zu vereinbarenden Richtlinien über das betriebliche Vorschlagswesen eine Regelung - notfalls über den Spruch der Einigungsstelle - verlangen kann, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen einräumt. Damit konzentriert sich der Streit der Beteiligten auf die Frage, ob die mitbestimmungspflichtigen und damit erzwingbaren Grundsätze über ein betriebliches Vorschlagswesen dem Betriebsrat gegen den Willen des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht bei einer personellen Einzelmaßnahme zusprechen können in dem Sinne,

dass die Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen der Zustimmung des Betriebsrates bedarf.

4.a) Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 28. April 1981 (- 1 ABR 53/79 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen [zu B III 1 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen, dass zu den mitbestimmungspflichtigen Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen die Regelung der Organisation und des Verfahrens innerhalb dieser Organisation gehöre. Die Grundsätze könnten danach Bestimmungen enthalten über die Bestellung der Organe, etwa eines Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen oder eines Prüfungsausschusses. Mitbestimmungspflichtig sei dabei insbesondere auch die Zusammensetzung der Organe und die Festlegung ihrer Aufgaben. Er hat dies damit begründet, dass es dem Zweck dieses Mitbestimmungsrechtes entspreche, wenn für die Behandlung von Verbesserungsvorschlägen ein geordnetes System und eine Organisation zur Verfügung gestellt würden, die für den Arbeitnehmer durchschaubar und einsichtig seien und allen Arbeitnehmern eine gleiche Chance der Beteiligung am betrieblichen Vorschlagswesen eröffneten.

Entgegen der Ansicht der Antragstellerin ist damit nicht zugleich auch über die hier zu beantwortende Frage entschieden worden, ob diese Grundsätze auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Bestellung der einzelnen Organmitglieder vorsehen könnten. Über diese Frage war in jenem Verfahren nicht zu entscheiden. Die hier zu entscheidende Frage wird in der Literatur nicht ausdrücklich erörtert. Lediglich Krauss (Das betriebliche Vorschlagswesen aus rechtlicher Sicht, S. 55) und Löwisch (Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz. 271) sind unter Hinweis auf die Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes auf Grundsätze der Ansicht, dass das Mitbestimmungsrecht sich nicht auf Einzelheiten wie die Bestimmung der personellen Zusammensetzung der Organe erstrecke. Nur Stege/Wein-spach (BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz. 204) sind unter Berufung auf die hier angefochtene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts der Ansicht, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sich auf die Frage erstreckt, ob ein Beauftragter für das betriebliche Vorschlagswesen bestellt werden soll und auf das Verfahren der Bestellung. Im Übrigen wird als Gegenstand der Mitbestimmung u.a. lediglich die Bestellung eines Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen erwähnt (Wiese, GK-BetrVG, 2. Bearbeitung 1979, § 87 Rz. 162; Fitting / Auffarth / Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 87 Rz. 69). Soweit in der Literatur und in der Entscheidung des Senats vom 28. April 1981 (aaO) von der Bestellung eines Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen die Rede ist, ist zu unterscheiden zwischen der - nach der genannten Entscheidung mitbestimmungspflichtigen - Frage, ob überhaupt innerhalb der Organisation des Vorschlagswesens die Einrichtung eines Beauftragten vorgesehen werden soll, und der weiteren Frage, durch wen und mit wem diese Position zu besetzen ist.

b) Die Besetzung der Position des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen kann eine personelle Einzelmaßnahme im Sinne von § 99 BetrVG sein, sei es, dass für diese Stelle ein Arbeitnehmer neu eingestellt wird, sei es, dass einem bereits beschäftigten Arbeitnehmer dieser Arbeitsbereich neu zugewiesen wird und darin eine Versetzung zu sehen ist. In einem solchen Falle besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG. Die Einstellung oder Versetzung bedarf seiner Zustimmung, die jedoch nur aus bestimmten Gründen verweigert werden kann. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig von einer in den Grundsätzen über ein betriebliches Vorschlagswesen zu treffenden Regelung. Um dieses Mitbestimmungsrecht streiten die Beteiligten nicht. Das unter den Beteiligten streitige Mitbestimmungsrecht ist anderer Art. Es hat den Inhalt, dass die Besetzung der Position des Beauftragten mit einem bestimmten Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich ist, wobei es gleichgültig ist, aus welchen Gründen der Betriebsrat für einen vorgesehenen Bewerber seine Zustimmung verweigert. Es soll im Übrigen auch dann eingreifen, wenn die Besetzung dieser Position keine Einstellung oder Versetzung im Sinne von 99 BetrVG ist.

c) Ein solches Mitbestimmungsrecht können die nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen dem Betriebsrat nicht gegen den Willen des Arbeitgebers gewähren. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 28. April 1981 (aaO, zu B II 1 b der Gründe) Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates in Bezug auf das betriebliche Vorschlagswesen darin gesehen, dass damit die Behandlung betrieblicher Verbesserungsvorschläge so gestaltet werden solle, dass diese für den Arbeitnehmer durchschaubar wird. Es diene der Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers, indem dieser zum Mitdenken und damit zur Teilnahme an der Gestaltung der Arbeit und der Entwicklung des Betriebes motiviert wird. Es diene seinem Schutz, indem es die Berücksichtigung seiner Initiative und seiner Leistung ordne und durchschaubar mache und hierdurch dazu beitrage, dass die Arbeitnehmer des Betriebes insoweit gleichmäßig und nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt würden. Von daher entspreche es diesem Mitbestimmungsrecht, wenn für die Behandlung von Verbesserungsvorschlägen ein geordnetes System und eine Organisation zur Verfügung gestellt würden, die für den Arbeitnehmer durchschaubar und einsichtig seien

und allen Arbeitnehmern eine gleiche Chance der Beteiligung am betrieblichen Vorschlagswesen eröffneten.

Von einem solchen Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes wird es nicht gefordert, dass Regelungen über die Einrichtung eines Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen mit der Aufgabe, Verbesserungsvorschläge im Rahmen der Verfahrensgrundsätze zu bearbeiten, auch die gleichgewichtige Beteiligung des Betriebsrates bei der Besetzung dieser Position vorsehen. Schon die Organisations- und Verfahrensnormen der zu vereinbarenden Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen entsprechen der Zielsetzung dieses Mitbestimmungsrechtes und bewirken den damit angestrebten Schutz des Arbeitnehmers im Sinne des oben Gesagten. Erforderlich ist nicht, dass der Betriebsrat auch bei der Anwendung dieser Schutzvorschriften im Einzelfalle unmittelbar oder über eine Einflussnahme auf die Auswahl der die Vorschriften anwendenden Organmitglieder mitwirkt. Auch nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist es Aufgabe des Betriebsrates, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften - auch die einer Betriebsvereinbarung - durchgeführt werden, ohne dass das Gesetz zum Zwecke der Effektuierung dieser Überwachungsaufgabe dem Betriebsrat über § 99 BetrVG hinaus Mitwirkungsrechte bei der Besetzung derjenigen Stellen einräumt, die diese Schutzvorschriften im Betrieb anzuwenden haben.

Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind vielmehr nach § 77 Abs. 1 BetrVG durch den Arbeitgeber auszuführen. Es ist daher Sache des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass die mit der Ausführung von Betriebsvereinbarungen im Einzelfall beauftragten Personen diese so ausführen, dass der mit ihnen bezweckte Schutz der Arbeitnehmer auch erreicht wird. Etwas anderes kann zwar zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart werden, eine solche Vereinbarung ist aber nicht über einen Spruch der Einigungsstelle erzwingbar (Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 77 Rz. 57).

Wird durch die mitbestimmungspflichtigen Grundsätze ein Beauftragter für das betriebliche Vorschlagswesen als Organ vorgesehen, so ist es demnach Aufgabe des Arbeitgebers, in Ausführung dieser Grundsätze dieses Organ personell zu besetzen. Könnten mitbestimmungspflichtige Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der personellen Besetzung dieses Organs begründen, könnte letztlich über den Spruch der Einigungsstelle entgegen § 77 Abs. 1 BetrVG der Betriebsrat auch gegen den Willen des Arbeitgebers an der Ausführung der Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen teilnehmen. Er würde einseitig in die Leitung des Betriebes eingreifen, wenn er die Zustimmung zur Besetzung dieses Organs mit einer bestimmten Person verweigern würde. Das aber ist ihm untersagt.

Dem steht auch nicht entgegen, dass nach einem Teil des Schrifttums die Einstellung von Personal für eine Sozialeinrichtung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt (vgl. Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz. 192; Wiese, aaO, § 87 Rz. 123 a). Geht man von der Richtigkeit dieser Ansicht aus, so folgt dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hier daraus, dass § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG die Verwaltung der Sozialeinrichtung selbst der Mitbestimmung des Betriebsrates unterwirft und sich nicht darauf beschränkt, dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Aufstellung von Grundsätzen für die Verwaltung der Sozialeinrichtung zu gewähren. Wollte man als Inhalt der mitbestimmungspflichtigen Grundsätze nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG auch die Begründung von Mitbestimmungsrechten bei der Ausführung dieser Grundsätze für zulässig halten, so würde im Ergebnis das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch auf die Verwaltung des betrieblichen Vorschlagswesens erstreckt. Zwischen den Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 12 BetrVG bestünde dann inhaltlich kein Unterschied mehr. Dass aber das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 von einem geringeren Umfang sein soll als das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG, weist schon der Wortlaut dieser beiden Vorschriften aus.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG beinhaltet danach nicht das gegebenenfalls über einen Spruch der Einigungsstelle zu erzwingende Recht des Betriebsrates, im Rahmen der zu vereinbarenden Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen eine Regelung zu verlangen, nach der der Beauftragte für das betriebliche Vorschlagswesen nur mit Zustimmung des Betriebsrates bestellt werden kann. Daraus folgt, dass die Einigungsstelle nicht zuständig ist, einen Spruch dieses Inhaltes zu fällen. Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin erweist sich damit als begründet.

II.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Entscheidung über die Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlages und bei der im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze zu treffenden Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfall verneint. Das entspricht im Ergebnis der Rechtsprechung des Senats.

2. Auch hinsichtlich der auf diese beiden Streitpunkte gerichteten Anträge der Antragstellerin geht es nicht darum, ob der Betriebsrat bei der Entscheidung über die Annahme eines Verbesserungsvorschlages und über die Höhe der Prämie ein Mitbestimmungsrecht hat, sondern ob der Betriebsrat aufgrund seines Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG eine Regelung verlangen kann, die ihm bzw. dem paritätisch besetzten Bewertungsausschuss die Entscheidung über die Annahme des Verbesserungsvorschlages und über die im Einzelfall zu gewährende Höhe der Prämie zuweisen kann mit der Folge, dass die Antragstellerin an diese Entscheidung des Bewertungsausschusses gebunden ist.

3. Was die Entscheidung über die Annahme eines Verbesserungsvorschlages und dessen Verwertung betrifft, so hat der Senat in seiner genannten Entscheidung vom 24. April 1981 (aaO zu B II 1 b der Gründe) ausgesprochen, dass es der freien Entscheidung des Arbeitgebers unterliegt, ob er Verbesserungsvorschläge annimmt und verwertet. Ob aufgrund von Verbesserungsvorschlägen die betriebliche Organisation, das Fertigungsverfahren oder sonstige Vorgänge im Betrieb geändert werden sollen, ist eine unternehmerische Entscheidung. Diese ist grundsätzlich frei. Sie kann zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 91 oder §§ 111 f. BetrVG führen, die aber diese Maßnahmen nicht an die Zustimmung des Betriebsrates binden oder dem Betriebsrat das Recht einräumen, die Durchführung solcher Maßnahmen zu erzwingen. An der Entscheidung des Senats ist daher festzuhalten.

Wenn der Antragsgegner demgegenüber einwendet, die Antragstellerin bleibe nach wie vor frei, einen Verbesserungsvorschlag im Betrieb zu verwerten, der Bewertungsausschuss entscheide lediglich über die Annahme des Verbesserungsvorschlages, so wird dabei übersehen, dass sowohl die Annahme eines Verbesserungsvorschlages als auch dessen Verwertung der freien Entscheidung des Arbeitgebers unterliegt. Wollte man lediglich die Verwertung des Vorschlages vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausnehmen, diesem aber ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Annahme des Verbesserungsvorschlages einräumen, so würde dies im Ergebnis bedeuten, dass der Arbeitgeber gezwungen würde, auch für nicht verwertete Verbesserungsvorschläge eine Prämie zu zahlen. Eine solche Regelung wird aber vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht gedeckt. Auch das hat der Senat in der genannten Entscheidung vom 28. April 1981 (aaO zu B III 4 der Gründe) ausgesprochen.

4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates deckt auch nicht eine Regelung, die dem Arbeitgeber die Letztentscheidung über die im Einzelfall zu gewährende Prämie entzieht. Dabei ist es gleichgültig, ob die Entscheidung über die Prämie einem paritätisch besetzten Bewertungsausschuss übertragen oder die Entscheidung unmittelbar an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden wird. Unerheblich ist auch, dass die Entscheidung im Rahmen der vereinbarten oder zu vereinbarenden Grundsätze über die Bemessung der Prämie erfolgen soll.

Das Mitbestimmungsrecht über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens umfasst auch generelle Regelungen über die Bestimmung der zu gewährenden Vergütung. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen nach welchen Grundsätzen und Methoden die Prämie bemessen werden soll, bei der Frage, wie der Nutzen eines Verbesserungsvorschlages zu ermitteln ist, über die Grundsätze für die Höhe und Art der Prämie und über die Verteilung einer Prämie bei Gruppenvorschlägen oder hinsichtlich der Prämiegrundsätze und Bewertungsmaßstäbe sowie darüber, wie eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag bestimmt werden soll, dessen Nutzen nicht zu ermitteln ist (Entscheidung des Senats vom 28. April 1981, aaO zu B III 2 a der Gründe). Sind solche Regelungen vereinbart oder durch einen Spruch der Einigungsstelle gesetzt, so ist anhand dieser Grundsätze die Prämie für einen angenommenen und verwerteten Verbesserungsvorschlag zu bemessen. Die Entscheidung über die nach diesen Regelungen im Einzelfall zu gewährende Prämie ist damit Ausführung dieser Grundsätze, die nach dem oben Gesagten Sache des Arbeitgebers ist. Dem Arbeitgeber obliegt dabei nicht nur die Grundentscheidung, welcher DM Betrag als Geldfaktor für einen im Rahmen des von den Beteiligten vorgesehenen Bewertungssystems ermittelten Bewertungspunkt zu zahlen ist, sondern auch die Bewertung des einzelnen Verbesserungsvorschlages anhand der Bewertungsgrundsätze. Diese Bewertung und die daraus sich ergebende rechnerische Ermittlung der Prämienhöhe ist Rechtsanwendung. Daran ändert es nichts, dass die Ermittlung der jeweiligen Punkte für die einzelnen Bewertungskriterien nicht mit mathematischer Genauigkeit vorgenommen werden kann, sondern nur aufgrund einer Beurteilung und Wertung möglich ist. Auch diese Beurteilung und Bewertung muss der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer verantworten, der für den angenommenen und verwerteten Verbesserungsvorschlag einen Anspruch auf eine Prämie hat, deren Höhe sich aus den Grundsätzen über die Bemessung der Prämie ergibt. Die Bewertung des Verbesserungsvorschlages und die Bemessung der dafür zu gewährenden Prämie ist daher einer Mitbestimmung im Sinne einer Mitregelung nicht zugänglich. Allenfalls kommt eine Mitbeurteilung durch den Betriebsrat oder durch von diesem bestimmte Organe in Betracht. Auch eine solche Mitbeurteilung stellt aber, wenn sie für den Arbeitgeber verbindlich ist, eine Beteiligung bei der Ausführung der Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen im Einzelfall dar. Eine solche

Mitbeteiligung aber ist nach § 77 Abs. 1 BetrVG, sofern sie vom Arbeitgeber nicht freiwillig zugestanden wird, unzulässig.

III.

Damit erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts insoweit als zutreffend, so dass die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners zurückgewiesen werden muss. Im Ergebnis waren deshalb die Entscheidungen des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Mit Rücksicht darauf, dass die Anträge dem eigentlichen Streit der Beteiligten nicht gerecht werden, hat der Senat den Tenor der arbeitsgerichtlichen Entscheidung jedoch klarstellend neu formuliert, wobei ein Ausspruch über den Antrag zu Ziffer 3 entfallen konnte, da diesem eine selbständige Bedeutung nicht zukommt.

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Bundesarbeitsgericht 21. August 1990 – 1 ABR 73/89

Gründe

A. Arbeitgeber und Betriebsrat schlossen am 10. Dezember 1987 eine Betriebsvereinbarung, die u.a. wie folgt lautet:

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wird vereinbart:

1. Ab 1988 wird den Beschäftigten des Bereiches Hamburg/Nord eine jährliche Sonderzahlung in Höhe des monatlichen Bruttoentgelts entsprechend dem am 1.10.86 vereinbarten Gehaltstabelleau gezahlt.
2. Die Auszahlung dieser Sonderzuwendung erfolgt jeweils im Mai bzw. November des laufenden Jahres zu je 50 v.H.

...

Am 27. Juni 1988 schrieb der Arbeitgeber an den Betriebsrat:

Betr.: Betriebsvereinbarung vom 4.10.1986 nebst Ergänzung vom 10.12.1987

Hiermit kündige ich fristgemäß zum 30.9.1988 die oben aufgeführte Betriebsvereinbarung. Diese Kündigung geschieht rein vorsorglich, da beabsichtigt ist, mit der zuständigen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) einen Tarifvertrag abzuschließen. Demgemäß muss auch aus formalen Gründen die Betriebsvereinbarung beendet werden. Die Betriebsvereinbarung vom 4.10.1986 sieht eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum 30.9.1988 vor.

...

Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 trotz der erfolgten Kündigung über den 30. September 1988 hinaus nachwirke. Diese Betriebsvereinbarung habe Ansprüche der Arbeitnehmer auf eine Sonderzahlung, die zuvor auf einer Gesamtzusage beruht hätten, sichern wollen. Eine solche ablösende Betriebsvereinbarung könne durch eine Kündigung nicht ohne Nachwirkung beendet werden. Erforderlich sei vielmehr der Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung.

Über eine solche neue Betriebsvereinbarung haben sich die Beteiligten nicht geeinigt. Der Betriebsrat hat daher die Bildung einer Einigungsstelle betrieben. Sein Antrag auf Bestimmung eines Vorsitzenden ist durch Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 21. April 1989 - 17 BV 1/89 - rechtskräftig abgewiesen worden.

Der Betriebsrat hat im vorliegenden Verfahren beantragt festzustellen, dass die mit Anschreiben vom 27. Juni 1988 gekündigte Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 über den 30. September 1988 nachwirkt, bis sie durch eine andere Betriebsvereinbarung ersetzt ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, dass die gekündigte Betriebsvereinbarung nicht nachwirke. Vor Abschluss der Betriebsvereinbarung habe es keine Zusage über die Zahlung einer jährlichen Sonderzahlung im Betrieb gegeben.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter und beantragt hilfsweise festzustellen, dass die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 durch die Kündigung vom 27. Juni 1988 nicht aufgelöst ist.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen. Die gekündigte Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 wirkt nicht nach.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass nach § 77 Abs. 6 BetrVG eine Betriebsvereinbarung nur nachwirke, wenn ihre Regelung eine Angelegenheit betreffe, in der ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann. Das sei bei der Betriebsvereinbarung über eine jährliche Sonderzahlung nicht der Fall. Bei dieser handele es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, zu der der Arbeitgeber nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle verpflichtet werden könne. Dass der Arbeitgeber aus anderen Gründen - aufgrund einer Gesamtzusage an die Arbeitnehmer des Betriebes - zur Zahlung der Sonderzahlung verpflichtet sei, sei nicht erwiesen. Der Betriebsrat habe nicht vorgetragen, wann und unter welchen Umständen eine solche Zusage gemacht worden sei.

Dem ist im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu folgen.

II. Eine Betriebsvereinbarung über eine sogenannte freiwillige Leistung des Arbeitgebers wirkt nach erfolgter Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht nach.

1. Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, nach Ablauf der Betriebsvereinbarung, also nach deren Kündigung, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Eine Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung kommt danach nur dann in Betracht, wenn die in der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung eine Angelegenheit der sogenannten erzwingbaren Mitbestimmung betrifft. Ist die Angelegenheit nur der freiwilligen Mitbestimmung zugänglich, wirkt die in ihr getroffene Regelung nach Ablauf der Betriebsvereinbarung, bei einer Kündigung also nach Ablauf der Kündigungsfrist, nicht nach. Darauf, ob die Betriebsvereinbarung freiwillig abgeschlossen worden ist oder auf einem Spruch der Einigungsstelle beruht, kommt es nicht an.

2. Der gesetzlichen Regelung lässt sich nicht unmittelbar entnehmen, inwieweit eine Betriebsvereinbarung nachwirkt, die eine Angelegenheit regelt, die zum Teil der freiwilligen Mitbestimmung, zum Teil der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Um solche Betriebsvereinbarungen handelt es sich in der Regel dann, wenn in ihnen die Zahlung einer sogenannten freiwilligen Leistung des Arbeitgebers geregelt wird. Bei der Gewährung solcher freiwilliger Leistungen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hinsichtlich des sogenannten Leistungsplanes mitzubestimmen. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluss des Großen Senats vom 16. September 1986, BAGE 53, 42 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972; Beschluss des Senats vom 13. Januar 1987, BAGE 54, 79 = AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; Urteil des Dritten Senats vom 26. April 1988, BAGE 58, 156 = AP Nr. 16 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung). Mitbestimmungsfrei ist hingegen die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er überhaupt eine freiwillige Leistung erbringen und welche Mittel er dafür zur Verfügung stellen will. Der Betriebsrat kann über einen Spruch der Einigungsstelle die Gewährung einer freiwilligen Leistung nicht erzwingen (Beschluss des Senats vom 10. Februar 1988, BAGE 57, 309 = AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

a) Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 18. April 1989 (- 3 AZR 688/87 - zur Veröffentlichung vorgesehen) ausgesprochen, dass im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung keine Nachwirkung eintritt. Für eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung eines übertariflichen Urlaubsgeldes hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 9. Februar 1989 (- 8 AZR 310/87 - zur Veröffentlichung vorgesehen) ebenfalls eine Nachwirkung für die Zeit nach Ablauf der Betriebsvereinbarung verneint. Auch der Sechste Senat hat eine Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung über ein freiwilliges Weihnachtsgeld abgelehnt (Urteil vom 26. April 1990 - 6 AZR 278/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Alle Entscheidungen gehen davon aus, dass der Betriebsrat nur über den jeweiligen Leistungsplan mitzubestimmen habe, ein Mitbestimmungsrecht daher nur so lange bestehe, wie der Arbeitgeber die freiwillige Leistung auch gewähre. Falle die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung infolge der Kündigung der Betriebsvereinbarung weg, sei für einen mitbestimmten Verteilungsplan kein Raum mehr.

b) Vor den genannten Entscheidungen ist die Frage der Nachwirkung teilmitbestimmter Betriebsvereinbarungen im Schrifttum nur vereinzelt erörtert worden. Schwerdtner (Die Änderung kollektivrechtlich begründeter Ruhegeldberechtigungen, ZfA 1975, 171, 192) hat die Ansicht vertreten, auch freiwillige Betriebsvereinbarungen über eine Ruhegeldordnung wirkten analog § 4 Abs. 5 TVG für die bei Kündigung der Betriebsvereinbarung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse nach. Der Einsatz der Betriebsvereinbarung als Gestaltungsmittel dürfe nicht dazu führen, dass bei derart kollektivrechtlich begründeten Ansprüchen der Arbeitnehmer schlechter stehe als bei einzelvertraglichen Zusagen. Hanau (Probleme der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, NZA Beilage 2/85, S. 10) unterscheidet danach, ob die Kündigung einer solchen teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung erfolgt, um den Verteilungsplan zu ändern oder ob sie auf eine ersatzlose Beseitigung der Leistung abzielt. Nur im ersteren Falle wirke die Betriebsvereinbarung bis zur Vereinbarung eines neuen Leistungsplanes nach. Blomeyer (Kündigung und Neuabschluss einer Betriebsvereinbarung über teilmitbestimmungspflichtige Sozialleistungen, DB 1985, 2506, 2508 f.) ist hingegen der Ansicht, dass sich die Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen über teilmitbestimmungspflichtige Sozialleistungen automatisch auch auf die mitbestimmungsfreie Vorgabe erstrecke, die Betriebsvereinbarung also insgesamt nachwirke. Der Arbeitgeber habe jedoch einen Anspruch gegen den Betriebsrat auf Neuabschluss einer Betriebsvereinbarung, die die mitbestimmungsfreie Vorgabe - nämlich die Abschaffung der Sozialleistung - beachten müsse. Diese mitbestimmungsfreie Vorgabe sei auch für die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung verbindlich.

Leinemann (Änderung von Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarungen, BB 1989, 1905, 1908) ist wie die genannten Entscheidungen der Ansicht, dass nach Kündigung einer solchen teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung kein Raum mehr sei für einen mitbestimmten Verteilungsschlüssel und daher die Betriebsvereinbarung nicht nachwirke. Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither (BetrVG, 16. Aufl., § 77 Rz 63) haben sich im Ergebnis der Ansicht von Hanau angeschlossen. Kreutz (GK-BetrVG, 4. Aufl., § 77 Rz

339) hält die Frage für nicht ausdiskutiert und referiert lediglich den dargelegten Meinungsstand. Zusätzlich weist er darauf hin, bei auf Dauer gedachten Sozialleistungen seien Betriebsvereinbarungen zum Schutz begründeter Rechte und Anwartschaften im Zweifel dahin auszulegen, dass ihre Kündigung ganz oder teilweise ausgeschlossen sein soll.

c) Nach den genannten Entscheidungen haben sich Richardi (demnächst Anm. zu AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972) und erneut Blomeyer (Nachwirkung und Weitergeltung abgelaufener Betriebsvereinbarungen über "freiwillige" Sozialleistungen, DB 1990, 173) mit der Nachwirkung teilmitbestimmter Betriebsvereinbarungen befasst. Richardi geht dabei ebenso wie schon in seinem Kommentar (BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz 111 ff.) davon aus, dass § 77 Abs. 6 BetrVG lediglich zum Schutz der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eine Weitergeltung mitbestimmungspflichtiger Betriebsvereinbarungen nach ihrem Ablauf anordne, mithin ein anderes Ordnungsproblem regele als § 4 Abs. 5 TVG. Hinsichtlich der Frage, welche Wirkungen eine gekündigte Betriebsvereinbarung für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer habe, bestehe daher eine Regelungslücke, die durch analoge Anwendung von § 4 Abs. 5 TVG zu schließen sei. Das führe dazu, dass auch freiwillige Betriebsvereinbarungen nach ihrem Ablauf nachwirkten, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt würden. Gelte das schon für freiwillige Betriebsvereinbarungen, so erst recht für teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen. Dem hat sich Blomeyer, der in seiner früheren Stellungnahme die Annahme einer solchen Regelungslücke noch als nicht überzeugend abgelehnt hat, im Wesentlichen angeschlossen. Die Normen einer abgelaufenen Betriebsvereinbarung entfalten danach analog § 4 Abs. 5 TVG eine Nachwirkung für die Arbeitsverhältnisse, die bereits durch die abgelaufene Betriebsvereinbarung gestaltet worden sind.

3. Der Senat folgt der Ansicht des Dritten, Sechsten und Achten Senats. **Nur dann, wenn teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen keine Nachwirkung entfalten, wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber mit Mitteln des Betriebsverfassungsrechts nicht gezwungen wird, eine freiwillige Leistung länger zu erbringen, als er aufgrund der in der Betriebsvereinbarung eingegangenen Bindung verpflichtet ist. Haben die Betriebspartner eine Betriebsvereinbarung über eine freiwillige Leistung abgeschlossen, zu deren Gewährung der Arbeitgeber nicht über einen Spruch der Einigungsstelle gezwungen werden kann, so haben die Arbeitnehmer auf diese freiwillige Leistung einen Anspruch nur so lange, wie diese Betriebsvereinbarung in Kraft ist.** Der Umstand, dass die nähere Ausgestaltung der freiwilligen Leistung durch den sogenannten Leistungsplan der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, ändert daran nichts. Ein solcher Leistungsplan ist auch unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen - Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit - nur so lange von Bedeutung, als der Arbeitgeber die freiwillige Leistung erbringt. Der Senat hat daher schon in seiner Entscheidung vom 13. September 1983 (BAGE 43, 278 = AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Prämie) für den vergleichbaren Fall der Mitbestimmungspflichtigkeit des Geldfaktors einer freiwilligen Prämie ausgesprochen, dass auch ein Spruch der Einigungsstelle über den Geldfaktor der Prämie den Arbeitgeber nur dann und so lange bindet, wie dieser die Prämie gewähren will und auch gewährt. Der Arbeitgeber kann daher trotz eines Spruchs der Einigungsstelle über die Höhe des Geldfaktors der Prämie noch von der Gewährung der Prämie überhaupt absehen. Dann kann ihn aber auch eine Betriebsvereinbarung über den Leistungsplan, auch wenn dieser der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, nicht hindern, die in der Betriebsvereinbarung gleichzeitig - freiwillig - begründete Verpflichtung zur Erbringung der zusätzlichen Leistung durch Kündigung der Betriebsvereinbarung zum Erlöschen zu bringen. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für deren Laufzeit, jährlich einen bestimmten Betrag als Weihnachtsgratifikation an die Arbeitnehmer zu zahlen und wird in einer weiteren Betriebsvereinbarung - gegebenenfalls durch einen Spruch der Einigungsstelle - der Verteilungsplan für diese Leistung geregelt, so braucht der Arbeitgeber, wenn er die Zahlung der Gratifikation einstellen will, lediglich die erstgenannte Betriebsvereinbarung fristgemäß zu kündigen. Schon damit wird die Betriebsvereinbarung über den Leistungsplan gegenstandslos. Sie braucht nicht einmal gekündigt zu werden. Die Frage ihrer Nachwirkung stellt sich damit überhaupt nicht. Für die rechtliche Behandlung der Kündigung der freiwillig eingegangenen Verpflichtung, eine freiwillige Leistung zu erbringen, kann es aber keinen Unterschied machen, ob die Zusage der freiwilligen Leistung und der Verteilungsplan in einer Betriebsvereinbarung oder getrennt geregelt sind.

4. Die im Schrifttum gegen diese Rechtsprechung vorgebrachten Einwände vermögen nicht zu überzeugen.

Das gilt zunächst für die Ansicht von Richardi, § 77 Abs. 6 BetrVG regele überhaupt nicht die Frage, welchen Einfluss der Ablauf einer Betriebsvereinbarung auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer habe. Es ist verfehlt, in § 77 Abs. 6 BetrVG nur eine - geradezu versehentlich erfolgte - Sicherung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrats zu sehen. Einer solchen Sicherung bedarf es nicht. Da in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eine Regelung überhaupt nur unter Beachtung der

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats möglich ist, kann auch eine "andere Abmachung" im Sinne von § 77 Abs. 6 BetrVG - solange die Angelegenheit überhaupt mitbestimmungspflichtig ist - nur eine neue mitbestimmte Regelung sein. Wenn daher § 77 Abs. 6 BetrVG bestimmt, dass nach Ablauf der mitbestimmten Betriebsvereinbarung deren Regelung bis zum Abschluss der neuen Abmachung weitergilt, so soll damit nicht die Mitbestimmungspflichtigkeit der neuen Regelung gesichert, sondern aus der Mitbestimmungspflichtigkeit einer Regelung dieser Angelegenheit überhaupt die Konsequenz gezogen werden, dass trotz Kündigung der Betriebsvereinbarung diese mitbestimmte Regelung weitergilt, und zwar so, wie dies § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG vorschreibt, unmittelbar und zwingend. Auch die weitergeltende Betriebsvereinbarung gestaltet daher die Arbeitsverhältnisse der von ihrer Regelung betroffenen Arbeitnehmer. Schreibt aber § 77 Abs. 6 BetrVG diese Nachwirkung nur für Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung vor, kann die gleiche Rechtsfolge für eine freiwillige Betriebsvereinbarung nicht durch eine analoge Anwendung von § 4 Abs. 5 TVG herbeigeführt werden, zumal ein Grund, der eine Nachwirkung auch freiwilliger Betriebsvereinbarungen erforderlich machen könnte, nicht ersichtlich ist.

Wenn Hanau der Ansicht ist, teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen wirkten jedenfalls dann nach, wenn die Kündigung der Betriebsvereinbarung nur eine Änderung des Leistungsplanes zum Ziele hat, so ist über diese Fallgestaltung hier nicht zu entscheiden. Mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 sollte die Verpflichtung zur Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung ganz zum Erlöschen gebracht werden. Für diesen Fall geht auch Hanau davon aus, dass die teilmitbestimmte Betriebsvereinbarung nicht nachwirkt.

Wenn dem Dritten Senat vorgeworfen wird, er anerkenne mittelbar eine Nachwirkung teilmitbestimmter Betriebsvereinbarungen, wenn er die aufgrund der gekündigten Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung erworbenen Besitzstände der betroffenen Arbeitnehmer schütze (so Richardi, Anm. zu AP Nr. 40 zu § 77 BetrVG 1972 und Blomeyer, DB 1990, 174, der darin einen Kündigungsschutz für Betriebsvereinbarungen sieht), so wird damit die Entscheidung des Dritten Senats missverstanden. Der Dritte Senat unterscheidet streng zwischen der Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung und den aufgrund der gekündigten Betriebsvereinbarung schon erworbenen Besitzständen der Arbeitnehmer, die durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung nicht berührt werden. Wenn der Dritte Senat meint, dass solche erworbenen Besitzstände kraft Gesetzes in gewissem Umfang geschützt sind, so anerkennt er damit nicht eine Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung, sondern trägt nur der Tatsache Rechnung, dass durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern nicht rückwirkend bereits erworbene Rechte entzogen werden können.

5. Wenn schließlich die Rechtsbeschwerde meint, es könne nicht richtig sein, dass der Arbeitgeber sich von einer durch Betriebsvereinbarung begründeten Leistungspflicht leichter lossagen könne als von einer einzelvertraglichen Zusage, so vermag auch das eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen. Schon der Ausgangspunkt dieser Ansicht ist unzutreffend. Auch eine einzelvertragliche Zusage kann von vornherein befristet oder widerruflich ausgestaltet sein, so dass es zur Beseitigung des Anspruchs auf die Leistung weder eines Aufhebungsvertrages noch einer Änderungskündigung bedarf. Dass eine ohne eine solche Einschränkung auf Dauer zugesagte Leistung notfalls nur durch eine Änderungskündigung beseitigt werden kann, gegen die der Arbeitnehmer Kündigungsschutz genießt, besagt nicht, dass der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung nicht eine Verpflichtung begründen dürfte, von der er sich leichter lösen kann.

Nach allem wirkt die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 über die Gewährung einer jährlichen Sonderzahlung nach ihrer Kündigung nicht nach. Das Landesarbeitsgericht hat daher den Antrag des Betriebsrats zu Recht abgewiesen, so dass die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats nicht begründet ist.

III. Soweit der Betriebsrat erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz hilfsweise die Feststellung beantragt, dass die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist, ist dieser Antrag unzulässig. Mit diesem Antrag wird der Streitgegenstand des Verfahrens erstmals in der Rechtsbeschwerdeinstanz erweitert. In dem Antrag liegt daher eine Antragsänderung, die in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässig ist (Beschluss des Senats vom 24. November 1981, BAGE 37, 102 = AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972; Beschluss vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979). Im Übrigen fehlt es an jeder Begründung für diesen Antrag. Weder in den Vorinstanzen noch in der Rechtsbeschwerdebegründung wird dargelegt, warum die Betriebsvereinbarung vom 10. Dezember 1987 durch die Kündigung vom 27. Juni 1988 nicht aufgelöst worden sein soll.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesarbeitsgericht 9. Mai 1995 – 9 AZR 580/93

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Prämie für einen technischen Verbesserungsvorschlag (VV).

Der Kläger ist seit 1967 im Werk K der Beklagten beschäftigt. Er ist zurzeit als Meister in der Abteilung Werkzeug-Neuanfertigung tätig. Zu seinen Aufgaben gehört u.a. die Vorabnahme von Platinenformen, ohne dass er mit deren Festlegung befasst ist. In dem Werk K wird das Hohlteil "Verstärkung Vordertür Scharnierseite (VVS) " für das Pkw-Modell Vectra hergestellt. Von den zuständigen Materialplanern in der Produktionsvorbereitung des Presswerks war die für dieses Teil geplante Platine im "Abnahmeblatt und Platinenskizze für Blechteile" mit einer vorläufigen Streifenabmessung Breite 1540 mm und Vorschub 360 mm mit dem Zusatz festgelegt worden, dass bei endgültiger Festlegung 1535 mm x 340 mm anzustreben sei.

Der Kläger schlug auf einem Formblatt der Beklagten am 8. Mai 1989 vor:

"Wenn man die Ziehanlage und den Platinenschnitt ändert, d.h. die Blechhalterung als Teilform auslegt, kann der Vorschub um 60 mm reduziert werden. Dies ist möglich, wenn man folgendes durch-

führt:

1. Blechhalterung verbreitern und der Teilform anpassen.
2. Stempel verkleinern.
3. Platinenform der Außenkontur, Beschneidekante Bereich Bördelkante Anlage Haut, anpassen. (Anlage-Skizze).

Bitte Rücksprache. "

Dem Verbesserungsvorschlag war beigelegt eine Skizze mit der Darstellung der fast rechteckigen alten Platinenform und der vorgeschlagenen Neuerung, nach der die Schnittlinien in Bogenform verlaufen sollten. Der Verbesserungsvorschlag des Klägers erhielt die VV-Nr. 14-1020/89. Als Kurztext wurde vom Vorschlagswesen eingefügt "Platinenschnitt ändern". Der Verbesserungsvorschlag wurde an die zur Prüfung bestimmte "Planungsabteilung" und von dort nach einer ersten Prüfung im September 1989 wegen der möglicherweise erforderlichen Schwenkung der Blechhalter an die PVP-Vorausentwicklung im Werk Rüsselsheim weitergeleitet. Dort nahm der zuständige Prüfer aus Sicht der Werkzeugplanung zu den Punkten 1) und 2) Stellung:

"Eine umfangreiche Änderung der Blechhaltung und Ziehstellung wird aus ziehtechnischen Gründen abgelehnt."

Abschließend wurde am 7. August 1990 hinzugefügt:

"zu 3.

Eine Prüfung des 3. Punktes wurde bisher noch nicht vorgenommen, weil die Arbeiten zur Festlegung der endgültigen Platine in K noch andauern.

Ob die vorgeschlagene neue Platinenform im Gegensatz zur heutigen Form eine Einsparung erbringt, sollte von der Planungsabteilung Presswerk K durch Versuche ermittelt werden."

Zwischenzeitlich war am 23. Februar 1990 beim Vorschlagswesen ein gemeinsamer Verbesserungsvorschlag des Meisters M und seines Mitarbeiters F für dasselbe Hohlteil mit der VV-Nr. 14-406/90 eingegangen. Er erhielt ebenfalls den Kurztext "Platinenform ändern". Als Verbesserung wurde vorgeschlagen:

"Durch eine örtlich geänderte Platine ist es möglich, den Vorschub auf 320 mm zu verkürzen. Dabei ist eine geänderte Ziehanlage nicht erforderlich."

Auf der am 7. März 1990 nachgereichten Skizze der Einreicher unterschied sich die vorgeschlagene neue Platinenform von der des VV-Nr. 14-1020/89 durch Beibehaltung der gradlinigen Schnittführung und zusätzliche im Winkel von 45° angebrachte Aussparungen bzw. Erweiterungen an den Eckpunkten der Ränder. Nach Prüfung des Vorschlages ist am 13. Juli 1990 dem Einreicher M, der auch dienstlich die Werkzeuge zur Platinenherstellung betreut, der Auftrag erteilt worden, die Materialeinsparung auf der Grundlage der von ihm vorgeschlagenen Schnittänderung praktisch zu erproben. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass bei jeder Vorschubreduktion um 10 mm je 107.743,-- DM jährlich erspart werden. Der Kläger ergänzte am selben Tag seinen Verbesserungsvorschlag durch den Nachtrag

"Die von mir gewählte Reihenfolge sollte nicht als Gewichtung angesehen werden. Man sollte zuerst den Punkt 3 durchführen, der mit den geringsten Kosten durchführbar ist. Die Punkte 1 + 2 nur bei Verschlechterung der Qualität, die nicht akzeptiert werden kann, durchführen. Da eine

sehr hohe Einsparung zu erwarten ist (m.E. ca. 400.000,-- DM/Jahr) sollte die von mir am 05.05.1989 in meinem VV erbetene RS u. Durchsprache durch den Bearbeiter umgehend erfolgen."

Nach Durchführung der Erprobung wurde am 10. Oktober 1990 von dem zuständigen Prüfer vermerkt:

"Der Vorschub nach der Schnittänderung beträgt 305 mm. Die Prioritätsfrage hinsichtlich VV 14-1020/89 sollte im Ausschuss geklärt werden."

Im Oktober 1990 wurde der neue Vorschub im Abnahmeblatt vorläufig und am 27. Februar 1991 endgültig festgelegt. Zur Vorbereitung der Sitzung der Bewertungskommission schlugen die Sachbearbeiter des Vorschlagswesens eine Prämienteilung zwischen dem Kläger und M /F vor, die sie damit begründeten:

"Eine Prioritätsentscheidung ist schwierig. Die Grundidee liegt beim VV 1020/89, der Vorschlag 406/90 beinhaltet eine konkrete Lösung mit geringem Aufwand."

In den Betrieben der Beklagten, darunter auch im Werk K , wird eine vom Vorstand der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten abgeschlossene Vereinbarung über betriebliches Vorschlagswesen "vom 15. Oktober 1987 (BV Nr. 125) " angewandt. Darin ist u.a. bestimmt:

"3. Begriffsbestimmungen

3.1 Ein Verbesserungsvorschlag (VV) ist eine schriftliche Anregung, durch die eine Neuerung oder Änderung gegenüber einem bestehenden Zustand vorgeschlagen wird, die für das Unternehmen oder seine Mitarbeiter wirtschaftlich oder sonst vorteilhaft ist. Die Anregung muss so gehalten sein, dass die Ausführbarkeit im Einzelnen aufgezeigt wird oder zumindest bestimmt werden kann.

3.2 Als VV gilt auch eine Anregung, die aufgrund der Überprüfung in abgewandelter Form verwirklicht wird, sofern sie eindeutig auf dem Grundgedanken des Einsenders beruht. ...

4. Organe und Aufgaben des betrieblichen Vorschlagswesens

...

4.1.2 Aufgaben der Bewertungskommission

Aufgaben der Kommission sind die Entscheidungen über die Annahme oder Ablehnung der VVs, die Prämienberechtigung, die Priorität sowie die Festlegung der Prämien im Rahmen der Ziffern 5, 6 und 7.

...

4.2.2 Aufgaben der Berufungskommission

Die Berufungskommission befindet über Berufungen gegen Entscheidungen der Bewertungskommission, durch die ein Einspruch zurückgewiesen worden ist. ...

5. Verfahren

...

5.2 Prüfung von Verbesserungsvorschlägen

5.2.1 Die Prüfer haben die VVs auf ihre Realisierbarkeit zu untersuchen und den Nutzen im Sinne der Zielsetzung der Ziffer 2 zu begutachten; sie haben etwaige Unklarheiten mit dem Einsender oder den zuständigen Vorgesetzten zu beseitigen.

...

5.2.4 Die Prüfung eines VV soll den Zeitraum von 6 Wochen je Prüfbereich nicht überschreiten. Überschreitet die Gesamt-Prüfdauer den Zeitraum von 2 Monaten, so wird der VV in die Liste der offenen VVs aufgenommen, von der der Betriebsrat ein Exemplar erhält. Überschreitet die Gesamt-Prüfdauer einen Zeitraum von 3 Monaten, so wird dem Einsender innerhalb der beiden darauffolgenden Wochen ein Zwischenbescheid gegeben.

...

5.3 Annahmen von Verbesserungsvorschlägen

5.3.1 Die Annahme durch die Bewertungskommission kann erst ausgesprochen und dem Einsender schriftlich mitgeteilt werden, wenn der VV verwirklicht ist.

...

5.4 Ablehnungen von Verbesserungsvorschlägen

...

5.4.2 Ist ein VV deshalb abzulehnen, weil die Anregung dem Unternehmen bereits bekannt ist, so muss ein entsprechender Nachweis durch das Unternehmen durch sachliche Mittel erfolgen.

...

5.6.2 Entscheidungsmöglichkeiten der Berufungskommission

...

5.6.2.2 Verwerfung der Berufung

Die Berufungskommission kann eine Berufung verwerfen ... Der Rechtsweg bleibt offen.

...

7.1 Priorität und zeitliche Begrenzung

7.1.1 Jeder erstmals eingereichte VV erhält eine Schutzfrist von 3 Jahren, gerechnet ab Eingangsdatum des VV (Priorität).

...

7.1.2 Wird die Idee eines abgelehnten VV innerhalb der Schutzfrist aufgegriffen, so ist der VV nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen dieser BV auch dann zu prämiieren, wenn die Einführung (Realisierung) auch nach Ablauf der Schutzfrist erfolgt.

...

7.1.5 Die Prioritäten sind von allen prüfenden Stellen sorgfältig zu beachten; über Zweifelsfragen entscheidet die Bewertungs- bzw. die Berufungskommission.

7.1.6 Wird festgestellt, dass die gleiche Anregung bereits Gegenstand eines anderen VV ist, so muss der nachfolgende VV abgelehnt werden.

7.1.7 Wird eine Anregung, die Gegenstand eines abgelehnten VV war, innerhalb der Prioritätsfrist dieses VV aufgrund eines nachfolgenden VV aufgegriffen und kommt zum Einsatz, so steht dem Einsender des ersten Verbesserungsvorschlag die volle Prämie und dem Einsender des nachfolgenden VV eine Prämie in Höhe von 50 % auch dann zu, wenn der Zeitpunkt des Einsatzes nach Ablauf der Prioritätsfrist des ersten VV vorliegt.

7.1.8 Für nicht ausgeschöpfte Teile von VVS müssen zur Sicherung der Priorität nach Erhalt des Annahmeschreibens innerhalb von 30 Tagen neue VVS eingereicht werden.

..."

Die nach der Betriebsvereinbarung (BV) zuständige Bewertungskommission beschloss am 30. Oktober 1990, den Vorschlag des Klägers abzulehnen und dem gemeinsamen Vorschlag Menges/Frank einstimmig die Priorität zuzusprechen. Den Einspruch des Klägers wies die Bewertungskommission am 21. Januar 1991 zurück. Die darauf angerufene Berufungskommission bestätigte am 11. April 1991 die Einspruchsentscheidung. Der Verbesserungsvorschlag M /F wurde am 7. März 1991 mit der Höchstprämie von 100.000,-- DM ausgezeichnet.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte habe den Punkt 3) seines Verbesserungsvorschlages als Grundidee zur Platinenänderung aufgegriffen und zum Einsatz gebracht. Ihm stehe daher die volle Prämie zu. Zumindest habe die Beklagte wegen Verletzung von Schutzvorschriften Schadenersatz zu leisten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 100.000,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 11. Juni 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Nach Einholung eines Sachverständigen-gutachtens hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision des Klägers ist zulässig, aber unbegründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung einer Prämie für den technischen Verbesserungsvorschlag 14-1020/89 zu.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass als Anspruchsgrundlagen für die geltend gemachte Prämie nur die Bestimmungen der BV Nr. 125 in Betracht kommen. Die Vergütung

nichtqualifizierter technischer Verbesserungsvorschläge ist gesetzlich nicht geregelt. Nach § 20 Abs. 2 ArbNErfG ist das ausdrücklich der Betriebsvereinbarung vorbehalten. Die vom Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung Nr. 125 gilt nach § 77 Abs. 4 in Verb. mit § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für die Arbeitnehmer des Betriebes K unmittelbar und zwingend. Die Schriftformerfordernisse des § 77 Abs. 2 BetrVG sind erfüllt.

2. Der Regelfall des Prämienanspruchs setzt nach 5.3.1 in Verb. mit 6.4.3.1 BV die Annahme des Verbesserungsvorschlages durch die Bewertungskommission nach Verwirklichung der Verbesserung durch den Arbeitgeber voraus. Im Streitfall fehlt es bereits an der Annahme durch die nach der Betriebsvereinbarung zuständige Bewertungskommission.

3. Eine Verpflichtung der Beklagten zur Prämiengewährung für den abgelehnten VV besteht auch nicht gemäß 7.1.3 BV. Danach hat der Arbeitgeber die Prämie auch für einen abgelehnten VV zu zahlen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber mit der verwirklichten Änderungsmaßnahme die Idee des Einreichers innerhalb der vereinbarten dreijährigen betrieblichen Schutzfrist (7.1.1 BV) aufgreift. Diese Voraussetzung ist im Streitfall nicht gegeben.

a) Der klägerische Anspruch war nicht schon deshalb auszuschließen, weil der Kläger mit dem Gegenstand seines Verbesserungsvorschlages dienstlich in Berührung kommt. Entscheidend für die subjektive Prämienberechtigung des Klägers nach 6.2.2 BV ist, dass die Gestaltung der Platinenform nicht zu seinem vertraglichen Aufgabenbereich gehörte.

b) Die Beklagte hat jedoch keine Idee des Klägers aufgegriffen und verwirklicht, als sie den Vorschub bei der Herstellung des Hohlteils VVS auf 305 mm verringerte.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht die angeregte Änderung der Platinenform im VV 14-1020/89 darin, durch Verringerung des tiefgezogenen Anteils des Werkstücks und das Einbeziehen von nicht tiefgezogenen Teilen des Blechs aus dem Blechhalterbereich in das Werkstück den Vorschub zu verkleinern. Die mit der Festlegung der endgültigen Platinenform verwirklichte Änderung besteht demgegenüber darin, ohne Veränderung des Werkzeugs den Abfallstreifen um das fertige Werkstück herum zu verringern. Der Unterschied ist schon deshalb beachtlich, weil die Beklagte bei der verwirklichten Änderung erhebliche Kosten dadurch eingespart hat, dass die vom Kläger angeregten Umbauten entfallen sind. Im Übrigen unterscheiden sich die vom Kläger angeregte und die tatsächlich verwirklichte Schnittform erheblich. Während der Kläger eine gerundete Formgebung vorgeschlagen hat, enthält die verwirklichte Schnittform gradlinige Konturen mit winkligen Aussparungen an den Rändern.

c) Die Beklagte hat auch nicht die Idee des VV 14-1020/89 in abgewandelter Form aufgegriffen und verwirklicht. Die Betriebsvereinbarung erstreckt die Verpflichtung zur Prämienzahlung nach 3.2 Satz 1 auch auf die Fälle, in denen der Arbeitgeber eine Anregung in abgewandelter Form verwirklicht, von der er aufgrund der Überprüfung eines Verbesserungsvorschlages durch das betriebliche Vorschlagswesen Kenntnis erhalten hat, sofern die verwirklichte Änderung eindeutig auf dem Grundgedanken des Einsenders beruht. Das ist hier nach den revisionsrechtlich bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall; denn die mit der endgültigen Festlegung der Platinenform verwirklichte Änderung ist weder aufgrund der Überprüfung des VV 14-1020/89 aufgegriffen worden, noch beruht sie eindeutig auf dem Grundgedanken des Einsenders.

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Anregung des Klägers von den zuständigen Prüfern im Werk Rüsselsheim wegen der vorgeschlagenen Änderung der Blechhalterung und Ziehstellung aus technischen Gründen abgelehnt und wegen des nach ihrer Ansicht noch offenen Punktes 3) am 7. August 1990 zur weiteren Prüfung an das Presswerk K weitergegeben worden. Zu diesem Zeitpunkt war bereits der am 23. Februar 1990 eingegangene und am 7. März 1990 durch die Skizze ergänzte VV 14-406/90 mit positivem Ergebnis überprüft. Das Presswerk war am 16. Juli 1990 angewiesen worden, den Platinenschnitt nach der Skizze dieses VV zu ändern. Somit ist auszuschließen, dass die Beklagte aufgrund der Überprüfung des VV 14-1020/89 eine Anregung aufgegriffen hat.

bb) Ob der Beklagten es wegen des dreijährigen Prioritätsschutzes nach 7.1.1 BV verwehrt ist, sich auf die Kenntnis des zeitlich nachfolgenden VV 14-406/90 zu berufen, kann offenbleiben; denn die verwirklichte Änderung der Schnittform der Platine beruht nicht eindeutig auf einem im VV 14-1020/89 bereits enthaltenen Grundgedanken.

cc) **Der gemeinsame Ausgangspunkt für die verwirklichte Maßnahme und den VV des Klägers ist die Vorstellung, durch eine stärkere Anpassung des Zuschnitts der Platine, den Vorschub zu verringern. Dieser Grundgedanke ist jedoch für einen prämiierungswürdigen VV im Sinne der BV nicht ausreichend. Nach 3.1.2 BV muss eine Änderungsanregung so gehalten sein, dass ihre Ausführbarkeit im Einzelnen aufgezeigt oder zumindest bestimmt werden kann. Der pauschale Vorschlag, eine Platine zu verkleinern, zeigt nur ein typisches Problem im Vorschlagswesen der Beklagten auf (vgl. 3.4.5 BV), ohne den**

erforderlichen Ansatzpunkt für eine Problemlösung aufzuzeigen, der es zumindest den Prüfern des Vorschlagswesens ermöglicht, einen Lösungsweg zu bestimmen.

Die Revision macht im Ergebnis ohne Erfolg geltend, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, der VV 14-1020/89 enthalte mehrere konkrete Anregungen, von denen die Beklagte die im dritten Punkt vorgeschlagene Anpassung der Außenkontur in abgewandelter Form aufgegriffen habe.

Der Revision ist einzuräumen, dass auch die Mitarbeiter der Bewertungskommission, die deren Entscheidung vorbereitet haben, einen gemeinsamen Grundgedanken angenommen haben. Bei genauerer Betrachtung erschöpft sich diese Gemeinsamkeit jedoch in der pauschalen Zielvorstellung, durch Anpassung der Schnittform den Vorschub verkleinern zu können. Das reicht nicht aus. Voraussetzung für das Aufgreifenkönnen ist ein ausschöpfbarer Grundgedanke, der einen Hinweis auf einen eigenständigen Lösungsansatz in sich trägt. Dies zeigt auch die Bestimmung in 7.1.8 BV, nach der nicht ausgeschöpfte Teile von VV zur Sicherung der Priorität erneut eingereicht werden müssen.

Das Landesarbeitsgericht hat unter eingehender Würdigung des eingeholten Sachverständigengutachtens mit Bindungswirkung für das Revisionsgericht festgestellt, dass die vom Kläger zur Reduzierung des Vorschubs vorgeschlagenen Punkte 1) bis 3) auch bei fachkundig-technischer Betrachtungsweise nicht einzeln ausschöpfbar waren. Danach ist davon auszugehen, dass sowohl die Skizze als auch die schriftliche Erläuterung zum Punkt 3) keine Anregung enthalten, wie verfahren werden sollte, um die Platine zu verkleinern, ohne die vom Kläger vorgeschlagene Änderung des Ziehwerkzeugs vorzunehmen. Die tatrichterliche Beweiswürdigung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar (vgl. BGH Urteil vom 14. Januar 1993 - IX ZR 238/91 - NJW 1993, 935, 937). Da das Landesarbeitsgericht sich umfassend und widerspruchsfrei mit dem Prozessstoff und dem Beweisergebnis auseinandergesetzt hat, liegen keine Verfahrensfehler vor.

d) Soweit geltend gemacht wird, der am 16. Juli 1990 abgegebene Nachtrag des Klägers enthalte eine im wesentlichen inhaltsgleiche Anregung wie der VV 14-406/90, wird das Prinzip des Prioritätsschutzes verkannt. Der Nachtrag kann als neue Anregung erst "ab Eingangsdatum" Priorität genießen (vgl. 7.1.1 BV). Als zeitlich nachfolgender VV war der Nachtrag zwingend abzulehnen (7.1.6 BV).

4. Die Beklagte ist auch nicht dem Kläger zum Ersatz der entgangenen Prämie verpflichtet.

Der Revision ist einzuräumen, dass der vom Vorsitzenden der betrieblichen Bewertungskommission zu beaufsichtigende Sachgebietsprüfer (vgl. 4.3 BV) gegen die Mitteilungsvorschrift 5.2.4 Satz 3 BV verstoßen hat. Danach ist, wenn eine Gesamtprüfdauer von drei Monaten überschritten wird, dem Einsender innerhalb der beiden darauffolgenden Wochen ein Zwischenbescheid zu geben. Das ist hier nicht geschehen. Das Unterlassen ist jedoch nicht für den eingetretenen Schaden kausal geworden. Das wäre nur dann der Fall, wenn der Kläger durch die fehlende Unterrichtung davon abgehalten worden wäre, noch vor den Einreichern M/F eine inhaltlich übereinstimmende Änderung des Platinenzuschnitts vorzuschlagen.

II. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Bundesarbeitsgericht 20. Januar 2004 – 9 AZR 393/03

Leitsätze

1. Die Betriebsparteien dürfen zur verbindlichen Beurteilung eingereicherter Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen einrichten. Die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen dieser Kommissionen sind nur beschränkt gerichtlich überprüfbar: Inhaltlich ist zu überprüfen, ob das Ergebnis offenbar unrichtig ist. Verfahrensmäßig ist zu überprüfen, ob die Feststellungen grob unbillig zustande gekommen sind oder ob Verstöße gegen die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung das Ergebnis beeinflussen haben können.
2. 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.
3. Verfahrensverstöße führen dazu, dass gerichtlich in vollem Umfange 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.

Tenor

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Februar 2003 - 6 Sa 94/01 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag zu zahlen.
- 2 Der Kläger ist Arbeitnehmer der Beklagten. Nach der von ihm gegengezeichneten Stellenbeschreibung vom 19. Januar 1999 ist er seit dem 1. März 1997 auf der Stelle "Dasa-Z-iW-Controlling-/Logistik" tätig. Seine vorgesetzte Stelle ist "VVC/i". Das war bis zum 30. April 1999 Herr L. ab dem 1. Mai 1999 Herr Sch. Nach der in der Stellenbeschreibung enthaltenen Angabe zu "Stellenfunktion/-Zweck" hatte der Kläger ua. 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 ua. der "Dasa-Z-Gerätebestand Ende 1998: Ca. 6.3 Mio. DM Wiederbeschaffungspreis" angegeben. Unter "Hauptaufgaben" waren in der Stellenbeschreibung ferner vorgesehen:
 - 3 "Hauptaufgabe: Planung
 - 4 - Veranlassung: VVCi & selbstbestimmt
 - 5 - Entsch. Befugnisse: Dasa-Z-Planungsvorgaben /-Planungsrichtlinien",
 - 6 sowie
 - 7 "Hauptaufgabe: Berichterstattung
 - 8 - Veranlassung: VVCi & selbstbestimmt
 - 9 - Entsch. Befugnisse: keine Einschränkung",
 - 10 ferner
 - 11 "Hauptaufgabe: Beschaffungslogistik
 - 12 - Veranlassung: selbstbestimmt
 - 13 - Entsch. Befugnisse: Unterschriftenregelung & Beschaffungsvorgabe"
- 14 Im Unternehmen der Beklagten wird eine Betriebsvereinbarung für das betriebliche Vorschlagswesen angewandt, die die Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH/Deutsche Aerospace und ihr Gesamtbetriebsrat am 1. November 1991 abgeschlossen haben (künftig: GBV 1991). In dieser heißt es ua.
 - 15 "1. Präambel
 - 16 Durch das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, eigene Ideen zur Verbesserung des Betriebsgeschehens einzubringen.
 - 17 Die Vorgesetzten sollen ihre Mitarbeiter anregen, Verbesserungsvorschläge einzureichen.
 - 18 Verbesserungsvorschläge bezwecken eine positive Veränderung betrieblicher Gegebenheiten und stellen keine Kritik an Personen dar. Durch die Einreichung von Verbesserungsvorschlägen darf niemandem ein Nachteil entstehen.
 - 19 2. Grundsätzliches

- 20 2.1 Was ist ein Verbesserungsvorschlag (VV)?
- 21 Ein VV ist eine Anregung, die einen innerbetrieblichen Zustand positiv verändern soll, wobei diese Veränderung ohne den VV nicht eingetreten wäre. Hierunter fallen auch Ideen für neue Produkte und Verfahren, Unterstützung von Marketing, Vertriebs- und Akquisitionsaktivitäten.
- 22 Die vorgeschlagene Maßnahme kann anderweitig bereits bekannt oder geläufig sein. Sie muss lediglich für die vorgeschlagene Anwendung neu sein. Dabei genügt nicht die Beschreibung bzw. Kritik an einem bestehenden Mangel, der VV soll eine Lösung des Problems aufzeigen oder zumindest andeuten. ...
- 23 2.2 Berechtigung zum Einreichen
- 24 Einreichberechtigt im BVW sind alle MBB-Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden, Diplomanden, Praktikanten und MBB-Rentner.
- ...
- 25 2.3 Prämienberechtigung
- 26 Prämienberechtigt sind Einreicher, die
- 27 Verbesserungsvorschläge auf für sie "fremdem Arbeitsgebiet" einreichen, auf Grund ihres Arbeitsvertrages/Stellenbeschreibung zu der im VV enthaltenen Leistung nicht verpflichtet sind, die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahme nicht selbst anordnen können.
- 28
- 29 Bei Bedarf kann in Grenzfällen die "Abgrenzung der Dienstpflicht" entsprechend Anlage 3 geprüft werden.
- ...
- 30 3.4 BVW-Ausschuss
- 31 In jedem Standort wird ein BVW-Ausschuss eingesetzt. Er besteht aus mindestens vier stimmberechtigten Mitgliedern und dem nichtstimmberechtigten BVW-Referenten, der den Vorsitz führt.
- 32 Für jedes Mitglied muss ein Ersatzmitglied bestimmt werden.
- 33 Die Mitglieder des BVW-Ausschusses und die Ersatzmitglieder werden je zur Hälfte von der Werk-/UB-Leitung bzw. vom Betriebsrat ernannt. Der BVW-Ausschuss kann unter Wahrung der Parität erweitert werden.
- 34 Die Mitglieder können nach Ablauf von vier Jahren durch andere ersetzt werden.
- 35 Der BVW-Ausschuss prüft die vom BVW-Referenten vorgelegten VV's und entscheidet über Prämierung und Prämienhöhe durch einfachen Mehrheitsbeschluss.
- 36 Der BVW-Ausschuss ist nur bei Anwesenheit von mindestens vier stimmberechtigten Mitgliedern beschlussfähig.
- 37 Der BVW-Ausschuss unterliegt in seinem Handeln den Regeln dieser Betriebsvereinbarung, im Übrigen ist er in seinen Entscheidungen unabhängig und unterliegt keiner Weisung von dritter Stelle.
- ...
- 38 3.5 Bearbeitungsregeln
- ...
- 39 Die Gültigkeit eines VV beträgt drei Jahre vom Datum des Endbescheides an gerechnet.
- ...
- 40 4. Bewertung und Prämienfestlegung
- 41 4.1 Ablehnung
- 42 VV's, die nicht durchgeführt werden oder das "eigene Arbeitsgebiet" des Einreichers betreffen, können grundsätzlich nicht prämiert werden und sind abzulehnen.
- 43 Die Ablehnung eines VV ist in einer Mitteilung an den Einreicher ausreichend zu begründen. Nach Möglichkeit soll der schriftlichen Ablehnung eine mündliche Aussprache vorausgehen, um einer falschen Auslegung vorzubeugen und dem Unternehmen die weitere Mitarbeit des Einreichers im Rahmen des BVW zu erhalten.
- ...
- 44 4.3 Angenommene VV's mit nichterrechenbarer Einsparung
- 45 Die Prämierung ist eine Ermessensentscheidung des BVW-Ausschusses, die

- 46 an den Zielen des BVW, an vergleichbaren Vorschlägen mit errechenbarer Einsparung, an
vergleichbaren Vorgängen anderer Werke zu orientieren ist.
- 47 ...
- 48 5. Einspruchsrecht
- 49 Gegen die Entscheidung des BVW-Ausschusses kann der Einreicher innerhalb von vier Wo-
chen nach Erhalt des Endbescheides schriftlich beim BVW-Referenten Einspruch einlegen.
- 50 Nach neuerlichen Recherchen des BVW-Referenten entscheidet der BVW-Ausschuss über
den Einspruch.
- 51 Bei Nichteinigung im BVW-Ausschuss muss ein Berufungsausschuss auf Werk-/UB-Leitungs-
ebene entscheiden. Dieser setzt sich aus je zwei Vertretern der Betriebsrats- und Arbeitge-
berseite zusammen. Zusätzlich benennen beide Seiten gemeinsam ein fachkundiges und
stimmberechtigtes Ausschussmitglied. Der Vorsitz des Berufungsausschusses wechselt jäh-
rlich zum 01.01. zwischen einem Vertreter der Werk-/UB-Leitung und der Betriebsratsseite.
- 52 Die Entscheidung des Ausschusses wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefällt und ist end-
gültig.
..."
- 53 Die unter 2.3 der GBV genannte Anlage 3 zur "Abgrenzung der Dienstpflicht" beinhaltet einen
Fragebogen mit Erläuterungen, der durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Einreichers zu
beantworten ist. In der Erläuterung heißt es ua.:
- 54 "(A) Auftrag
- 55 Es ist für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen wichtig, ob und wie dem Mitarbeiter
oder der Mitarbeiterin die betreffende Aufgabe als "Auftrag" erteilt wurde.
- 56 "Gezielter Auftrag" liegt vor, wenn MA für die Bearbeitung der betreffenden Aufgabe beschäf-
tigt werden oder eine gezielte Beauftragung durch ihre Vorgesetzten vorliegt.
- 57 Ein "allgemeiner Auftrag" ist dann anzunehmen, wenn z.B. die betreffende Aufgabe einer Per-
son in unmittelbarer Nähe des Einreichers/Einreicherin übertragen wurde und er/sie nur be-
grenzt beteiligt ist ...
- 58 "Kein Auftrag" liegt vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus persönlichem Interesse
außerhalb ihres Aufgabenbereichs kreativ tätig werden. ...
- 59 (B) Pflichterfüllung
- 60 Unabhängig von A ist zu prüfen, inwieweit in Bezug auf den vorgegebenen Auftrag erwartet
werden kann, dass MA entsprechende Ideen ohne Beanspruchung einer Sondervergütung
einbringen müsste.
- 61 (C) Funktion
- 62 Neben dem Auftrag selbst spielt für die Bewertung auch die Funktion des MA eine Rolle, ins-
besondere in Bezug auf seinen dienstlichen Verantwortungsbereich und seine Entscheidungskompetenz, z.B. Stelle im Organisationsplan.
- 63 Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Kompetenz, den eingereichten Vorschlag ohne
Zustimmung von weiteren Stellen selbst einführen zu können, erhält keine Prämie."
- 64 Am 8. Juli 1998 reichte der Kläger einen Verbesserungsvorschlag ein. Darin schlug er ua. vor,
Schwarz/Weiß-Drucker nicht mit jeder neuen PC-Generation anzuschaffen, sondern lediglich
bei jedem zweiten Generationswechsel. Diesen Vorschlag setzte die Beklagte auf Grund einer
Vorstandsentscheidung, die auf einer Vorlage vom 25. März 1999 beruhte, spätestens ab Juli
1999 um. Der Kläger selber durfte die Umsetzung nicht anordnen. Durch die Umsetzung ent-
stand der Beklagten eine Einsparung, auf Grund derer sich aus der GBV für den Kläger bei
Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen eine Prämie in rechnerisch unstrittiger Höhe von
46.483,00 DM ergibt.
- 65 Auf Anfrage des Ausschusses für betriebliches Vorschlagswesen (künftig: BVW-Ausschuss)
teilte der Vorgesetzte des Klägers, Herr Sch., unter dem 14. Juni 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. Juni 1999 wurde eine Prämierung des Verbesserungsvorschlags des Klägers abgelehnt.
Darin heißt es ua.:
- "...
- 66 Ihr Verbesserungsvorschlag wurde nach Begutachtung durch die zuständigen Abteilungen in
der letzten Ausschusssitzung des BVW-Prüfungsausschusses am 23.06.1999 behandelt.

- 67 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 prä-
- 68 mieren.
- 68 Gegen diesen Bescheid haben Sie ein Einspruchsrecht, das Sie innerhalb von vier Wochen schriftlich geltend machen können.
- 69 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.
- ..."
- 70 Nachdem der Kläger am 20. Juli 1999 gegen diesen Bescheid Einspruch eingelegt hatte, erging ein neuer "Abschlussbescheid" vom 25. August 1999, der auszugsweise wie folgt lautet:
- 71 "... Der Ausschuss kam nach Prüfung aller vorliegenden Unterlagen zum Ergebnis, dass Ihre Anregung in Ihrem Aufgabenbereich innerhalb Ihrer Tätigkeit gehört bzw. eine direkte Beauftragung durch Ihre Vorgesetzten vorlag.
- 72 Nach den Richtlinien für das betriebliche Vorschlagswesen konnte der Bewertungsausschuss daher Ihrem Einspruch nicht stattgeben.
- ..."
- 73 Nachdem der Kläger auch damit nicht einverstanden war, füllte sein Vorgesetzter, Herr Sch., unter dem 13. November 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.
- 74 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 können. 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. Juni 1999, der eine Zusage enthalte.
- 75 Der Kläger hat zuletzt beantragt
- 76 die Beklagte zu verurteilen, an ihn 46.483,00 DM nebst 4 % Zinsen auf 46.000,00 DM seit dem 16. März 2000 und auf 483,00 DM ab dem 23. Mai 2000 zu zahlen.
- 77 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 78 Sie hat die Ansicht vertreten, nicht sie, sondern der BVW-Ausschuss sei zu verklagen. Im Übrigen lägen die Voraussetzungen einer Prämierung nicht vor.
- 79 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision.

Entscheidungsgründe

- 80 Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch auf Zahlung einer Prämie für seinen Verbesserungsvorschlag zu.
- 81 A. Ansprüche aus dem ArbNErfG kommen nicht in Betracht. Es liegt weder eine Erfindung (§§ 2, 9 ArbNErfG) noch ein technischer Verbesserungsvorschlag vor, der eine ähnliche Vorzugstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewährt (§ 3, § 20 Abs. 1 ArbNErfG).
- 82 B. Dem Kläger steht auch nach der GBV 1991 kein Anspruch auf eine Prämie zu. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.
- 83 Nach der GBV 1991 soll eine paritätisch besetzte Kommission verbindlich die tatsächlichen Voraussetzungen einer Prämierung von Verbesserungsvorschlägen klären. Mehrheitsentscheidungen dieser Kommission können im Grundsatz nur auf grobe Unrichtigkeit gerichtlich überprüft werden. Diese Einschränkung gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Kommission Verfahrensfehler auffallen, die sich auf das Ergebnis auswirken können. Die Entscheidung des BVW-Ausschusses ist deshalb im vorliegenden Fall in vollem Umfang gerichtlich überprüfbar. Die Überprüfung ergibt, dass dem Kläger keine Ansprüche zustehen. Die Fortgeltung der GBV 1991 kann deshalb zugunsten des Klägers unterstellt werden.
- 84 I. Die Entscheidung des BVW-Ausschusses ist voll überprüfbar.
- 85 1. Nach der GBV 1991 ist die Klärung der tatsächlichen Voraussetzungen für die Prämierung in einem besonders geregelten Verfahren vorgesehen.

- 86 Die GBV stellt ein am Grundsatz der Parität orientiertes System auf. Gemäß Nr. 3.4 der GBV ist ein paritätischer Ausschuss zu bilden. Gegen dessen Entscheidung besteht nach ihrer Nr. 5 ein Einspruchsrecht, über das bei Nichteinigung im BVW-Ausschuss endgültig ein Berufungsausschuss entscheidet, dem in gleicher Anzahl Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite sowie ein von beiden berufenes, neutrales Mitglied angehören. Daraus ergibt sich, dass die Betriebsparteien eine umfassende Überprüfung des in diesem Verfahren gefundenen Ergebnisses nicht gewollt haben. Feststellungen, die sinnvollerweise besser betriebsnah als von außenstehenden Stellen getroffen werden können, sollen vom BVW-Ausschuss und notfalls vom Berufungsausschuss verbindlich getroffen werden.
- 87 Betriebsnah geklärt werden sollen demnach die tatsächlichen Voraussetzungen, die der Einreicher eines Verbesserungsvorschlags für einen Prämienanspruch erfüllen muss. Prämienansprüche hängen nach der GBV davon ab, dass ein innerbetrieblicher Zustand im Wesentlichen verbessert wird (Nr. 2.1) und der Einreicher prämienerberechtigt ist, weil kein zu enger Bezug zur Dienstpflicht besteht (Nr. 2.3). Die GBV weist damit den mit der Entscheidung über die Prämierung befassten Ausschüssen eine Stellung zu, die der eines Schiedsgutachters, der über die bestimmten Voraussetzungen eines Anspruches verbindlich zu entscheiden hat, entspricht (vgl. BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1).
- 88 2. Derartige Schiedsgutachtenvereinbarungen verstoßen nicht gegen das im Arbeitsrecht mit wenigen Ausnahmen geltende Verbot der Schiedsgerichtsbarkeit (§ 101 ArbGG). Die für das arbeitsgerichtliche Verfahren aus der Gutachtenabrede folgende Bindung ist allein materiell-rechtlicher Natur. Sie führt zur entsprechenden Anwendung der §§ 317 ff. BGB (BAG 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 38 ff.; ebenso selbst bei prozessrechtlichem Verständnis der Abrede BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 ff.; im Ergebnis ebenso BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -).
- 89 Eine unzulässige Schiedsgerichtsvereinbarung liegt erst vor, wenn einer dritten Stelle nicht nur die Feststellung von Tatsachen, sondern darüber hinaus auch deren verbindliche Subsumtion unter einzelne Tatbestandsmerkmale, etwa im Bereich der Ausfüllung unbestimmter Rechtsbegriffe, übertragen wird (BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -; 23. Oktober 1985 - 4 AZR 151/84 -; 6. Februar 1980 - 4 AZR 127/78 - AP TVG § 4 Regelungsausschuss Nr. 1 = EzA TVG § 4 Glasindustrie Nr. 1; 11. Juli 1958 - 1 AZR 366/55 - BAGE 6, 109; anders noch die frühere Rechtsprechung des Vierten Senats: 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 39 ff.; als Tatsachenfeststellung in diesem Sinne sieht der Zehnte Senat auch die Leistungsbeurteilung an: 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1; aA zum Ganzen: MünchArbR/Brehm 2. Aufl. § 394 Rn. 1). Diese Grenze ist hier nicht überschritten.
- 90 3. Es bestehen auch keine Bedenken dagegen, dass die Regelung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung enthalten ist. Insoweit gelten im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats nach § 50 BetrVG dieselben Regelungen wie für die Betriebsparteien (§ 51 Abs. 5 BetrVG). Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats kann hier mangels gegenteiligen Vortrags der Parteien unterstellt werden (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - BAGE 97, 44 ff.). Die Betriebsparteien sind berechtigt, Regelungen über Schiedsgutachter hinsichtlich der Behandlung von Vorschlägen des betrieblichen Vorschlagswesens zu treffen:
- 91 Nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG hat der Betriebsrat über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens mitzubestimmen. Zudem überträgt § 20 Abs. 2 ArbNErfG die "Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge", soweit sie - wie hier - nicht unter das ArbNErfG fallen, der "Regelung durch ... Betriebsvereinbarung" (für die Zulässigkeit von Schiedsgutachterklauseln im Sozialplan auch BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -).
- 92 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 (dazu BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 ff. und 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 38 ff.). 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 (dazu BAG 28. April 1981 - 1 ABR 21/78 - und 30. April 1965 - 3 AZR 291/63 - BAGE 17, 151 ff.).
- 93 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 zusammen-

- gesetzten Kommission die Aufgabe überträgt und deren Entscheidung nur dann verbindlich ist, wenn sie mit Stimmenmehrheit getroffen wird.
- 94 4. Im Streitfall ist ausnahmsweise die ablehnende Mehrheitsentscheidung des BVW-Ausschusses voll überprüfbar.
- 95 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 (BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1; 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 ff.). Die Entscheidung ist inhaltlich grob unbillig, wenn sich die Unrichtigkeit jedermann oder wenigstens dem sachkundigen unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt (BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - aaO; 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - aaO; 31. Januar 1979 - 4 AZR 378/77 - BAGE 31, 283 ff.). Die Unbeachtlichkeit kann sich auch aus Verstößen gegen die der Entscheidung zugrunde liegenden Verfahrensregeln ergeben (dazu BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - aaO), 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 (vgl. BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365, 373, 374; 31. Januar 1979 - 4 AZR 378/77 - BAGE 31, 283 ff., jeweils für ärztliche Kunst).
- 96 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 (BGH 16. November 1987 - II ZR 111/87 - NJW-RR 1988, 506). 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. Soweit der Zehnte Senat (22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1) eine Kurzbegründung der dort entscheidenden tariflich eingerichteten paritätischen Kommission unbeanstandet gelassen hat, beruhte dies auf den Besonderheiten des Einzelfalles. Weil Betriebsratskollegen des Klägers der Kommission angehörten, war zu vermuten, dass die Beschwerden des Klägers im Einzelnen erörtert wurden.
- 97 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, einzubeziehen. Würde man ihnen eine Begründungspflicht auferlegen, die der einer gerichtlichen Entscheidung nahekommt, 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.
- 98 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.
- 99 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 Aufgabenbereich 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 Vorgesetzten des Klägers ausgefüllten Fragebogen mitberücksichtigt.
- 100 II. 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 (§ 9 Abs.

1 ArbGG; ebenso für den Bereich der ausnahmsweise nach § 101 ArbGG zulässigen durch Tarifvertrag geschaffenen Schiedsgericht: BAG 27. Januar 1993 - 7 AZR 124/92 - AP ArbGG 1979 § 110 Nr. 3 = EzA ArbGG 1979 § 110 Nr. 1; aA für die allgemeine Zivilgerichtsbarkeit: BGH 27. Juni 2001 - VIII ZR 235/00 - NJW 2001, 3775 ff.). Die Prüfung ergibt, dass kein Anspruch auf eine Prämie besteht, weil der Kläger nicht prämienerberechtigt ist:

- 101 1. 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.
- 102 Das ergibt zunächst der Zweck der Regelung. Sie soll ersichtlich ausschließen, dass Einreicher, die lediglich ihre Arbeitspflicht erfüllen, für einen Verbesserungsvorschlag zusätzlich eine Prämie beanspruchen können. Das ist nur gewährleistet, wenn Einreicher sowohl die positive formulierte erste Voraussetzung der hier maßgeblichen Vorschrift erfüllen als auch nicht unter zumindest eines der in den weiteren Spiegelstrichen formulierten festgelegten negativen Auschlussmerkmale fallen. Dafür spricht auch die Zusammenfassung der Voraussetzungen des Satzes 1 in Satz 2 der Nr. 2.3 der GBV 1991. Dort ist allgemein die Formulierung "Abgrenzung der Dienstpflicht" verwandt.
- 103 Gleiches folgt aus der in der GBV 1991 in Bezug genommenen Anlage 3. Dort ist nach Auftrag, Pflichterfüllung und Funktion unterschieden. Unter dem Stichwort "(A) Auftrag" sind die Voraussetzungen einer arbeitsvertraglichen Beauftragung mit der maßgeblichen Tätigkeit näher umschrieben. Es ist dann weiter unter "(B) Pflichterfüllung" ausgeführt, dass "unabhängig" davon, ob bereits ein Auftrag zur Erfüllung der entsprechenden Dienstpflichten vorlag, auch dann, wenn es im Zusammenhang damit zumutbar war, den Verbesserungsvorschlag zu erstellen, keine Prämie gezahlt wird. Dabei entsprechen die jeweils selbständigen Merkmale "(A)" und "(B)" dem ersten bzw. zweiten Spiegelstrich in Nr. 2.3 Satz 1 GBV 1991. Schließlich ist für den Fall, dass der Arbeitnehmer selber die Durchführung der Maßnahme anordnen kann - und damit die Voraussetzungen des dritten Spiegelstrichs in Nr. 2.3 Satz 1 GBV 1991 erfüllt - in den Erläuterungen klargestellt, dass schon dies zu einem Ausschluss der Prämienberechtigung führt.
- 104 2. 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".
- 105 Nach der Stellenbeschreibung war die Funktion des Klägers ua. 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 auch "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 selbständig 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. selbständig Bericht zu erstatten hatte, gehörte auch die Frage, in welchen Abständen Drucker anzuschaffen waren.
- 106 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 selbständigen Berichterstattung aufgefordert ist,

- hat im Rahmen seiner Dienstpflicht naheliegende Ideen zur Kosteneinsparung zur Entscheidung vorzuschlagen. Dazu gehört auch die hier Streitbefangene.
- 107 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).
- 108 3. Die weiteren von der Revision erhobenen, das Verfahren betreffenden Rügen werden für nicht durchgreifend erachtet (§ 564 ZPO).
- 109 C. Weitergehende Ansprüche stehen dem Kläger auch nicht aus der Begründung im ablehnenden Bescheid vom 23. Juni 1999 zu.
- 110 Dabei kann dahingestellt bleiben, ob dem Landesarbeitsgericht bei der Auslegung dieser Erklärung Fehler unterlaufen sind. Der Bescheid wäre für die Beklagte allenfalls verbindlich gewesen, wenn zwischen den Parteien auf Grund des Bescheides ein Vertrag (§ 305 BGB aF) zustande gekommen wäre. Ein Vertrag ist jedoch nicht zustande gekommen. Dies setzt einen Antrag voraus, der dann anzunehmen ist (§§ 145 ff. BGB). In dem Schreiben der Beklagten kann allenfalls ein Vertragsangebot gesehen werden. Eine Annahme darf nicht mit Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstigen Änderungen verbunden werden (§ 150 Abs. 2 BGB). Eine Annahme mit derartigen Änderungen gilt lediglich als Ablehnung, verbunden mit einem neuen Antrag. Der Kläger wies den ersten Ablehnungsbescheid mit seinem Schreiben vom 20. Juli 1999 zurück. Er hat damit das mögliche Angebot der Beklagten nicht uneingeschränkt angenommen, sondern weiterhin sofort seine Prämie begehrt. Darauf hat sich die Beklagte nie eingelassen.
- 111 D. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung aus arbeitsvertraglichen Grundsätzen (§ 242 BGB).
- 112 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 (BAG 28. April 1981 - 1 ABR 21/78 -). 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 (BAG 30. April 1965 - 3 AZR 291/63 - BAGE 17, 151 ff.). Der Kläger hat keine derartigen Sonderleistungen erbracht.
- 113 E. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesarbeitsgericht 22. Januar 2008 – 9 AZR 416/07

Betriebliches Vorschlagswesen - Prämie für einen Verbesserungsvorschlag - Tarifliche Ausschlussfrist des § 33 GMTV und § 35 MTV Metall- und Elektroindustrie Saarland

Tenor

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 25. April 2007 - 1 Sa 5/07 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag.
- 2 Der Kläger arbeitet als Lagerhalter im Werk S der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien war bis zum 31. Dezember 2005 kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes idF vom 14. November 2000 (GMTV) anzuwenden. Dort war in § 33 geregelt:
“Erlöschen von Ansprüchen
 1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.
 2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zu-falles nicht möglich gewesen ist.
 3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.”
- 3 Seit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 2006 unterliegt das Arbeitsverhältnis der Parteien dem Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 20. Juli 2005 (MTV). Der MTV enthält in § 35 eine mit § 33 GMTV identische Verfallregelung.
- 4 In den Werken S und K der Beklagten tragen die Arbeitnehmer von der Beklagten gestellte gelbe und blaue T-Shirts mit und ohne Aufdruck in den Größen “M” bis “XXL”. Die Beklagte bestellt jährlich durchschnittlich 14.000 dieser T-Shirts. Sie wurden von der Firma J. bis zu einem nicht näher aufgeklärten Zeitpunkt im Jahr 2004 zum Preis von 6,40 Euro pro Stück bezogen. Der Kläger schlug der Beklagten mit Formblatt vom 29. April 2004 vor, die in den Werken S und K getragenen T-Shirts von demselben Hersteller, aber von einer anderen Lieferantin, der Fa. A., für 2,12 Euro anstelle von 6,40 Euro pro Stück zu beziehen. Dadurch sollte eine jährliche Kostenersparnis von etwa 60.000,00 Euro erreicht werden.
- 5 Im Unternehmen der Beklagten gilt eine von ihrer Rechtsvorgängerin und deren Gesamtbetriebsrat geschlossene “Betriebsvereinbarung ... über das Betriebliche Vorschlagswesen” vom 18. Dezember 1992 (BV BVW). Nach § 3 Abschnitt A Abs. 1 UnterAbs. 1 Satz 1 BV BVW liegt ein Verbesserungsvorschlag vor, wenn eine Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand aufgezeigt wird und die Einführung der vorgeschlagenen Verbesserung zu Einsparungen führt. § 3 Abschnitt A Abs. 3 BV BVW nimmt in Form eines Katalogs verschiedene Bereiche vom betrieblichen Vorschlagswesen aus. § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW sieht insbesondere vor, dass Vorschläge zu den Themenkreisen “Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze” keine Verbesserungsvorschläge iSd. BV BVW sind. Vorschläge aus den von der BV BVW ausgenommenen Bereichen werden nach der Registrierung unbearbeitet an die Einreicher zurückgegeben (§ 3 Abschnitt A Abs. 2 Satz 2 BV BVW).
- 6 Nach § 4 Abschnitt D Nr. 1 BV BVW wird für jeden “dezentralen Tätigkeitsbereich BVW” mindestens eine eigene Bewertungskommission gebildet. Sie entscheidet ua. über die Zuerkennung der Prämien für Verbesserungsvorschläge über 2.557,00 Euro und überprüft die Berechtigung von Reklamationen (§ 4 Abschnitt D Nr. 2 Satz 1 BV BVW). Die Bewertungskommission besteht aus Vertretern der Geschäftsleitung, zwei Vertretern der Arbeitnehmerschaft und dem Vorsitzenden (§ 4 Abschnitt D Nr. 3 UnterAbs. 1 Satz 1 BV BVW).
- 7 § 6 BV BVW lautet auszugsweise:
“§ 6 Prämienordnung

A. Prämienberechtigung

1. Die Zahlung einer Prämie erfolgt nach Durchführung des VV. ...
2. Vorschläge, die von der Gesellschaft mit Änderung durchgeführt werden, haben, sofern sie als richtungsweisend und ursächlich für die durchgeführte Maßnahme angesehen werden können, Anspruch auf eine Prämie auf der Basis des gesamten Ausmaßes der erzielten Verbesserung ...

...

B. Prämienarten und Prämienumfang

1 Prämien für durchgeführte VV

Auf der Basis einer Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung beträgt die Prämie bei Vorschlägen mit berechenbaren Einsparungen 30 %.

...

d. Meilenstein-Prämien

- Prämie für die Anzahl prämierter VV

Sie wird in Abhängigkeit von der Anzahl prämierter VV gezahlt, wenn die jeweilige Anzahl pro Person/Gruppe von VV erreicht ist.

...

- Sonderprämie

Sie wird in Abhängigkeit von der Anzahl pro Person/Gruppe der prämierten VV und der Höhe der Prämiensumme gezahlt.

...

Bezugszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr. Maßgeblich für die Zuordnung des VV zu einem Kalenderjahr ist das Eingangsdatum.

...

5. Auszahlung

Die per Zahlungsanforderungen ausgewiesenen Prämien werden mit der Lohn/Gehaltszahlung überwiesen. Den Mitarbeitern wird der Prämienzuspruch schriftlich mitgeteilt. ...“

- 8 § 25 Nr. 2 GMTV bestimmte, dass der Abrechnungszeitraum und der Zeitpunkt der Fälligkeit des Arbeitsentgelts mit dem Betriebsrat zu vereinbaren waren. Nach § 25 Nr. 2 Abs. 8 MTV erfolgt die Zahlung des Entgelts in der betriebsüblichen Art und Weise zu den betriebsüblichen Entgeltzahlungsterminen. Abschnitt C Nr. 3 der zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung “Arbeitsordnung” vom 1. Mai 2003 sieht vor, dass das Arbeitsentgelt allen Beschäftigten spätestens am 30. des laufenden Monats (im Februar am 28.) zur Verfügung steht.

- 9 In § 7 BV BVW ist geregelt:

“§ 7 Reklamation

1. Der Einsender eines abgeschlossenen VV kann innerhalb von 2 Monaten nach Erhalt des Bescheides beim nächsthöheren Vorgesetzten schriftlich unter Beifügung einer Begründung reklamieren. ...
2. Gegen die Entscheidung des nächsthöheren Vorgesetzten kann der Einreicher innerhalb von 2 Monaten nach Erhalt des betreffenden Bescheides schriftlich unter Beifügung einer Begründung über das BVW bei der Bewertungskommission Einspruch einlegen und auf diese Weise eine erneute Untersuchung des Vorganges einleiten. Die Entscheidung trifft anschließend die Bewertungskommission anhand der vorliegenden Stellungnahmen.
3. Gegen die Entscheidung der Bewertungskommission kann der Einreicher innerhalb von 3 Monaten nach Erhalt des betreffenden Bescheides schriftlich unter Beifügung einer ausführlichen Begründung über das BVW erneut bei der Bewertungskommission Berufung einlegen. Die Bewertungskommission entscheidet über die weitere Behandlung der Berufung. Sie hat die Möglichkeit, den VV selbst zum Abschluss zu bringen oder die Sonderkommission mit Mehrheitsentscheid anzurufen.
4. Mit der Entscheidung der Bewertungskommission bzw. Sonderkommission ist die unternehmerische Behandlung des VV abgeschlossen.“

- 10 Der Vorschlag des Klägers vom 29. April 2004 wurde unter dem 7. März 2005 mit der Begründung zurückgegeben, es handle sich um einen unzulässigen Verbesserungsvorschlag nach § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW aus dem Bereich "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze". Die Beklagte habe auch nicht die Lieferantin gewechselt.
- 11 Die Beklagte hatte jedoch Verhandlungen mit der bisherigen Lieferantin J. der T-Shirts aufgenommen. Sie erreichte, dass die Textilien von dieser Händlerin zu einem Preis von 2,12 Euro pro Stück geliefert wurden. In einer vom Kläger in den Prozess eingeführten E-Mail des Arbeitnehmers der Beklagten P. vom 19. November 2004 wurde die nach Verhandlungen mit dem "Hauptlieferanten" erzielte Ersparnis auf der Grundlage des Jahresverbrauchs 2003 mit ca. 59.000,00 Euro errechnet.
- 12 Nach Rückgabe des Vorschlags vom 29. April 2004 am 7. März 2005 "reklamierte" der Kläger ihn über das interne Computersystem der Beklagten dreimal erfolglos. Die erste Reklamation vom 2. Mai 2005 wurde mit E-Mail vom 4. Mai 2005 abgelehnt. Über die zweite sog. Reklamation vom 25. Mai 2005 entschied die Bewertungskommission in ihrer Sitzung vom 21. Juli 2005 und teilte dem Kläger die Ablehnung mit E-Mail vom 9. August 2005 mit. Die dritte "Reklamation" vom 16. September 2005 behandelte die Bewertungskommission in ihrer Sitzung vom 30. November 2005 und teilte dem Kläger mit E-Mail vom 6. Dezember 2005 das Ergebnis der erneuten Ablehnung mit.
- 13 Der Kläger meint in seiner am 20. April 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 24. April 2006 zugestellten Klage, für seinen Vorschlag stehe ihm unter Berücksichtigung gekaufter 14.000 T-Shirts eine Prämie von 30 % der auf Grund der Preisdifferenz erzielten jährlichen Ersparnis von 59.920,00 Euro zu. Der unterbliebene Lieferantenwechsel sei unschädlich. Unter den Voraussetzungen des § 6 Abschnitt A Nr. 2 BV BVW seien auch Vorschläge zu prämiieren, die von der Gesellschaft mit Änderungen durchgeführt würden. Der Vorschlag unterfalle nicht dem Bereich "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" iSv. § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW. Diesem Themenkreis seien nur grundsätzliche unternehmerische Belange zuzuordnen. Der Prämienanspruch sei nicht verfallen nach § 33 GMTV und § 35 MTV. Es sei bereits unklar, wann der Anspruch fällig werde. Jedenfalls habe der Kläger nicht mehr als drei Monate vor Erhebung der Klage von der abschließenden Ablehnung des Verbesserungsvorschlags durch die Beklagte Kenntnis erlangt. Im Übrigen verdränge § 7 BV BVW als günstigere Regelung die Ausschlussfrist des § 33 GMTV und des § 35 MTV. Zumindest sei die Berufung auf die tarifliche Verfallfrist rechtsmissbräuchlich, weil die Beklagte den Kläger nicht darauf hingewiesen habe, dass aus ihrer Sicht mit Abschluss des betrieblichen Berufungsverfahrens die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfrist begonnen habe.
- 14 Der Kläger hat beantragt,
 - die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.976,00 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen
- 15 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht es liege kein Verbesserungsvorschlag iSd. BV BVW vor. Die Preisgestaltung im Bereich des Einkaufs sei dem Themenkreis "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" nach § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW zuzuordnen. Erhalte der Kläger eine Prämie, sei zu befürchten, dass Tausende Mitarbeiter als "selbsternannte Einkaufsabteilung" gegenüber Dritten aufträten. Der Verbesserungsvorschlag des Klägers sei auch nicht umgesetzt worden, weil die Beklagte die Lieferantin nicht gewechselt habe. Im Übrigen sei der Anspruch nach § 33 Nr. 3 GMTV und § 35 Nr. 3 MTV verfallen. Der Kläger habe nach der endgültigen Ablehnung des Verbesserungsvorschlags durch die Bewertungskommission, die ihm am 6. Dezember 2005 mitgeteilt worden sei, länger als vier Monate abgewartet, bevor er seinen Anspruch gerichtlich geltend gemacht habe.
- 16 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 17 A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Es kann offenbleiben, ob ein Prämienanspruch in der geltend gemachten Höhe von 17.976,00 Euro entstanden ist. Der Anspruch ist jedenfalls nach § 33 Nr. 3 GMTV und § 35 Nr. 3 MTV verfallen, weil er nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht wurde. Die Fragen des Maßstabs der Überprüfung der Entscheidung der Bewertungskommission, ihrer Parität, der Ausnahme des Vorschlags vom betrieblichen Vorschlagswesen wegen seiner möglichen Zuordnung zum Themenkreis "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" (§ 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW) sowie der "richtungweisenden und ursächlichen" Bedeutung des Vorschlags für die durchgeführte Maßnahme (§ 6 Abschnitt A Nr. 2 BV BVW) sind deshalb nicht zu erörtern.

- 18 I. Auf den vom Kläger angenommenen Prämienanspruch finden die Ausschlussfristen der §§ 33 GMTV und 35 MTV Anwendung. Der Anspruch ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis iSv. § 33 Nr. 1 GMTV und § 35 Nr. 1 MTV.
- 19 1. Formulieren Tarifvertragsparteien in der Verfallvorschrift keine Einschränkungen, fallen unter den Begriff der "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien auf Grund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 1 der Gründe; BAG 21. Februar 1990 - 5 AZR 169/89 - AP VVG § 179 Nr. 3 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 54, zu II 1 der Gründe; 19. Oktober 1983 - 5 AZR 64/81 - BAGE 43, 339, zu 2 b der Gründe) .
- 20 2. Der Kläger leitet den Prämienanspruch aus der im Betrieb der Beklagten geltenden BV BVW ab. Sie gilt nur für Arbeitnehmer der Beklagten. Die auf ihr beruhenden Ansprüche sind daher dem Arbeitsverhältnis der Parteien zuzuordnen. Ohne das bestehende Arbeitsverhältnis hätte der Kläger weder seinen Vorschlag entwickeln können, noch wäre ohne die durch den Arbeitsvertrag begründete Rechtsstellung ein Vergütungsanspruch des Klägers denkbar (vgl. Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 1 der Gründe; zur Erfassung von Prämienansprüchen für Verbesserungsvorschläge durch Ausschlussfristen auch LAG Rheinland-Pfalz 22. September 2004 - 10 Sa 126/04 - AR-Blattei ES 1760 Nr. 9, zu II 1 der Gründe; LAG Schleswig-Holstein 28. Februar 2001 - 2 Sa 549/00 -, zu II der Gründe) . Der Vorschlag des Klägers war insbesondere keine selbständige schöpferische Leistung im Sinne gewerblicher Schutzrechte und kein technischer Verbesserungsvorschlag nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz (dazu BAG 21. Juni 1979 - 3 AZR 855/78 - AP ArbNERG § 9 Nr. 4 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 41, zu II B der Gründe). Aus dem Tarifwortlaut, -zusammenhang und -zweck lässt sich kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, dass die Tarifpartner Prämienansprüche auf Grund von Verbesserungsvorschlägen über diese Sonderfälle hinaus dem Geltungsbereich der Ausschlussfristen der §§ 33 GMTV und 35 MTV entziehen wollten.
- 21 3. Das in § 7 BV BVW geregelte mehrstufige Reklamations-, Einspruchs- und Berufungsverfahren steht der Anwendung der zweiten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist nicht entgegen. § 7 BV BVW regelt ein innerbetriebliches Verfahren zur Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen, das die Geltung der tariflichen Ausschlussfristen nicht hindert. Die BV BVW enthält selbst keine Regelung für die Geltendmachung von Prämienansprüchen nach der endgültigen Ablehnung durch die Bewertungskommission. Die Entscheidung der Bewertungskommission bzw. der Sonderkommission über die Berufung des Arbeitnehmers nach § 7 Nr. 3 UnterAbs. 2 BV BVW schließt lediglich die unternehmerische Behandlung des Verbesserungsvorschlags ab (§ 7 Nr. 4 BV BVW). Die am 6. Dezember 2005 erfolgte Mitteilung der mitbestimmten ablehnenden Entscheidung der Bewertungskommission vom 30. November 2005 ist damit der Beklagten als "Gegenseite" iSv. § 33 Nr. 3 Satz 1 GMTV und § 35 Nr. 3 Satz 1 MTV zuzurechnen. Sie ist die Ablehnung der Erfüllung des Anspruchs iSd. Tarifnormen. Auf die Frage des Tarifvorrangs nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kommt es deswegen nicht an. Nach der ihm am 6. Dezember 2005 mitgeteilten Zurückweisung seiner Berufung durch die Bewertungskommission oblag es dem Kläger, seinen Prämienanspruch rechtzeitig gerichtlich weiterzuverfolgen.
- 22 II. Der Kläger wahrte die zweite Stufe der in § 33 Nr. 3 GMTV und § 35 Nr. 3 MTV enthaltenen Ausschlussfrist nicht. Mit der Mitteilung der Zurückweisung der Berufung durch die nach § 7 Nr. 3 UnterAbs. 2 Satz 1 und 2 1. Alt. BV BVW zuständige Bewertungskommission am 6. Dezember 2005 begann die Dreimonatsfrist des § 33 Nr. 3 Satz 1 GMTV, deren Grundlage am 1. Januar 2006 von § 35 Nr. 3 Satz 1 MTV abgelöst wurde. Die zeitlichen Geltungsbereiche der beiden Tarifwerke schlossen unmittelbar aneinander an. Die deshalb ununterbrochen laufende Verfallfrist hielt der Kläger mit seiner beim Arbeitsgericht am 20. April 2006 eingegangenen und der Beklagten am 24. April 2006 zugestellten Klage auch unter Berücksichtigung der sog. Vorwirkung des § 167 ZPO nicht ein.
- 23 1. Im Zusammenhang mit dem Fristlauf ist nicht entscheidend, dass der Kläger bestritten hat, länger als drei Monate vor Klageerhebung von der endgültigen Ablehnung seines Prämienanspruchs Kenntnis erlangt zu haben. Es hätte ihm obliegen darzulegen, wann er von der endgültigen Ablehnung erfuhr, zumal er die E-Mail vom 6. Dezember 2005 selbst in den Prozess eingeführt hat. Zum schlüssigen Vortrag einer Forderung, die tariflichen Ausschlussfristen unterliegt, gehört die Darlegung der fristgerechten Geltendmachung. Unterbleibt dieser Vortrag, ist die Klage unschlüssig. Die Einhaltung der tariflichen Ausschlussfristen durch rechtzeitige Geltendmachung ist eine materiellrechtliche Voraussetzung für den Fortbestand des behaupteten Anspruchs trotz der rechtsvernichtenden, von Amts wegen zu beachtenden Einwendung der tariflichen Verfallfrist (vgl. BAG 25. Januar 2006 - 4 AZR 622/04 - Rn. 51, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 22 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 55; 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - BAGE 80, 316, zu II 2 b der Gründe; siehe

- auch BAG 26. September 2007 - 5 AZR 881/06 - Rn. 14, AuA 2008, 178; 10. Januar 2007 - 5 AZR 665/06 - Rn. 17, AP BGB § 179 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 179 Nr. 2).
- 24 2. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, sein Prämienanspruch sei am 6. Dezember 2005 noch nicht fällig gewesen.
- 25 a) Bei einer zweistufigen Ausschlussfrist beginnt die Frist der zweiten Stufe nach der Ablehnung des Anspruchs durch den Schuldner nicht zu laufen, bevor der Anspruch fällig wird (BAG 26. September 2001 - 5 AZR 699/00 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 160 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 144, zu I 3 der Gründe; 27. März 1996 - 10 AZR 668/95 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 134 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 123, zu II 3 b der Gründe) . Eine Leistung ist fällig, wenn der Gläubiger sie verlangen kann (BAG 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - BAGE 80, 316, zu II 2 a der Gründe).
- 26 b) Die Entstehung des Anspruchs unterstellt, konnte der Kläger die Prämie hier spätestens am 30. November 2005 und damit vor der am 6. Dezember 2005 erfolgten Mitteilung der Ablehnung durch die Bewertungskommission verlangen.
- 27 aa) Nach § 6 Abschnitt A Nr. 1 Satz 1 BV BVW erfolgt die Zahlung der Prämie nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags. § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW sieht vor, dass die Prämie bei Vorschlägen mit berechenbaren Einsparungen 30 % einer Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung beträgt. In einem solchen Fall wird regelmäßig vorausgesetzt, dass der Schuldner der Forderung die Daten des ersten Jahres nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags sammeln und auswerten darf, bevor der Gläubiger den Anspruch geltend machen kann. Die Betriebsvereinbarung enthält eine Zeitbestimmung für die Leistung nach § 271 Abs. 2 BGB (vgl. Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 2 a der Gründe).
- 28 bb) Diese Grundsätze können auf den vorliegenden Fall übertragen werden, ohne dass es weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht bedarf. Spätestens am 19. November 2004 war die Verbesserung durch Abschluss des geänderten Rahmenkaufvertrags mit der Lieferantin J. eingesetzt iSv. § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW, dh. mit einer Änderung durchgeführt, wenn unterstellt wird, dass es sich um einen Vorschlag handelt, der als richtungsweisend und ursächlich für die durchgeführte Maßnahme iSv. § 6 Abschnitt A Nr. 2 BV BVW angesehen werden kann. Den spätestens am 19. November 2004 erfolgten Abschluss des geänderten Rahmenkaufvertrags belegt die E-Mail von Herrn P. vom selben Tag, mit der die nach Verhandlungen mit dem "Hauptlieferanten" erzielte Ersparnis auf der Grundlage des Jahresverbrauchs 2003 mit ca. 59.000,00 Euro errechnet wurde. Der Vertragsschluss als solcher stand bereits fest. Unklar war nur noch die Höhe der erzielten Ersparnis, weil die Menge der während eines Jahres abzunehmenden T-Shirts zum damaligen Zeitpunkt nicht endgültig abzusehen war.
- 29 cc) Aus Wortlaut, Zusammenhang und Zweck des § 6 Abschnitt B Nr. 1 BV BVW geht hervor, dass sich die Betriebspartner mit der "Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung" iSv. § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW auf das sog. Zeitjahr nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags und nicht auf das der Umsetzung folgende Kalenderjahr oder das sich anschließende Geschäftsjahr bezogen (zu dieser Unterscheidung Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 2 b der Gründe).
- 30 (1) Wie die "Meilensteinprämien" des § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d BV BVW zeigen, kennt die BV BVW in diesen Sonderfällen den Bezugszeitraum des Kalenderjahres. Der Passus des § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d vorletzter Satz BV BVW, wonach Bezugszeitraum jeweils das Kalenderjahr ist, steht nur in Zusammenhang mit den beiden Meilensteinprämien, also den Prämien für die Anzahl prämierter Verbesserungsvorschläge und den Sonderprämien. Das wird neben dem Wort "jeweils" an der Ebene der Texteinrückung deutlich. Sie befindet sich auf der Höhe der Meilensteinprämien, genauer: der Spiegelpunktebene der beiden Unterfälle der Meilensteinprämien. Beide Meilensteinprämien setzen eine Mehrzahl von Verbesserungsvorschlägen voraus und können nicht an ein einziges Durchführungsdatum anknüpfen. Die Betriebspartner mussten deswegen einen bestimmten Bezugszeitraum wählen.
- 31 (2) Der in § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d vorletzter Satz BV BVW enthaltene Kalenderjahresbezug steht dagegen nicht in Zusammenhang mit dem in § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW geregelten Grundfall des Prämienanspruchs. Danach beträgt die Prämie bei Vorschlägen mit berechenbaren Einsparungen 30 % auf der Basis einer Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung. Diese Regelung entspricht § 6 Abschnitt A Nr. 1 Satz 1 BV BVW. Dort ist bestimmt, dass die Zahlung einer Prämie nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags erfolgt. Wegen des punktuellen Zeitpunkts des Einsatzes oder der Durchführung der Verbesserung brauchten die Betriebspartner insoweit keinen vom Zeitjahr abweichenden Bezugszeitraum zu bilden. Hätten sie anstelle

- des Zeitjahres auf das Kalenderjahr oder das Geschäftsjahr abstellen wollen, hätte es wegen der ausdrücklichen, auf das Kalenderjahr bezogenen Sonderregelung für die Meilensteinprämien in § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d vorletzter Satz BV BVW eines unmissverständlichen Anhaltspunkts im Wortlaut des § 6 Abschnitt A Nr. 1 Satz 1 und Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW bedurft.
- 32 dd) Der Jahreszeitraum nach Einsatz der Verbesserung verstrich demnach spätestens am 19. November 2005, ein Zeitjahr nach dem spätestmöglichen Abschluss des geänderten Rahmenkaufvertrags mit der Lieferantin J. (vgl. die E-Mail des Arbeitnehmers P. vom 19. November 2004). Der Vertragsschluss ist ein Ereignis iSv. § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 1. Alt. BGB. Die Jahresfrist dauerte vom 19. November 2004 bis zum 19. November 2005. Fällig war der angenommene Prämienanspruch des Klägers deshalb am 30. November 2005. § 6 Abschnitt B Nr. 5 Satz 1 BV BVW bestimmt, dass die per Zahlungsanforderungen ausgewiesenen Prämien mit der Lohn-/Gehaltszahlung überwiesen werden. § 25 Nr. 2 des im November 2005 noch geltenden GMTV sah vor, dass der Abrechnungszeitraum und der Zeitpunkt der Fälligkeit des Arbeitsentgelts mit dem Betriebsrat zu vereinbaren waren. Nach der "Arbeitsordnung" der Beklagten und des Gesamtbetriebsrats vom 1. Mai 2003 muss das Arbeitsentgelt allen Beschäftigten spätestens am 30. des laufenden Monats zur Verfügung stehen.
- 33 3. Der Lauf der zweiten Stufe der Ausschlussfrist war nicht gehemmt (zu einer solchen Hemmung BAG 22. September 1999 - 10 AZR 839/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 226 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 132, zu II 3 b bb der Gründe; 8. August 1985 - 2 AZR 459/84 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 94 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 69, zu II 2 e bb der Gründe) . Zwar erteilte die Beklagte dem Kläger wegen des von ihr verneinten Anspruchsgrundes keine Abrechnung über die Höhe des Anspruchs. Der Kläger war jedoch auch ohne eine solche Abrechnung in der Lage, seinen Anspruch wenigstens annähernd zu beziffern.
- 34 a) In der Klage errechnete der Kläger auf der Grundlage gekaufter 14.000 T-Shirts eine Jahresersparnis von 59.920,00 Euro und damit eine Forderungshöhe von 30 % dieses Betrags, dh. von 17.976,00 Euro. Eine Jahresersparnis von etwa 59.000,00 Euro hatte schon der Arbeitnehmer P. in seiner E-Mail vom 19. November 2004 auf der Grundlage des Verbrauchs im Jahr 2003 geschätzt. Würde eine Hemmung der Ausschlussfrist bei einem vom Schuldner verneinten Anspruchsgrund angenommen, käme es darüber hinaus zu dem von den Tarifvertragsparteien ersichtlich nicht gewollten Ergebnis eines beliebig lange hinausgeschobenen Fristbeginns. Das widerspräche dem Sinn der zweiten Stufe der gerichtlichen Geltendmachung, mit der frühzeitig klargestellt werden soll, dass sich der Gläubiger nicht mit einer außergerichtlichen Erledigung begnügen will (vgl. bereits BAG 23. Februar 1977 - 3 AZR 764/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 29, zu 4 der Gründe). Verfallfristen dienen, allgemeiner ausgedrückt, dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit. Sie haben einen Mahn-, Warn- und Verständigungseffekt (für die st. Rspr. Senat 18. September 2007 - 9 AZR 822/06 -, zu B II 1 b bb (3) (3.1) der Gründe; BAG 14. Dezember 2005 - 10 AZR 70/05 - Rn. 28, BAGE 116, 307).
- 35 b) Der Kläger hätte sich einer Stufenklage nach § 254 ZPO bedienen können, um die genaue Höhe seines Anspruchs zu klären. Eine solche innerhalb der Dreimonatsfrist der zweiten Stufe der Ausschlussfrist erhobene Stufenklage hätte den Verfall abgewandt, wenn unterstellt wird, dass der Kläger ohne sie außerstande war, seinen Prämienanspruch annähernd exakt zu beziffern (vgl. BAG 23. Februar 1977 - 3 AZR 764/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 29, zu 4 der Gründe). Wegen dieses prozessualen Mittels, das dem Kläger zur Verfügung stand, ist das Korrektiv der Hemmung der Ausschlussfrist im Streitfall entbehrlich.
- 36 4. Die Verfallfrist des § 33 Nr. 3 GMTV begann also am 6. Dezember 2005, dem nach Fälligkeitseintritt am 30. November 2005 gelegenen Zeitpunkt der Mitteilung der Zurückweisung der Berufung des Klägers im Rahmen des betrieblichen Reklamationsverfahrens nach § 7 Nr. 3 UnterAbs. 2 BV BVW. Die Ausschlussfrist endete nach § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 1. Alt. BGB am 6. März 2006 und damit vor der Anhängigkeit der Klage am 20. April 2006 (§ 35 Nr. 3 Satz 1 MTV; § 253 Abs. 1, § 167 ZPO). § 33 Nr. 3 GMTV wurde am 1. Januar 2006 ohne zeitliche Unterbrechung von § 35 Nr. 3 MTV abgelöst (vgl. zu der Ablösung von Tarifverträgen bei der Geltung von Ausschlussfristen zB BAG 26. September 2007 - 5 AZR 881/06 - Rn. 12, AuA 2008, 178) .
- 37 III. Entgegen der Auffassung der Revision stehen der Anwendung der tariflichen Verfallklausel die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht entgegen.
- 38 1. Eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger auf einen möglichen Verfall hinzuweisen, bestand nicht. Der Kläger handelte auf eigenes Risiko. Die Beklagte weckte durch ihr Handeln oder Unterlassen keine zurechenbar falschen Vorstellungen des Klägers (zu der Frage der Hinweispflicht Senat 18. September 2007 - 9 AZR 822/06 -, zu B II 1 c der Gründe; BAG 7. November 2007 - 5

AZR 910/06 - Rn. 21, DB 2008, 301). Das Reklamationsverfahren des § 7 BV BVW ließ die Ausschlussfristen der §§ 33 GMTV und 35 MTV unberührt. [Tarifliche Ausschlussfristen laufen unabhängig davon, ob sie den Parteien bekannt sind.](#) Das gilt regelmäßig selbst dann, wenn der Tarifvertrag entgegen § 8 TVG nicht im Betrieb ausgelegt wird (BAG 23. Januar 2002 - 4 AZR 56/01 - BAGE 100, 225, zu 5 der Gründe).

- 39 2. Der Kläger kann der Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist nicht den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenhalten (dazu zB Senat 17. Januar 2006 - 9 AZR 558/04 - Rn. 23, BAGE 116, 375; 15. November 2005 - 9 AZR 633/04 - Rn. 41, EzBAT BAT § 49 Nr. 16; BAG 10. März 2005 - 6 AZR 217/04 - AP BAT § 70 Nr. 38 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 176, zu II 1 und 2 der Gründe). Die Beklagte veranlasste den Kläger weder durch aktives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen, von einer gerichtlichen Geltendmachung des Prämienanspruchs abzusehen. Sie versicherte ihm insbesondere nicht, die Leistungspflicht bei Bestehen der übrigen Voraussetzungen ohne tarifgerechte Geltendmachung erfüllen zu wollen (vgl. BAG 25. Januar 2006 - 4 AZR 622/04 - Rn. 52, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 22 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 55). Sie lehnte die Erfüllung des Prämienanspruchs vielmehr ausdrücklich ab. Die Beklagte weckte daher kein schützenswertes Vertrauen des Klägers darauf, sie werde sich nicht auf die Verfallklausel berufen.
- 40 B. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesgerichtshof 26. November 1968 – X ZR 15/67

Amtlicher Leitsatz

Ein technischer Verbesserungsvorschlag gewährt dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht, wenn er ihm die tatsächliche Möglichkeit bietet, den Gegenstand des Vorschlags, unter Ausschluss der Mitbewerber allein zu verwerten. Es ist nicht erforderlich, dass der Gegenstand des Verbesserungsvorschlags zum Betriebsgeheimnis erklärt worden ist. Andererseits genügt es nicht, dass die Mitbewerber des Arbeitgebers die Verbesserung trotz Kenntnis lediglich nicht anwenden.

Der X. Zivilsenat (Patentsenat) des Bundesgerichtshofes hat auf die mündliche Verhandlung vom 29. Oktober 1968 unter Mitwirkung der Bundesrichter Dr. Löscher, Schneider, Trüstedt, Ballhaus und Dr. Bruchhausen für **Recht** erkannt:

Tenor

Auf die Revision der Beklagten wird das Zwischenurteil des 6. Zivilsenats des Oberlandesgerichts in Frankfurt (Main) vom 1. Dezember 1966 aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Der Kläger war vom 31. März 1947 bis zum 30. Juni 1960 bei der Beklagten beschäftigt, seit 1950 als Leiter ihrer maschinentechnischen Abteilung. Die Beklagte, die sich jetzt in Liquidation befindet, befasste sich mit der Verwertung der Trümmernmassen, die als Folge des Krieges in F... entstanden waren. Sie hatte zu diesem Zweck auf einem abgezaunten Gelände eine Fabrik errichtet, auf der sie die Trümmer aufbereitete und zu Betonsteinen verschiedener Größe verarbeitete. Die Steine wurden in Maschinen geformt und verließen diese auf einem Unterlagsbrett gestapelt in Lagen von - je nach Steingröße - 5 bis 28 Stück. Sie wurden mit dem Brett auf einen Erststapelplatz befördert und dort - bis zu sieben Brettlagen hoch - zum Abbinden gelagert. Nach dem Abbinden wurden die Steine von den Unterlagsbrettern geräumt, auf Plattformwagen gesetzt und zu einem Zweitstapelplatz verbracht. Von dort wurden sie nach der vollständigen Trocknung an Abnehmer ausgeliefert.

Das Räumen des Erststapelplatzes und das Beladen der Plattformwagen erfolgte zunächst von Hand durch eine Räumkolonne. In den Jahren 1950 bis 1955 wurde unter Einschaltung des Klägers versucht, diesen Arbeitsvorgang durch Verwendung von mechanisch wirkenden Scherengehängen zu vereinfachen. Die Scherengehänge erwiesen sich jedoch als zu schwer und zu unhandlich. Im Frühjahr 1956 wurde deshalb eine neue Räumzange entwickelt, deren Einzelheiten aus der Zeichnung TM 03-583 vom 12. September 1956 ersichtlich sind. Diese Zange, die an einem Demag-Zug pendelnd aufgehängt und durch eine Ölhydraulik betrieben werden sollte, sollte die Steine von oben von dem Unterlagsbrett abheben und mit Hilfe des Krans auf dem Plattformwagen absetzen. Ein Prototyp einer solchen Räumzange wurde im November 1956 vorgeführt. Bei der Erprobung beanstandete der inzwischen verstorbene technische Direktor der Beklagten, J..., dass die eine Klemmbacke als Drehgelenkhebel ausgebildet war; er verlangte außerdem, die Greifbacken mit kleinen Hydraulikkolben auszustatten, um die Steintoleranzen auszugleichen. Die Räumzange wurde daraufhin so umkonstruiert, dass anstelle des Drehgelenkhebels ein parallel verschiebbarer Klemmbalken vorgesehen und die Backen mit kleinen Hydraulikkolben versehen wurden. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Zeichnung TM 03-611 vom 14. Oktober 1957. Anfang 1960 wurden Räumzangen gemäß dieser Zeichnung - jedoch ohne die kleinen Hydraulikkolben - im Betriebe der Beklagten eingeführt und bis Mitte 1960 alle 8 Produktionsstraßen mit je einer solchen Räumzange ausgestattet. Die Räumzangen wurden dort bis zur Einstellung des Betriebes der Beklagten verwendet und dann im Zuge der Liquidation an Dritte veräußert, die sie zum Teil jetzt noch benutzen.

Der Kläger hat mit der Begründung, er habe die Räumzange gemäß den Zeichnungen TM 03-583 und TM 03-611 entwickelt und der Beklagten vorgeschlagen, gemäß § 20 Abs. 1 ArbEG von der Beklagten eine angemessene Vergütung gefordert. Nach Ablehnung dieser Forderung durch die Beklagte verlangt der Kläger mit der vorliegenden Klage einen Teilbetrag von 81 072,- DM der Vergütung, die er nach den Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen auf insgesamt 192 004,71 DM und für das erste Jahr der Benutzung der 8 Räumzangen auf 81 072 DM berechnet.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, der Gedanke, zur Räumung des Lagerplatzes eine hydraulisch betriebene Räumzange zu verwenden, stamme von ihrem Direktor J.... Dieser habe ihn anlässlich einer Betriebsbesichtigung bei der Firma Beton-R... in D... dem dort vorgeführten Clark-Hubstapler-Anbaugerät entnommen. Der Kläger habe lediglich die für den Betrieb der Beklagten, erforderliche Anpassung vorgenommen. Dabei sei der erste Entwurf nach der Zeichnung TM 03-583

auch noch mangelhaft und erst der auf die Anweisungen von Direktor J... erstellte zweite Entwurf nach der Zeichnung TM 03-611 brauchbar gewesen.

Das Landgericht hat die Klage abgewiesen.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte im Wege der Anschlussberufung widerklagend die Feststellung beantragt, dass dem Kläger auch ein weiterer Vergütungsanspruch von 110 932,71 DM nicht zustehe.

Das Oberlandesgericht hat nach Beweisaufnahme durch Zwischenurteil auf die Berufung des Klägers das Urteil des Landgerichts abgeändert, den Klageanspruch dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt und den Rechtsstreit zur Entscheidung über die Höhe des Anspruchs an das Landgericht zurückverwiesen.

Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag, das angefochtene Urteil aufzuheben, die Klage abzuweisen und die mit der Widerklage beantragte Feststellung zu treffen, hilfsweise, die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Der Kläger beantragt,

die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

I.

Das Berufungsgericht ist aufgrund der Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, dass der Kläger den Vorschlag gemacht hat, für die Steinräumung am Erststapelplatz der Beklagten im Zusammenhang mit einem Demag-Zug mit Fahrwerk und Kran eine leichte und handliche Räumzange nach Maßgabe der Zeichnung TM 03-583 zu verwenden und zur Erzeugung der Klemmkraft eine Ölhydraulik zu benutzen. Von diesem Vorschlag habe die Beklagte, so legt das Berufungsgericht dar, den wesentlichen Gedanken, eine Ölhydraulik einzusetzen, verwertet. Der Ersatz des Drehgelenkhebels durch einen parallel verschiebbaren Klemmbalken nach der Zeichnung TM 03-611 habe zwar eine Verbesserung der Konstruktion gebracht, von der nicht erwiesen sei, dass sie vom Kläger stamme. Die abgeänderte, von der Beklagten im Betriebe verwendete Räumzange, die unstreitig eine technische Verbesserung gebracht habe, stelle jedoch lediglich eine Sonderausführung des Vorschlags des Klägers dar.

Der Verbesserungsvorschlag des Klägers, von dessen Kerngedanken die Beklagte Gebrauch gemacht habe, habe dieser im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG auch eine ähnliche Vorzugsstellung gewährt, wie sie ein gewerbliches Schutzrecht biete. Er habe der Beklagten ein faktisches Monopol verschafft, weil kein Mitbewerber die Möglichkeit gehabt habe, den Vorschlag kennen zu lernen und selbst zu verwerten. Räumzangen der in Frage stehenden Art seien nicht in der Literatur beschrieben gewesen. Die Beklagte habe die Räumzangen auch nicht aus ihrem Betriebe herausgebracht, sondern innerhalb des abgegrenzten Fabrikgeländes, das durch ein bewachtes Tor betreten werden können, aufgestellt. Die Steinabholer, die nach Lage der Verhältnisse allein Zugang zum Fabrikgelände gehabt hätten, seien nur zum Zweitstapelplatz gelangt, von dem aus wesentliche Einzelheiten des auf dem Erststapelplatz eingesetzten Räumgeräts nicht mehr hätten erkannt werden können. Die Beklagte habe zwar in der letzten mündlichen Verhandlung unter Beweisantritt vorgetragen, die Fertigungsanlagen seien bis zur Einstellung des Betriebes Interessenten vorgeführt worden. Diese - vom Kläger bestrittene - Behauptung könne jedoch nach § 529 Abs. 2 ZPO nicht zugelassen werden.

Eine Vorzugsstellung der Beklagten werde nicht dadurch ausgeschlossen, dass vom Kläger das in der Clark-Steinklammer enthaltene Prinzip verwendet worden sei. In der für die Beklagte bestimmten Form jedenfalls sei das vom Kläger vorgeschlagene Gerät neuartig gewesen. Es habe sich von der bekannten Steinklammer durch die Aufhängung, durch ein eigenes Hydrauliksystem und durch bessere Leistungsfähigkeit für Verhältnisse, wie sie bei der Beklagten vorgelegen hätten, unterschieden.

Der Umstand, dass die Beklagte den Vorschlag des Klägers nicht in der ursprünglich vorgesehenen Form der Zeichnung TM 03-583, sondern in der Ausführung der Zeichnung TM 03-611 verwertet habe, von der nicht erwiesen sei, dass sie auf den Kläger zurückgehe, habe zur Folge, dass dem Kläger hierfür keine Vergütung zustehe. Dies sei im Verfahren über die Höhe des Anspruchs zu berücksichtigen.

II.

Die auf Sach- und Verfahrensrügen gestützte Revision muss jedenfalls mit der Rüge der Verletzung des § 529 Abs. 2 ZPO Erfolg haben.

1. Das Berufungsgericht ist, wie aus mehreren Stellen der Urteilsbegründung ersichtlich wird, davon ausgegangen, dass es sich bei der vom Kläger mit der Zeichnung TM 03-583 vorgeschlagenen Lösung um einen abgeschlossenen, gegenüber der von der Beklagten später verwendeten Konstruktion selbständigen technischen Verbesserungsvorschlag gehandelt habe. Einer solchen Betrachtungsweise

steht entgegen, dass nach dem unstreitigen Tatbestand die ursprüngliche, nach den Feststellungen des Berufungsgerichts vom Kläger gefundene Lösung bei der Vorführung des Prototyps keineswegs im ganzen verworfen und jede Weiterarbeit daran eingestellt worden ist, sondern der technische Direktor J... vielmehr nur den Drehgelenkhebel beanstandet und die Anbringung von zusätzlichen kleinen Hydraulikkolben verlangt hat. Die nach dem unstreitigen Tatbestand im Anschluss an die Vorführung des Prototyps vorgenommene "Umkonstruktion" stellt sich danach nicht als eine selbständige, neue Entwicklung dar, sondern lediglich als das Bemühen um eine Verbesserung der zunächst vorgeschlagenen Lösung mit dem Ziel, unter Verwendung des Lösungsgedankens des Klägers die beanstandeten konstruktiven Mängel der vorgeführten Räumzange zu beseitigen. Bei den verschiedenen konstruktiven Lösungen, wie sie sich aus den Zeichnungen TM 03-583 und TM 03-611 ergeben, handelte es sich danach um verschiedene Stufen einer einheitlichen Entwicklung, deren Ergebnis nur als einheitlicher technischer Verbesserungsvorschlag gewertet werden kann. Der Umstand, dass nicht erwiesen ist, dass auch die spätere Änderung der Konstruktion auf den Kläger zurückgeht, nötigt nicht dazu, seinen erwiesenen Beitrag an der Gesamtentwicklung für sich allein zu betrachten. Denn ein Vergütungsanspruch des Klägers kann sich, wie aus § 20 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 12. Abs. 2 ArbEG hervorgeht, auch aus einer Mitwirkung an einem technischen Verbesserungsvorschlag ergeben, an dem noch andere Personen beteiligt waren.

Hierdurch wird jedoch der Bestand des angefochtenen Urteils noch nicht in Frage gestellt. Da es sich um eine einheitliche Entwicklung gehandelt hat, kommt es rechtlich freilich nicht auf die vom Berufungsgericht erörterte Frage an, ob sich die vom Kläger zunächst entwickelte Lösung schon für sich allein als ein qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG darstellt. Entsprechend den für gemeinschaftliche Erfindungen mehrerer Arbeitnehmer entwickelten Grundsätzen (vgl. dazu BGH GRUB 1966, 558, 559 f.- Spanplatten -) genügt es vielmehr, wenn das Gesamtergebnis der Entwicklung den Anforderungen des § 20 Abs. 1 ArbEG genügt und der Kläger hierzu einen wesentlichen Beitrag geleistet hat. Die Feststellungen und Erwägungen des Berufungsgerichts sind indessen auch für diese Prüfung von Bedeutung. Denn sofern sie bei der vom Berufungsgericht angestellten gesonderten Betrachtung des Anteils des Klägers zutreffend waren, würden sie auch die Bejahung eines Vergütungsanspruchs des Klägers bei Zugrundelegung des Gesamtergebnisses der Entwicklung rechtfertigen.

Es bedarf hiernach keines Eingehens auf die vom Berufungsgericht erörterte und von ihm bejahte Frage, ob ein technischer Verbesserungsvorschlag auch dadurch im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG "verwertet" werden kann, dass er in einer veränderten Form benutzt wird. Denn das Räumungsgerät ist in der weiterentwickelten Form, auf die es allein ankommt, unstreitig von der Beklagten in ihrem Betriebe eingesetzt worden und hat ebenso unstreitig eine erhebliche Erleichterung des Räumungsvorganges gebracht. Damit erledigen sich alle Bedenken, die von der Revision in diesem Zusammenhange erhoben worden sind.

2. Den Beitrag des Klägers an der Gesamtentwicklung der im Betriebe der Beklagten verwendeten Räumzangen hat das Berufungsgericht vor allem deshalb für wesentlich erachtet, weil das technische Problem gerade darin gelegen habe, die Räumzangen leichter und handlicher als die zeitweilig benutzten Scherengehänge zu machen, und weil durch den Vorschlag des Klägers, eine Hydraulik zu verwenden, welche die schweren Klemmgewichte entbehrlich machte, das entscheidende Hindernis für eine Verbesserung beseitigt worden sei.

a) Dieser Beurteilung steht nicht entgegen, dass Hydraulikanlagen, wie die Revision hervorhebt, an sich bekannt waren und dass die Anlagen, die für die später eingesetzten Räumzangen verwendet wurden, unstreitig fertig von der Firma T... bezogen worden, sind. Denn das Berufungsgericht sieht das Verdienst des Klägers nicht darin, dass er eine Hydraulikanlage entwickelt hätte, sondern in der Erkenntnis, dass der Einsatz einer Hydraulikanlage, die auch das Berufungsgericht ersichtlich als bekannt voraussetzt, es ermöglichte, die Räumzange leichter und handlicher zu gestalten. Dafür, dass dieser Gedanke nicht ganz selbstverständlich gewesen ist, sprechen die im Berufungsurteil mitgeteilten Äußerungen des gerichtlichen Sachverständigen, der noch in der mündlichen Verhandlung die Ansicht vertreten hat, eine hydraulisch betriebene Räumzange müsse wegen der Hydraulikanlage schwerer werden als ein herkömmlicher Zangengreifer.

b) Es ist auch unerheblich, ob von der bereits bekannten Clark-Steinklammer eine Anregung für die Verwendung einer Hydraulik hätte ausgehen können, wie die Revision unter Bezugnahme auf das schriftliche Gutachten des gerichtlichen Sachverständigen annimmt. Denn die Weiterentwicklung der Räumzange der Beklagten im Anschluss an die Vorführung eines Prototyps nach der Konstruktion des Klägers hat nach den Feststellungen des Berufungsgerichts eben gerade auf dem vom Kläger gefundenen Lösungsgedanken aufgebaut, und das Vorliegen einer gegenüber dem objektiven Stand der Technik erfinderischen Leistung ist, wie das Berufungsgericht zutreffend darlegt, für einen technischen

Verbesserungsvorschlag im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG eben gerade nicht erforderlich. Das Berufungsgericht hat im übrigen darauf hingewiesen, dass die Ölhydraulik bei der Räumzange der Beklagten - anders als bei der Clark-Steinklammer - aufgehängt werden musste und dass es - im Gegensatz zur Clark-Steinklammer - ferner einer Zufuhr des Drucköls von außen her bedurfte. Wenn das Berufungsgericht angesichts dieser Verschiedenheiten die Übertragung des schon bei der Clark-Steinklammer verwendeten Prinzips auf die für die Beklagte konstruierte Räumzange als einen wesentlichen Beitrag des Klägers an der Gesamtentwicklung wertet, dann kann das aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden.

c) Dass es sich mindernd auf die Höhe der Vergütung des Klägers auswirken muss, wenn nicht erwiesen ist, dass auch die Verbesserung der Konstruktion der Räumzange von ihm herrührt, hat das Berufungsgericht auch von seinem rechtlichen Ausgangspunkt aus angenommen. Bei richtiger Betrachtungsweise ergibt sich schon aus § 12 Abs. 2 ArbEG, dass der Kläger nur eine seinem Anteil an der Gesamtentwicklung entsprechende Vergütung fordern kann. Die Bemessung im Einzelnen hat das Berufungsgericht insoweit mit Recht dem Betragsverfahren vorbehalten. Denn die Annahme eines "Nullfalles" (§ 20 Abs. 1 ArbEG in Verb. d. mit den §§ 9, 11 ArbEG und den Nrn. 29, 38 der Vergütungsrichtlinien), die im Übrigen eine vorherige Ermittlung sämtlicher für die Bemessung der Vergütung maßgeblicher Faktoren voraussetzt, liegt hier schon angesichts des nicht unbedeutenden "Erfindungswertes" (wirtschaftliche Verwertbarkeit) des in Rede stehenden technischen Verbesserungsvorschlags fern.

3. Als Kriterium für eine "Vorzugsstellung" im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG, die der aus "einem gewerblichen Schutzrecht ähnlich" ist, sieht das Berufungsgericht unter Hinweis auf Reimer/Schade/Schippel (Das Recht der Arbeitnehmererfindung, 4. Aufl., Rdn. 5 zu § 20), Lindenmaier/Lüdecke (Die Arbeitnehmererfindungen, Anm. 2, 2. 1 zu § 20 ArbEG) und Volmer (Arbeitnehmer-Erfindungsgesetz Rdn. 18 zu § 20 ArbEG) das Vorhandensein eines faktischen Monopols des Arbeitgebers an dem Gegenstand des technischen Verbesserungsvorschlags an. Das Berufungsgericht hält es dafür nicht für erforderlich, dass die vorgeschlagene Verbesserung zum Betriebsgeheimnis erklärt worden sei. Es hält eine Vorzugsstellung jedenfalls dann für gegeben, wenn kein Mitbewerber die Möglichkeit gehabt habe, den Vorschlag kennenzulernen und selbst zu verwerten. Nach einer im Zusammenhang mit der Zurückweisung des Vorbringens der Beklagten gemäß § 529 Abs. 2 ZPO gegebenen Hilfsbegründung sieht es das Berufungsgericht aber auch für ausreichend an, wenn Mitbewerber trotz Möglichkeit der Kenntniserlangung keinen Gebrauch von der vorgeschlagenen Verbesserung gemacht hätten. Hiergegen bestehen rechtliche Bedenken.

a) Eine dem § 20 ArbEG entsprechende Bestimmung war im Regierungsentwurf zu dem Gesetz nicht vorgesehen, weil es unsystematisch erschien, die technischen Verbesserungsvorschläge in einem Gesetz zu behandeln, das sich in erster Linie mit schutzfähigen Erfindungen befasst, und es auch nicht für gerechtfertigt gehalten wurde, die technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Gesamtbereich des betrieblichen Vorschlagswesens herauszulösen und besonders zu behandeln (vgl. Haertel/Krieger, Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, mit Nebengesetzen und Materialien, Berlin 1957, S. 160 f.). Der jetzige § 20 ArbEG ist trotz dieser Bedenken auf Vorschlag des Bundestagsausschusses für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht in das Gesetz aufgenommen worden, um damit, wie es im Schriftlichen Bericht (vgl. Haertel/Krieger aaO S. 217) heißt, dem Wunsche der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, "solche technischen Verbesserungsvorschläge in die Vergütungspflicht (des Gesetzes) einzubeziehen, die, ohne schutzfähig zu sein, dem Arbeitgeber eine monopolähnliche Vorzugsstellung geben, solange sie nicht allgemein bekannt werden und er sie allein auswerten kann". Der Ausschuss war sich dabei, wie in dem Bericht weiter ausgeführt wird (vgl. Haertel/Krieger aaO S. 217/ 218), darüber einig, dass die Vergütungspflicht nur dann eintreten solle, wenn der Verbesserungsvorschlag verwertet werde, und nur solange gelten solle, als die Verwertung und die schutzrechtsähnliche Stellung andauere. Damit bleibe, so wird in dem Bericht (vgl., Hartel/Krieger aaO S. 218) ferner bemerkt, das dem Gesetz zugrunde liegende Monopolprinzip gewahrt.

b) Bei der Vorzugsstellung im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG ist danach an eine solche gedacht, die der aus einem gewerblichen Schutzrecht insofern ähnelt, als sie ein, tatsächliches Monopol gewährt. Eine rechtliche Monopolstellung kann ein technischer Verbesserungsvorschlag in aller Regel schon deshalb nicht verschaffen, weil er sich nach der Begriffsbestimmung in § 3 ArbEG gerade nicht auf eine patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung beziehen kann, die ein Ausschließungsrecht begründen könnte. Das Gesetz verlangt deshalb nicht eine Stellung, die der aus einem gewerblichen Schutzrecht "entspricht", sondern nur eine solche, die ihr "ähnelt". Die Ähnlichkeit braucht nicht in der Befugnis zu liegen, Dritten die Benutzung zu verbieten. Sie kann in der tatsächlichen Möglichkeit bestehen, den Gegenstand des Vorschlags unter Ausschluss der Mitbewerber allein zu verwerten (vgl. dazu auch Nr. 29 der Richtlinien für die Vergütung, von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 30. Juli 1959, Beilage, zum Bundesanzeiger Nr. 156 vom 18. August 1959).

c) Dem Berufungsgericht ist deshalb darin beizutreten, dass es für das Vorhandensein einer Vorzugsstellung im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG nicht darauf ankommt, ob der Gegenstand des Verbesserungsvorschlags zum "Betriebsgeheimnis" erklärt worden ist. Vielmehr erlangt der Arbeitgeber eine schutzrechtsähnliche Vorzugsstellung schon dann, wenn er - bei Inbenutzungnahme der Verbesserung - tatsächlich die Möglichkeit hat, den Verbesserungsvorschlag allein zu verwerten. Entscheidend ist die tatsächliche Gestaltung der Verhältnisse, und nicht die Willensrichtung des Arbeitgebers. Die Verhältnisse liegen insofern anders als bei dem Schutz von Betriebsgeheimnissen gegen Verrat nach § 17 UWG. Dieser Schutz kommt nur dann in Betracht, wenn der Wille zur Geheimhaltung besteht und erkennbar gemacht ist (vgl. Baumbach/Hefermehl, Wettbewerbs- und Warenzeichenrecht, 9. Aufl., Bd. I, Rdn. 4 zu § 17 UWG). Die Vergütungspflicht nach § 20 Abs. 1 ArbEG dagegen kann nicht davon abhängen, ob der Arbeitgeber den Gegenstand der Verbesserung geheim halten will oder nicht; im Übrigen liegt allerdings die Geheimhaltung ohnehin zumeist auch im eigenen Interesse des Arbeitgebers.

d) Von der Möglichkeit einer ausschließlichen Verwertung, die erst die schutzrechtsähnliche Stellung ausmacht, kann jedoch entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts keine Rede sein, wenn die Mitbewerber des Arbeitgebers die Verbesserung trotz Kenntnis lediglich nicht anwenden. Die Verwertung des Verbesserungsvorschlags mag zwar auch in diesem Falle dem Arbeitgeber eine tatsächliche Vorzugsstellung im Wettbewerb geben. Diese Stellung hat aber keine Ähnlichkeit mit derjenigen aus einem gewerblichen Schutzrecht. Denn es fehlt der Monopolcharakter, der für die gewerblichen Schutzrechte wesentlich ist. Ob eine schutzrechtsähnliche Vorzugsstellung trotz Zugänglichkeit der Neuerung für Dritte gleichwohl gegeben sein kann, wenn überhaupt kein Wettbewerber vorhanden ist, für den die Verbesserung von Interesse sein könnte (vgl. dazu Volmer aaO Rdn. 18 und 19 zu § 20 ArbEG), braucht hier nicht erörtert zu werden, weil eine derartige Fallgestaltung hier nicht in Betracht kommt. Als Wettbewerber der Beklagten wären hier nämlich nicht nur solche Unternehmen anzusehen, die Bausteine aus angefallenen Trümmern herstellten, sondern beispielsweise auch solche Bausteinhersteller, bei denen ähnliche Räumungsprobleme auftraten wie bei der Beklagten, sowie die Hersteller der dafür erforderlichen Maschinen und Einrichtungen.

e) Andererseits lässt aber auch die den Mitbewerbern offenstehende bloße Möglichkeit, die Verbesserung kennenzulernen, jedenfalls nicht bereits dann die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1 ArbEG entfallen, wenn es sich dabei um eine mit Schwierigkeiten und Opfern verbundene Möglichkeit handelt (vgl. dazu für Geheimverfahren RGZ 65, 333, 335; Baumbach/Hefermehl aaO Rdn. 5 zu § 17 UWG). Die Möglichkeit der ausschließlichen Verwertung eines Verbesserungsvorschlags durch den Arbeitgeber wird durch Erkenntnismöglichkeiten der Mitbewerber nur dann tatsächlich verhindert, wenn die Neuerung auch den Mitbewerbern ohne nennenswerte Schwierigkeiten zugänglich ist.

Es ist dabei freilich nicht nur als schädlich anzusehen, wenn die Mitbewerber die Verbesserung sofort nach dem Beginn der Verwertung des Vorschlags kennenlernen können; es ist ebenso hinderlich, wenn ihnen die Verbesserung nach den gegebenen Verhältnissen innerhalb kurzer Zeit (z.B. durch Untersuchung eines die Verbesserung verkörpernden Gegenstandes) bekannt werden kann; denn von einer Vorzugsstellung, die der aus einem gewerblichen Schutzrecht ähnlich ist, kann nur gesprochen werden, wenn ihr von vornherein eine gewisse Beständigkeit anhaftet.

Ist dagegen die Möglichkeit der Kenntnisnahme durch Mitbewerber in dem eben erwähnten Sinne zunächst nicht gegeben oder nur mit Schwierigkeiten zu verwirklichen, kann sie jedoch im Laufe der Zeit praktische Bedeutung erlangen, so wird zwar nicht die Entstehung der schutzrechtsähnlichen Vorzugsstellung verhindert, diese aber dann mit dem tatsächlichen Bekanntwerden der Verbesserung für die Zukunft beseitigt.

4. Für die Beurteilung der Frage, ob der Verbesserungsvorschlag - in der verwerteten Form - der Beklagten eine Vorzugsstellung im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG verschafft hat, kommt es deshalb darauf an, ob die Beklagte bei Beginn der Verwertung die Möglichkeit der ausschließlichen Benutzung wenigstens für einen gewissen Zeitraum hatte.

Diese Voraussetzung hat das Berufungsgericht nicht rechtlich einwandfrei festgestellt.

a) Keinen rechtlichen Bedenken unterliegt allerdings die Feststellung des Berufungsgerichts, dass die in Frage stehende Ausführungsform von Räumzangen den Mitbewerbern der Beklagten nicht schon aufgrund des allgemein bekannten Standes der Technik zur Verfügung stand. Wie das Berufungsgericht darlegt und auch die Revision nicht bezweifelt, waren derartige Räumzangen bis zum Beginn der Verwertung des Verbesserungsvorschlags weder in öffentlichen Druckschriften beschrieben noch anderwärts tatsächlich verwendet worden. Dass die Räumzangen nach dem Gutachten des gerichtlichen Sachverständigen von dem Prinzip der Clark-Steinklammern Gebrauch machten, hat das Berufungsgericht keineswegs übersehen. Es geht vielmehr (S. 25 letzter Absatz des angefochtenen Urteils) davon aus, dass dieses Prinzip auf die Räumzangen der Beklagten angewendet wurde, legt jedoch dar, dass

es dazu einer Anpassung an die besonderen Verhältnisse der Beklagten bedurfte und sich die Räumzangen der Beklagten insbesondere durch die Aufhängung und das eigene Hydrauliksystem von dem bekannten Gerät unterschieden. Diese tatsächliche Würdigung, die aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden kann, ergibt ohne weiteres, dass der von der Beklagten verwertete technische Verbesserungsvorschlag den Mitbewerbern nicht als bekannt zur Verfügung stand und dass es eine Reihe von technischen Maßnahmen bedurfte, um von dem Prinzip des bekannten Geräts zu den Räumzangen der Beklagten zu gelangen.

b) Wenn die Räumzangen der Beklagten, wie das Berufungsgericht feststellt, auf einem abgeäugten Fabrikgelände aufgestellt waren, das nur durch ein bewachtes Tor betreten werden konnte, dann spricht das dafür, dass die Mitbewerber der Beklagten auch von der Beschaffenheit dieser die Verbesserung verkörpernden Räumzangen selbst nicht ohne weiteres Kenntnis erlangen konnten. Hinsichtlich der Kunden, die das Gelände zum Abholen der Steine vom Zweitstapelplatz betreten konnten, hat das Berufungsgericht rechtlich unangreifbar festgestellt, dass diese die Ausgestaltung der auf dem Erststapelplatz eingesetzten Räumzangen von dem räumlich entfernten Zweitstapelplatz aus nicht hätten erkennen, bei ihnen auch kein Interesse daran hätte vorausgesetzt werden können.

c) Die Beklagte hatte jedoch im Berufungsverfahren unter Beweisantritt vorgetragen, dass ihre Fertigungsanlagen bis zur Einstellung des Betriebes Interessenten vorgeführt worden seien. Die Nichtzulassung dieses Vorbringens durch das Berufungsgericht verletzt, wie der Revision zuzugeben ist, § 529 Abs. 2 ZPO.

aa) Dieses Vorbringen der Beklagten war, wie sich aus den Ausführungen oben bei 3 d) und e) ergibt, entgegen der vom Berufungsgericht in der Hilfsbegründung vertretenen Ansicht rechtlich erheblich. Wenn solche Vorführungen stattgefunden haben und an ihnen auch andere Bausteinhersteller oder jedenfalls solche Personen teilgenommen haben, von denen die Mitbewerber der Beklagten Kenntnis über die vorhandenen Einrichtungen erlangen konnten, dann hängt es von den näheren Umständen ab, ob die behaupteten Vorführungen die Entstehung einer Vorzugsstellung im Sinne des § 20 Abs. 1 ArbEG von vornherein verhinderten oder eine bereits entstandene schutzrechtsähnliche Vorzugsstellung für die Zukunft beseitigten (vgl. oben zu 3 e). Die Nichtentstehung oder der Verlust der besonderen Vorzugsstellung der Beklagten würden dann auch nicht dadurch berührt werden, dass die Räumzangen nach den Feststellungen des Berufungsgerichts von keinem Mitbewerber nachgebaut worden sind (vgl. oben zu 3 d). Dem Berufungsgericht kann auch darin, dass sich die Beklagte auf die behaupteten Besichtigungen dem Kläger gegenüber schon nach § 242 BGB nicht berufen könne, jedenfalls nicht in dieser allgemeinen Form gefolgt werden. Es ist zwar in der Rechtsprechung anerkannt, dass sich der Arbeitgeber einer Vergütungspflicht nach § 20 Abs. 1 ArbEG nicht dadurch entziehen kann, dass er eine nach den Umständen, ohne weiteres mögliche Geheimhaltung des Verbesserungsvorschlages unterlässt (BGH GRUR 1964, 449, 452 - Drehstromwicklung -). Bei den qualifizierten Verbesserungsvorschlägen, die nur im Falle der Verwertung einen Anspruch auf Vergütung geben, müssen jedoch die Bedürfnisse des Betriebes auch im Übrigen berücksichtigt werden. Ein Bekanntwerden der Neuerung, das auf betrieblichen Erfordernissen beruht, muss der Arbeitnehmer deshalb im Falle des § 20 Abs. 1 ArbEG gegen sich gelten lassen. Denn er soll nach § 20 Abs. 1 ArbEG nur an den Vorteilen teilhaben, die sein Verbesserungsvorschlag dem Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten verschafft.

bb) Entgegen der Meinung der Revision ist die Anwendung des § 529 Abs. 2 ZPO indessen nicht schon deshalb zu beanstanden, weil das Berufungsgericht die Darlegungslast verkannt hätte. Soweit dem Vortrag der Beklagten, es hätten bis zur Einstellung des Betriebes Vorführungen stattgefunden, zu entnehmen sein könnte, dass eine zunächst entstandene besondere Vorzugsstellung der Beklagten später weggefallen ist, handelt es sich um eine (rechtsvernichtende) Einwendung, für deren Voraussetzungen die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig ist. Aber auch soweit dieser Vortrag für die Beurteilung der Frage von Bedeutung sein könnte, ob die besondere Vorzugsstellung des § 20 Abs. 1 ArbEG überhaupt entstanden ist, trifft die Darlegungs- und Beweislast die Beklagte. Es gehört zwar, wie der Revision zuzugeben ist, zu den vom Kläger darzulegenden Voraussetzungen des Vergütungsanspruchs nach § 20 Abs. 1 ArbEG, dass der Verbesserungsvorschlag dem Arbeitgeber die in § 20 Abs. 1 ArbEG umschriebene Vorzugsstellung verschafft hat. Wenn der Arbeitgeber jedoch bei einer Fallgestaltung wie der vorliegenden, bei der die Verbesserung auf einem abgeschlossenen Fabrikgelände eingesetzt wurde, geltend macht, die Verbesserung sei Mitbewerbern gleichwohl praktisch von vornherein zugänglich gewesen, weil Vorführungen stattgefunden hätten, dann beruft er sich auf einen besonderen Tatbestand, der die Entstehung des Rechts verhindern konnte; für eine solche (rechtshindernde) Einwendung ist wiederum er darlegungs- und beweispflichtig.

cc) Das Berufungsgericht hat jedoch aus einem anderen Grunde auf das Vorbringen der Beklagten, die Fertigungsanlagen seien bis zur Einstellung des Betriebes Interessenten vorgeführt worden, zu Unrecht

§ 529 Abs. 2 ZPO angewendet. Diese Vorschrift betrifft neue Angriffs- und Verteidigungsmittel, die im ersten Rechtszuge hätten geltend gemacht werden können und deren Berücksichtigung die Erledigung des Rechtsstreits verzögern würde, und bestimmt, dass diese neuen Angriffs- und Verteidigungsmittel im Berufungsverfahren nur zuzulassen sind, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts die Partei das Vorbringen im ersten Rechtszuge weder in der Absicht, den Prozess zu verschleppen, noch aus grober Nachlässigkeit unterlassen hatte. Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, die Beklagte habe keine Tatsachen vorgetragen, die die Annahme entkräften könnten, dass die Verspätung ihres Vorbringens auf den in der Vorschrift genannten Gründen beruhe. Das Berufungsgericht hat hierbei jedoch außer Acht gelassen, dass der Kläger seinen Vergütungsanspruch im ersten Rechtszuge nur unvollständig begründet hatte, das Landgericht den Kläger deshalb zu einer näheren Darlegung der tatsächlichen Anspruchsvoraussetzungen aufgefordert und die Klage nach fruchtlosem Ablauf der Frist als unschlüssig abgewiesen hat. Die Beklagte hatte nach diesem Prozessverlauf keine Veranlassung, schon in erster Instanz die in Rede stehenden Einwendungen gegen den unsubstantiiert geltend gemachten Anspruch vorzubringen (vgl. dazu Stein/Jonas/Pohle, ZPO, 19. Aufl., Anm. III 1 b zu § 529 ZPO). Sie war dazu erst genötigt, nachdem der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen im Berufungsverfahren näher dargelegt hatte. Es handelt sich daher nicht um ein nachlässiges Verhalten der Beklagten in erster Instanz, sondern allenfalls um ein solches in der Berufungsinstanz, das aber eben nicht nach § 529 Abs. 2 ZPO, sondern nach § 523 in Verbindung mit § 279 ZPO zu beurteilen gewesen wäre (vgl. Stein/Jonas/Pohle aaO Anm. III 5 zu § 529). Das Berufungsgericht hätte sich demgemäß auch nicht mit dem Hinweis begnügen dürfen, die Beklagte habe den Vorwurf der Verschleppungsabsicht oder der groben Nachlässigkeit nicht entkräftet. Es hätte vielmehr eine Verschleppungsabsicht oder eine grobe Nachlässigkeit der Beklagten (und zwar in zweiter Instanz) von sich aus feststellen und die Umstände angeben müssen, auf die sich dieser Vorwurf stützt. Der bisherige Akteninhalt bietet für einen solchen Vorwurf keinen ausreichenden Anhalt.

III.

Der soeben bei II 4 c) cc) erörterte Verfahrensverstoß nötigt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

Das Berufungsgericht wird die beantragten Beweise zu erheben haben. Es wird der Beklagten auch noch Gelegenheit zur Darlegung geben müssen, welche betrieblichen Interessen die Vorführung ihrer Fertigungsanlagen erforderten und welche Gründe sie davon abgehalten haben, von den Besuchern eine Geheimhaltungsverpflichtung zu verlangen. Die etwa von der Beklagten hierzu vorgetragene Umstände wird das Berufungsgericht unter dem Gesichtspunkt des § 242 BGB gegen die Interessen des Klägers abzuwägen haben, wenn es zu dem Ergebnis gelangen sollte, dass die behaupteten Vorführungen die besondere Vorzugsstellung des § 20 Abs. 1 ArbEG verhindert oder beseitigt haben.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens war dem Berufungsgericht zu übertragen, da der endgültige Ausgang des Rechtsstreits noch ungewiss ist.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesfinanzhof 25. November 1993 – VI R 45/93

Leitsatz:

Führt ein Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens eine Verlosung durch, an der alle Arbeitnehmer teilnehmen, die einen Verbesserungsvorschlag eingereicht haben, so sind die verloschten Sachpreise Arbeitslohn der jeweiligen Gewinner. Die Einräumung der bloßen Gewinnchance führt noch nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn (Bestätigung der Rechtsprechung in dem Urteil vom 11. 3. 1988 VI R 106/84, BFHE 153, 324, BStBl. II 1988, 7261; Änderung der Rechtsprechung in dem Urteil vom 19. 7. 1974 VI R 114/71, BFH 114, 28 BStBl. II 1975, 1812).

Sachverhalt:

Die Klägerin versprach in den Jahren 1984 und 1986 jedem ihrer Arbeitnehmer, der einen Verbesserungsvorschlag, im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesen einreichte, neben der üblichen Prämie die Teilnahme an einer Verlosung, und zwar unabhängig von der Qualität des Verbesserungsvorschlags. Die Verlosung fand im Rahmen der betrieblichen Weihnachtsfeier statt. Für das Jahr 1984 wurden Reisepreise im Wert von 2500 DM, 1500 DM und 1000 DM verlost. Die Gewinner nahmen die Preise im Jahre 1985 in Anspruch. Im Jahre 1986 wurden Goldmünzen im Wert von 3296.31 DM, 1488, 84 DM und 870.39 DM verlost, die den Gewinnern sofort übergeben wurden. Von den insgesamt ca. 1000 Arbeitnehmern der Klägerin hatten 66 Arbeitnehmer im Jahre 1984 und 82 Arbeitnehmer im Jahre 1986 Verbesserungsvorschläge eingereicht und an der Verlosung teilgenommen. Bei einer Lohnsteuer Außenprüfung beurteilte der Prüfer die ausgesetzten Preise als Arbeitslohn der Arbeitnehmer, die sie gewonnen hatten. Er ermittelte für die jeweiligen Gewinner die auf diese entfallende Lohnsteuer. Das FA erließ einen mit einem Pauschalierungsbescheid zusammengefassten Haftungsbescheid über die entsprechende Lohnsteuer. Das FG wies die Klage ab. Der BFH wies die Revision der Klägerin als unbegründet zurück.

Aus den Gründen:

1. Nach der Rechtsprechung des Senats ist der Zufluss (§ 11 Abs. 1 EStG) eines Vorteils dann als Einnahme (§ 8 Abs. 1 EStG) bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG) zu erfassen, wenn der Vorteil durch das Arbeitsverhältnis veranlasst ist (vgl. BFH Urteil vom 11. 3. 1988 VI R 106/84, BFHE 153, 324, BStBl. II 1988, 7261, 728. zu B I. 1. m.w.N.). Mit der Frage, ob bei einer vom Arbeitgeber veranstalteten Verlosung bereits die Gewinnchancen oder erst die Gewinne aus der Verlosung als durch das Arbeitsverhältnis veranlasste Vorteile zu erfassen sind und ob das in der Verlosung liegende Zufallsmoment die Zuordnung des Gewinns zu der beruflichen Sphäre ausschließt, hat sich der Senat in Urteilen vom 19. 7. 1974 VI R 114/71 (BFHE 114, 28. BStBl. II 1975, 181), und vom 15. 12. 1977 VI R 150/75 (BFHE 124, 190. BStBl. II 1978, 239) auseinandergesetzt. Er ist dabei zu gegensätzlichen Ergebnissen gelangt.

In dem Urteil in BFHE 114, 28, BStBl. II 1975, 181 hat er es abgelehnt, einen Veranlassungszusammenhang zwischen dem Gewinn aus einer Verlosung und dem Arbeitsverhältnis bereits deshalb zu bejahen, weil der Steuerpflichtige nur in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer eines bestimmten Arbeitgebers berechtigt war, an der Verlosung teilzunehmen. Er hat in dem Gewinn aus einer Verlosung mit der Begründung keinen Arbeitslohn gesehen, dass der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis durch die Zwischenschaltung der Verlosung unterbrochen worden sei. Der dem Arbeitnehmer gewährte Vorteil habe in der Einräumung einer Gewinnchance gelegen, die durch den (beruflich veranlassten) Besitz der sog. Glückstaler vermittelt worden sei. Die Umsetzung der Gewinnchance in einen Gewinn sei durch die Verlosung erfolgt, auf deren Ausgang der einzelne Arbeitnehmer keinen Einfluss gehabt habe. Die Gewinnchance sei im konkreten Fall allerdings wegen ihres geringen Wertes nicht als Arbeitslohn zu erfassen.

Demgegenüber ist in dem Urteil in BFHE 124, 190, BStBl. II 1978, 239 nicht bereits die Gewinnchance, sondern erst der Gewinn (Klappräder) aus einer Verlosung als Arbeitslohn gewertet worden. In dem konkreten Fall ist darauf abgestellt worden, dass die Teilnahmeberechtigung der Arbeitnehmer an weitere Voraussetzungen als die bloße Arbeitnehmereigenschaft, nämlich keine Abwesenheit wegen Krankheit, geknüpft gewesen sei. Kumulativ ist für die Annahme von Arbeitslohn das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Losgewinnen und Arbeitnehmern (330 Klappräder zum Gesamtpreis von 32977 DM für 1500 Arbeitnehmer), also der Wahrscheinlichkeitsgrad eines Gewinns, herangezogen worden.

2. Der Senat ist nach erneuter Überprüfung der Rechtslage der Auffassung, dass bei einer von einem Arbeitgeber ausschließlich für seine Arbeitnehmer, d. h. betriebsintern, veranstalteten Verlosung die durch ein Los vermittelte Gewinnchance noch nicht zu einem Zufluss (§ 11 Abs. 1 EStG) von Arbeitslohn führt. Sagt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses eine Leistung zu, so begründet der Anspruch auf diese Leistung (noch) keinen gegenwärtigen Zufluss von Arbeitslohn (vgl.

das zur Veröffentlichung bestimmte BFH-Urteil vom 27. 5. 1993 VI R 19/92). Ein Vorteil ist dem Arbeitnehmer vielmehr erst dann zugeflossen, wenn der Arbeitgeber die geschuldete Leistung tatsächlich erbringt. Anders ist die Rechtslage im Allgemeinen nur dann zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber zugunsten seiner Arbeitnehmer Aufwendungen tätigt, die einen eigenen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten begründen (vgl. BFH-Urteil vom 27. 5. 1993 VI R 19/92). Danach kann darin, wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Chance zuwendet, einen Sachpreis in einer von ihm selbst ausschließlich für seine Arbeitnehmer durchgeführten Verlosung zu gewinnen, der Zufluss von Arbeitslohn noch nicht angenommen werden.

Dies entspricht auch der überwiegend in der Literatur vertretenen Auffassung. Danach ist bei einer vom Arbeitgeber veranstalteten Verlosung die Verteilung der Lose und die Durchführung der Verlosung als einheitlicher, in den Bereich des Arbeitsverhältnisses fallender Vorgang zu beurteilen; die bloße Gewinnchance wird noch nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn angesehen (Herrmann/Heuer/Raupach, ESt./KStG mit Nebengesetzen, Kommentar, § 19 EStG Anm. 400 Lose; Schmidt/Drenseck, EStG, § 19 Anm. 7 c; Blümich/Thürmer, EStG, § 19 Rz. 280 Losgewinne; Barein in Littmann/Bitz/Meincke, Das Einkommensteuerrecht, § 19 EStG Rz. 253; Giloy in Kirchhof/Söhn, EStG, § 19 RdNr. B 1000 Losgewinne; vgl. auch bereits Wolff, FR 1981, 401, 403).

3. Der in dem Gewinn aus einer betriebsintern veranstalteten Verlosung liegende Vorteil ist nach Auffassung des Senats grundsätzlich durch das Arbeitsverhältnis veranlasst und damit - von dem Ausnahmefall des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers abgesehen - Arbeitslohn i. S. des § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG. Die Arbeitnehmereigenschaft ist bei einer ausschließlich für die Arbeitnehmer durchgeführten Verlosung nicht nur notwendige Voraussetzung (conditio sine qua non), sondern auch hinreichende Bedingung für die Wertung, dass der Vorteil durch das Arbeitsverhältnis veranlasst ist. Soweit der Senat in dem Urteil BFHE 114, 28, BStBl. II 1975, 181, in der Verlosung wegen des darin liegenden Zufallsmoments einen Vorgang gesehen hat, der den beruflichen Veranlassungszusammenhang unterbricht, ist der von Fein (BB 1979, 367) geäußerten Kritik zuzustimmen. Danach ist dann, wenn berufliche Umstände zur Teilnahmeberechtigung an der Verlosung geführt haben, auch der per Zufall erzielte Gewinn der beruflichen Sphäre zuzurechnen. Fein (BB 1979, 367, 369) weist zu Recht darauf hin, dass die Unterbrechung des Kausalzusammenhangs im Schadensrecht gerade zur Voraussetzung hat, dass der Zweitschaden außerhalb aller Wahrscheinlichkeit liegt. Demgegenüber teilt der Arbeitgeber die Lose den Arbeitnehmern von vornherein im Hinblick auf die sichere Erwartung eines Treffers zu. Die Zweitursache Zufall ist von vornherein eingeplant.

4. Der Senat teilt die Auffassung der Vorinstanz, dass die Annahme von Arbeitslohn im Streitfall nicht unter dem Gesichtspunkt des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses der Klägerin ausscheidet. Ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers kann zwar in der Regel bei üblichen Verlosungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung anerkannt werden, wenn alle an der Veranstaltung teilnehmenden Arbeitnehmer Lose erhalten. Anders ist es aber zu beurteilen, wenn die Verlosung nur gelegentlich einer Betriebsveranstaltung durchgeführt wird und wenn im Vorfeld der Betriebsveranstaltung bestimmte Bedingungen für die Teilnahme an der Verlosung erfüllt werden mussten. In einem derartigen Fall ist im Allgemeinen anzunehmen, dass die Lose und damit die Gewinne die Gegenleistung für ein bestimmtes Verhalten der Arbeitnehmer darstellen.

Im Streitfall ist die Verlosung gelegentlich einer betrieblichen Weihnachtsfeier, also einer Betriebsveranstaltung, durchgeführt worden. Es konnten an ihr - anders als in dem vom FG Baden-Württemberg rechtskräftig entschiedenen Fall (Urteil vom 21.10.1992 12 K 113/88, EFG 1993, 253) - nicht alle Teilnehmer der Betriebsveranstaltung, sondern nur diejenigen Arbeitnehmer teilnehmen, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt, nämlich Verbesserungsvorschläge eingereicht hatten. Die Gewinne waren den per Zufall ermittelten Arbeitnehmern von der Klägerin für ein bestimmtes Verhalten zugewendet worden. Dass die von der Klägerin mit der Verlosung angestrebte Verhaltensweise ihrer Arbeitnehmer, die Einreichung von Verbesserungsvorschlägen, im betrieblichen Interesse der Klägerin gelegen hat, schließt den Arbeitslohncharakter des Gewinns nicht aus. Insoweit kann nichts anderes gelten, als wenn ein Arbeitgeber im Rahmen eines sog. Sicherheitswettbewerbs Prämien an seine Arbeitnehmer zahlt. Derartige Prämien sind Arbeitslohn i. S. des § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG (vgl. BFH-Urteil in BFHE 153, 324, BStBl. II 1988, 726). Der Hinweis der Klägerin auf den Begriff der Annehmlichkeit hat das FA in seiner Revisionserwiderung zu Recht entgegengehalten, dass der BFH beginnend mit dem Urteil vom 17. 9. 1982 VI R 75/79 (BFHE 137, 13, BStBl. II 1983, 39) den Begriff des Arbeitslohns neu definiert hat und der Begriff der Annehmlichkeit dabei keine Rolle mehr spielt (vgl. dazu auch Schmidt/Drenseck, a.a.O., § 19 Anm. 7a).

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Bundesfinanzhof 16. Dezember 1996 – VI R 51/96

Leitsatz

1. Die einem Arbeitnehmer gewährte Prämie für einen Verbesserungsvorschlag stellt keine Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit i.S. von § 34 Abs. 3 EStG dar, wenn sie nicht nach dem Zeitaufwand des Arbeitnehmers, sondern ausschließlich nach der Kostenersparnis des Arbeitgebers in einem bestimmten künftigen Zeitraum berechnet wird.

Orientierungssatz

1. Zuwendungen werden "für" eine mehrjährige Tätigkeit gewährt, wenn sich aus den Umständen der Zahlung ergibt, dass mit ihnen eine mehrjährige Tätigkeit abgegolten werden soll. Kann ein solcher Verwendungszweck nicht bereits aus dem Anlass der Zuwendung geschlossen werden, wie dies z.B. beim honorierten Dienstjubiläum eines Arbeitnehmers der Fall ist, muss er den übrigen Umständen entnommen werden; dabei kommt der Berechnung des Entgelts maßgebende Bedeutung zu, wenn andere Hinweise auf den Verwendungszweck fehlen (vgl. BFH-Rechtsprechung).

2. Zweck des § 34 Abs. 3 EStG ist es, die Tarifprogression bei der Zusammenballung von Einkünften zu vermeiden, die typischerweise bei einer nachträglichen Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit eintritt und sich gegenüber erfolgsabhängigen Zahlungen für einmalige Leistungen abgrenzen lässt. Mit der an Praktikabilitäts Gesichtspunkten orientierten diesbezüglichen Begrenzung der Tarifbegünstigung hat der Gesetzgeber die verfassungsrechtlichen Grenzen seiner Gestaltungsfreiheit eingehalten. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick darauf, dass er nur Nachzahlungen und nicht die Vergütung eines künftigen Nutzens begünstigt hat. § 34 Abs. 3 EStG enthält keine planwidrige Gesetzeslücke und lässt deshalb eine rechtsfortbildend erweiternde Auslegung nicht zu.

3. Eine dem Arbeitgeber vom Finanzamt erteilte Anrufungsauskunft bindet das Finanzamt nicht bei der Einkommensteuerveranlagung des hiervon betroffenen Arbeitnehmers (vgl. BFH-Urteil vom 9.10.1992 VI R 97/90).

Tatbestand

Die Kläger und Revisionskläger (Kläger) wurden zum Streitjahr 1994 als Ehegatten zusammen zur Einkommensteuer veranlagt. Der Kläger, der im Unternehmen seines Arbeitgebers als Gruppenleiter im Nutzfahrzeugmotorenbau tätig war, unterbreitete für ein Produktionsverfahren einen Verbesserungsvorschlag, der im maßgebenden Berechnungszeitraum November 1990 bis Oktober 1991 beim Arbeitgeber zu Einsparungen von mehreren Mio DM führte. Nachdem der Verbesserungsvorschlag angenommen worden war, wurden dem Kläger von seinem Arbeitgeber 1993 Prämien in Höhe von x DM und 1994 in Höhe von y DM ausbezahlt, die nach der internen Richtlinie des Arbeitgebers für das betriebliche Vorschlagswesen auf der Grundlage der Einsparung für den Zeitraum eines Jahres errechnet worden waren.

Der Arbeitgeber des Klägers soll vom Betriebsstätten-Finanzamt gemäß § 42e des Einkommensteuergesetzes (EStG) folgende Auskunft erhalten haben: Für die Annahme einer nach § 34 Abs. 3 EStG steuerbegünstigten Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit sei nicht entscheidend, ob die Erarbeitung des Verbesserungsvorschlags durch den Arbeitnehmer mehrere Kalenderjahre in Anspruch genommen habe, sondern vielmehr, dass die Höhe der Vergütung nach dem wirtschaftlichen Vorteil bemessen werde, den der Arbeitgeber aus dem Verbesserungsvorschlag ziehe. Leiste der Arbeitgeber somit wegen eines (zukünftigen) mehrjährigen Vorteils eine hohe Prämie, komme die Begünstigung nach § 34 Abs. 3 EStG in Betracht. Aufgrund dessen wurde der Lohnsteuerabzug für die im Jahr 1994 ausgezahlte Prämie unter Anwendung des § 39b Abs. 3 Satz 9 i.V.m. § 34 Abs. 3 EStG vorgenommen. Demgegenüber erkannte der Beklagte und Revisionsbeklagte (das Finanzamt --FA--) bei der Einkommensteuerveranlagung 1994 Einkünfte i.S. des § 34 Abs. 3 EStG nicht an und erfasste die Verbesserungsprämie zum allgemeinen Steuersatz.

Das Finanzgericht (FG) wies die nach erfolglosem Einspruch erhobene Klage mit den in Entscheidungen der Finanzgerichte (EFG) 1996, 1106 veröffentlichten Gründen ab.

Mit der Revision tragen die Kläger vor, es sei nicht einzusehen, warum die Tarifbegünstigung nach § 34 Abs. 3 EStG für ein Ereignis versagt werden solle, welches in der Zukunft über mehrere Jahre Erträge bringe bzw. Kosteneinsparungen über mehrere Jahre zur Folge habe, da ebenfalls eine Zusammenballung von Einkünften vorliege. Die Auszahlungsmodalitäten des Arbeitgebers hätten bezweckt, dauerhafte zukünftige Verpflichtungen in unbekannter Höhe zu vermeiden. Stattdessen sei eine höhere zusammengeballte Vergütung erfolgt als eine solche, die sich aus den Kostenersparnissen der Folgejahre

ergeben hätte. Er, der Kläger, habe auf die Zahlungsmodalitäten keinen Einfluss gehabt; insbesondere nicht darauf, dass ihm im Vorjahr bereits ein Teilbetrag in Höhe von x DM als Vorschuss geleistet worden sei. Seinem Wunsch einer ratenweisen Auszahlung sei unter Hinweis auf § 34 Abs. 3 EStG nicht entsprochen worden. Aus seiner Sicht stelle sich die Prämie sowohl der Höhe als auch dem Grunde nach als außerordentliche Einkünfte dar, nämlich als Lohn für seine mehrjährige Tätigkeit, dessen Höhe sich am Erfolg der Kosteneinsparungen in der Zukunft orientiert habe. Daher sei die Besteuerung unter Berücksichtigung der Tarifiermäßigung nach § 34 Abs. 3 EStG vorzunehmen.

Die Kläger beantragen sinngemäß, unter Aufhebung der Vorentscheidungen die Einkommensteuer 1994 auf ... DM herabzusetzen.

Das FA beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

Für Einkünfte, die die Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit sind, ist die Einkommensteuer nach § 34 Abs. 3 EStG zu berechnen. Zuwendungen werden "für" eine mehrjährige Tätigkeit gewährt, wenn sich aus den Umständen der Zahlung ergibt, dass mit ihnen eine mehrjährige Tätigkeit abgegolten werden soll (Urteil des Bundesfinanzhofs --BFH-- vom 3. Juli 1987 VI R 43/86, BFHE 150, 431, BStBl II 1987, 820). Kann ein solcher Verwendungszweck nicht bereits aus dem Anlass der Zuwendung geschlossen werden, wie das beispielsweise beim honorierten Dienstjubiläum eines Arbeitnehmers regelmäßig der Fall ist (BFH-Urteil vom 28. September 1984 VI R 48/82, BFHE 141, 532, BStBl II 1985, 117), muss er den übrigen Umständen entnommen werden; dabei kommt der Berechnung des Entgelts maßgebende Bedeutung zu, wenn andere Hinweise auf den Verwendungszweck fehlen.

Nach den Feststellungen des FG, an die der Senat gemäß § 118 Abs. 2 der Finanzgerichtsordnung (FGO) mangels zulässiger und begründeter Verfahrensrügen gebunden ist, war Grundlage für die Prämienberechnung die Einsparung beim Arbeitgeber im Zeitraum eines Jahres nach Einführung des Verbesserungsvorschlages. Diese am eingetretenen Erfolg gemessene Bemessungsgrundlage hing nicht von der Dauer der für den Vorschlag verwendeten Zeit ab und insbesondere auch nicht davon, dass dem Vorschlag eine mehrjährige Tätigkeit zugrunde gelegen hätte. Eine anderweitige Zweckbestimmung, die den Schluss auf eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit zuließe, ist nicht festgestellt worden. Dementsprechend ist die Folgerung des FG, es sei für einen Einzelvorschlag eine vom Erfolg und nicht von der Dauer der Tätigkeit abhängige Vergütung gezahlt worden, nicht zu beanstanden. Falls dem Arbeitgeber des Klägers auf eine entsprechende Anfrage eine hiervon abweichende Auskunft erteilt worden sein sollte, bindet dies im vorliegenden Verfahren nicht (BFH-Urteil vom 9. Oktober 1992 VI R 97/90, BFHE 169, 202, BStBl II 1993, 166).

Entgegen der Ansicht der Kläger ist eine solche erfolgsabhängige Einzelvergütung einer Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit auch nicht deswegen gleichzustellen, weil der Arbeitnehmer auf die Zahlungsmodalitäten keinen Einfluss hatte oder weil das Entgelt einen mehrjährigen zukünftigen Nutzen abgelden sollte. Der insofern eindeutige Wortlaut des § 34 Abs. 3 EStG lässt eine derartige rechtsfortbildend erweiternde Auslegung nicht zu, zumal die Vorschrift eine dies rechtfertigende planwidrige Lücke nicht enthält. Zweck des § 34 Abs. 3 EStG ist es, die Tarifprogression bei der Zusammenballung von Einkünften zu vermeiden, die typischerweise bei einer nachträglichen Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit eintritt (vgl. BFH-Urteil vom 10. Juni 1983 VI R 106/79, BFHE 138, 454, BStBl II 1983, 575) und sich gegenüber erfolgsabhängigen Zahlungen für einmalige Leistungen abgrenzen lässt. Mit der an Praktikabilitätsgesichtspunkten orientierten diesbezüglichen Begrenzung der Tarifbegünstigung hat der Gesetzgeber die verfassungsrechtlichen Grenzen seiner Gestaltungsfreiheit eingehalten (vgl. BFH-Urteil vom 22. Juli 1993 VI R 104/92, BFHE 171, 555, BStBl II 1993, 795, 797). Das gilt insbesondere auch im Hinblick darauf, dass er nur Nachzahlungen und nicht die Vergütung eines künftigen Nutzens begünstigt hat (vgl. BFH-Urteil vom 19. April 1994 IX R 19/90, BFHE 174, 342, BStBl II 1994, 640).

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundessozialgericht 26. März 1998 – B 12 KR 17/97 R

Der 12. Senat des Bundessozialgerichts hat auf die mündliche Verhandlung vom 26. März 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Peters, den Richter Balzer und die Richterin Harbeck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Dufner und Jungwirth für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 24. April 1997 wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat der Beigeladenen die außergerichtlichen Kosten des Revisionsverfahrens zu erstatten. Im übrigen sind außergerichtliche Kosten des Revisionsverfahrens nicht zu erstatten.

Gründe:

I

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Beklagte Beiträge zu erstatten hat.

Der bei der beklagten Krankenkasse versicherte Kläger ist seit Februar 1989 bei der Beigeladenen beschäftigt. Diese ist Vertragshändlerin eines Fahrzeugherstellers (AG). Bei der AG besteht eine Betriebsvereinbarung über die Beurteilung und Vergütung von Verbesserungsvorschlägen. Verbesserungsvorschläge können Betriebsangehörige der AG und der Konzernunternehmen sowie Angehörige der Unternehmen einreichen, die mit der Herstellung, Montage, Aufbauherstellung, dem Vertrieb und der Verwendung von Fahrzeugen (auch Kooperationsfahrzeugen) der Marke des Fahrzeugherstellers beauftragt sind. Die Angehörigen der zuletzt genannten Unternehmen können für einen angenommenen Verbesserungsvorschlag eine Prämie erhalten. Im Jahr 1989 war der Kläger im Verkaufsbereich der Beigeladenen tätig. Im Dezember 1989 reichte er bei der Abteilung Vorschlagswesen der AG einen Verbesserungsvorschlag ("Filter nur mit einem Verschlussstopfen") ein, der von der AG angenommen wurde. Der Kläger erhielt eine Prämie in Höhe von 15.296 DM. Die Prämie wurde im September 1992 über die Beigeladene ausgezahlt. Die Beigeladene führte aus der Prämie Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an die Beklagte als Einzugsstelle ab. Das Finanzamt rechnete bei der Einkommensteuerfestsetzung für das Jahr 1992 die Prämie zu den Einkünften aus selbständiger Tätigkeit. Der Kläger beantragte daraufhin im August 1993 die Überprüfung der beitragsrechtlichen Beurteilung der Prämie. Die Beklagte stellte fest, dass es sich bei der Prämie für den Verbesserungsvorschlag um sozialversicherungspflichtiges Entgelt handele und lehnte die Erstattung der Arbeitnehmeranteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag ab (Bescheid vom 22. September 1993, Widerspruchsbescheid vom 4. Februar 1994).

Das Sozialgericht (SG) hat die Klage abgewiesen (Urteil vom 11. September 1995). Das Landessozialgericht (LSG) hat die Berufung zurückgewiesen (Urteil vom 24. April 1997). Der Kläger habe keinen Anspruch auf Erstattung der aus der Prämie erhobenen Beiträge. Diese seien nicht zu Unrecht entrichtet worden, denn bei der Prämie handele es sich um Arbeitsentgelt iS des § 14 Abs 1 des Sozialgesetzbuchs - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV).

Mit der Revision rügt der Kläger eine Verletzung des § 14 Abs 1 SGB IV. Der Kläger beantragt sinngemäß,

das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen vom 24. April 1997 und das Urteil des Sozialgerichts Lüneburg vom 11. September 1995 sowie den Bescheid der Beklagten vom 22. September 1993 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 4. Februar 1994 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihm den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten, die von der im September 1992 gezahlten Prämie in Höhe von 15.296 DM einbehalten wurden.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Die Beigeladene hat sich im Revisionsverfahren nicht geäußert.

II

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das LSG hat die Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil des SG zu Recht zurückgewiesen. Der angefochtene Bescheid der Beklagten ist rechtmäßig. Der Kläger hat nach dem allein in Betracht kommenden § 26 Abs 2 SGB IV keinen Anspruch auf Erstattung der Arbeitnehmeranteile der Beiträge aus der Prämie. Diese Beiträge sind nicht zu Unrecht entrichtet worden.

Der Kläger hatte wegen seiner Beschäftigung bei der Beigeladenen aus einem Arbeitsentgelt Beiträge zu entrichten. Dies ergibt sich für die Krankenversicherung aus § 226 Abs 1 Satz 1 Nr 1 des Sozialgesetzbuchs - Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V), für die Rentenversicherung aus § 162 Nr 1 des

Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) und für die Arbeitslosenversicherung aus § 175 Abs 1 Nr 1 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), das hier ungeachtet seiner weitgehenden Aufhebung zum 1. Januar 1998 durch Art 82 des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes vom 24. März 1997 (BGBl S 589) für die beitragsrechtliche Beurteilung des vorher liegenden Zeitraumes Anwendung findet.

Die Prämie für den Verbesserungsvorschlag ist Arbeitsentgelt. Nach § 14 Abs 1 SGB IV, der nach § 173a AFG auch für das Arbeitsförderungsrecht gilt, sind Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Zu den Einnahmen, die im Zusammenhang mit einer Beschäftigung erzielt werden, gehören auch solche aus Tätigkeiten in einem sogenannten einheitlichen Beschäftigungsverhältnis. Ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis wird von der Rechtsprechung angenommen, wenn eine selbständige Tätigkeit mit einer abhängigen Beschäftigung derart verbunden ist, dass sie nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt werden kann und insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint (BSG SozR 3-2400 § 14 Nr 8). Der Kläger hat die Prämie für den Verbesserungsvorschlag im Zusammenhang mit seiner Beschäftigung erzielt, denn sie ist für eine Tätigkeit in einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis gezahlt worden.

Die Art der Verbindung, die zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung bestehen muss, um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis annehmen zu können, lässt sich nicht abstrakt für alle selbständigen Tätigkeiten umschreiben. Sie wird vielmehr von der Eigenart der jeweiligen selbständigen Tätigkeit bestimmt. Eine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses ist regelmäßig die Tätigkeit eines Arbeitnehmers, der iS des Gesetzes über Arbeitnehmererfindung (ArbNErfG) vom 25. Juli 1957 (BGBl S 756) eine patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung (vgl § 2 ArbNErfG) oder einen technischen Verbesserungsvorschlag (vgl § 3 ArbNErfG) ausarbeitet. Maßgebend ist, dass die Erfindung oder der Verbesserungsvorschlag auch aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse, die während der Beschäftigung gemacht wurden, möglich geworden und dem Arbeitgeber nützlich ist. Die Vergütungen und Prämien für Erfindungen und Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern sind dementsprechend seit jeher als Arbeitsentgelt und steuerrechtlich als Arbeitslohn angesehen worden. Sie waren in der Vergangenheit allerdings nach Maßgabe der Verordnung über die steuerliche Behandlung der Vergütungen für Arbeitnehmererfindungen vom 6. Juni 1951 (BGBl S 388) und der Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge vom 18. Februar 1957 (BGBl S 33) steuer- und gegebenenfalls beitragsfrei (vgl Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, S 3111, Stand Juni 1982). Diese Verordnungen sind jedoch mit Ablauf des Jahres 1989 außer Kraft getreten (vgl Art 10 Steuerbereinigungsgesetz 1985 vom 14. Dezember 1984 <BGBl S 1493>).

Die Tätigkeit bei Arbeitnehmererfindungen oder Verbesserungsvorschlägen braucht nicht weitergehend mit der abhängigen Beschäftigung verbunden zu sein, etwa in der Art, dass sie in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden ist, um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis anzunehmen. Die aus der Beschäftigung im Betrieb gewonnenen Kenntnisse für die Entwicklung des Verbesserungsvorschlags und der Nutzen des Betriebes aus dem Verbesserungsvorschlag sind hinreichend, um die selbständige Tätigkeit und das abhängige Beschäftigungsverhältnis insgesamt als einheitliches Beschäftigungsverhältnis zu werten. Soweit der Senat bei einer Notariatsgehilfin für die gleichzeitig ausgeübte Tätigkeit als Auflassungsbevollmächtigte eine zeitliche, inhaltliche und organisatorische Einbindung in die Beschäftigung als Notariatsgehilfin gefordert hat, um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis anzunehmen (vgl BSG SozR 3-2400 § 14 Nr 8 S 17), beruhte dies auf der Eigenart der dort zu beurteilenden Tätigkeit.

Der enge Zusammenhang zwischen Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit bei der Entwicklung eines Verbesserungsvorschlags wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Vorschlag sich auf ein Produkt bezieht, das vom Arbeitgeber für einen Dritten vertrieben wird und der Dritte den Vorschlag bei der Herstellung des Produkts verwertet. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber vom Hersteller durch besondere vertragliche Bindungen in den Vertrieb einbezogen ist, wie der Vertragshändler eines Fahrzeugherstellers. Hier ist allgemein davon auszugehen, dass das Ergebnis des Verbesserungsvorschlags für den Vertragshändler nützlich ist. In diesen Fällen ist nicht erforderlich, dass der Verbesserungsvorschlag unter das ArbNErfG fällt.

Der notwendige enge Zusammenhang zwischen Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit bei der Entwicklung des Verbesserungsvorschlags besteht hier. Das LSG hat unangefochten festgestellt, dass der Kläger durch sein Beschäftigungsverhältnis bei der beigeladenen Vertragshändlerin in die Lage versetzt worden ist, Verbesserungsvorschläge bei der AG einzubringen, und dass die im Rahmen seines

Beschäftigungsverhältnisses gewonnenen Erfahrungen sich auf den Erfolg seines Vorschlags ausgewirkt haben. Die Kenntnisse, die er als Verkäufer über die technische Ausstattung der Fahrzeuge erworben hat, haben ihn in die Lage versetzt, Verbesserungsvorschläge zu planen und einzubringen. - Unerheblich ist es demgegenüber, dass der Verbesserungsvorschlag vom Kläger nicht in Erfüllung seiner Leistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis erarbeitet worden ist, sondern auf einer zusätzlichen Arbeitsleistung beruhte, die nicht aus der Beschäftigung geschuldet und, wie der Kläger vorträgt, außerhalb der Arbeitszeit in seinen eigenen Räumen erbracht wurde. Eine Erfindung oder ein Verbesserungsvorschlag als geistige Leistung entsteht häufig weitgehend außerhalb der Arbeitszeit und unabhängig von der Einbindung in betriebliche Abläufe.

Die Zurechnung der von der AG gezahlten Prämie zum Arbeitsentgelt steht nicht entgegen, dass die AG nicht die Arbeitgeberin des Klägers und die Beigeladene auch kein Konzernunternehmen, sondern als rechtlich selbständiges Unternehmen Vertragshändlerin der AG ist. Durch § 14 Abs 1 SGB IV wird das Arbeitsentgelt nicht auf Einnahmen beschränkt, die vom Arbeitgeber selbst gezahlt werden. Arbeitsentgelt können auch Leistungen eines Dritten sein. Die Rechtslage hat sich insoweit gegenüber dem früher geltenden § 160 Abs 1 der Reichsversicherungsordnung nicht geändert, in dem der Bezug von Dritten erwähnt wurde. Der Senat hat dementsprechend zu § 14 Abs 1 SGB IV bereits entschieden, dass Zuwendungen eines Autoherstellers an Mitarbeiter von Vertragshändlern Arbeitsentgelt dieser Mitarbeiter sein können (vgl BSG SozR 2100 § 14 Nr 19), und die Arbeitsentgelteigenschaft für Zuwendungen bejaht, die für die Arbeitsleistung zusätzlich zum Arbeitslohn geleistet werden.

Wird das Entgelt wie hier von einem Dritten für eine zusätzliche Tätigkeit gezahlt, muss allerdings ein Zusammenhang zwischen diesem Entgelt und dem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis bestehen. Dieser Zusammenhang ist hier gegeben. Der Kläger konnte seinen Verbesserungsvorschlag nach der Betriebsvereinbarung nur einreichen, weil er Mitarbeiter eines Unternehmens war, das mit dem Vertrieb von Fahrzeugen der Marke der AG beauftragt ist. Nur als Beschäftigter der Beigeladenen hat er auch die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Prämie erhalten. Unerheblich ist, dass der Kläger keinen Anspruch auf die Prämie hatte. Arbeitsentgelt sind nach § 14 Abs 1 SGB IV auch solche Leistungen, auf die kein Anspruch besteht. Entscheidend und ausreichend ist insoweit, dass die Prämie ohne die Beschäftigung bei der Beigeladenen nicht gezahlt worden wäre.

Am Ergebnis ändert nichts, dass die Prämie vom zuständigen Finanzamt steuerrechtlich den Einkünften aus selbständiger Arbeit zugerechnet worden ist. Die steuerrechtliche Beurteilung als Arbeitslohn oder als Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit (= Arbeitseinkommen iS von § 15 Abs 1 SGB IV) ist für die Beurteilung der Arbeitsentgelteigenschaft im Sozialversicherungsrecht nicht maßgebend oder vorgreiflich. Ob die Beurteilung des Finanzamts steuerrechtlich zutreffend war, ist hier nicht zu entscheiden.

Demnach erwies sich die Revision des Klägers als unbegründet. Sie war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bundesverwaltungsgericht 31.1.1980 – 2 C 3/78

Amtlicher Leitsatz

Entscheidungen eines Prüfungs- und Bewertungsausschusses über Prämien für anerkannte Verbesserungsvorschläge sind durch die Verwaltungsgerichte nur beschränkt nachprüfbar.

Tatbestand

Der Kläger ist als Oberamtsrat beim Bundesminister der Finanzen beschäftigt. Im März 1969 legte er in einer umfangreichen Ausarbeitung Verbesserungsvorschläge für das Kraftfahrzeugwesen und den kraftfahrtechnischen Dienst in der Bundesfinanzverwaltung vor. Im Wesentlichen schlug er vor, zum Zwecke der Kostenersparnis

- a) als Zielvorstellung die Abschaffung des kraftfahrtechnischen Dienstes bei den Oberfinanzdirektionen ins Auge zu fassen,
- b) "schon jetzt" die Zahl der technischen Beamten für das Kraftfahrzeugwesen von gegenwärtig 21 auf 3 zu verringern,
- c) "ab sofort" die Betreuung von Fahrzeugen anderer Verwaltungen einzustellen oder für die Betreuung jedes dieser Fahrzeuge einen Unkostenersatz in Höhe von jährlich 180 DM zu fordern.

Der zuständige Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss für das Vorschlagwesen beschloss, zwei der drei Vorschläge als verwertbar bzw teilweise verwertbar anzuerkennen, und setzte gleichzeitig als Belohnung hierfür gemäß Abschnitt B Nr 1 des Prämienberechnungsplans (Anlage zu den Richtlinien für das Vorschlagwesen in der Bundesverwaltung (ohne Bundespost und Bundesbahn) in der Fassung vom 11. Oktober 1965 - RL -) Prämien von 200 und 400 DM fest.

Gleichzeitig mit der Übersendung der Anerkennungsschreiben und der Auszahlung der Prämien an den Kläger wurde auf dessen Wunsch die Eintragung der Prämierung in seinen Personalakten veranlasst.

Mit den als Widerspruch, hilfsweise als Dienstaufsichtsbeschwerde bezeichneten Eingaben vom 5. und 18. November 1970 machte der Kläger im Wesentlichen geltend, ihm stünden für beide anerkannten Verbesserungsvorschläge die Höchstprämie von je 10.000 DM zu; eine Prämie in Höhe von 10 vH der Jahresersparnis sei in Abschnitt B Nr 2 des Prämienberechnungsplans nicht nur für hervorragende Verbesserungsvorschläge mit besonders großen Einsparungen vorgesehen, sondern auch "allgemein" für Vorschläge mit Ersparnissen, die ohne besondere Schwierigkeiten berechnet werden könnten; bei Durchführung seiner beiden anerkannten Vorschläge seien solche ohne besondere Schwierigkeiten zu berechnende Ersparnisse von jedenfalls über 100.000 DM jährlich zu erwarten.

Der Bundesminister der Finanzen teilte dem Kläger mit Schreiben vom 4. Dezember 1970 unter anderem mit, dass weder ein Widerspruch noch ein anderer förmlicher Rechtsbehelf zulässig seien, weil sich der Kläger gemäß Abschnitt C Nr 2 RL mit der Einsendung seiner Vorschläge den Bestimmungen der veranstaltenden Dienststelle für das Vorschlagwesen unterworfen und die Entscheidung des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses unter Ausschluss des Rechtsweges als endgültig anerkannt habe. Gegen das Schreiben vom 4. Dezember 1970 erhob der Kläger unter dem 1. Oktober 1971 "insoweit Widerspruch, als darin im Ergebnis mein Anspruch auf Schadensersatz wegen Verletzung der Fürsorgepflicht verneint wird". Der damalige Bundesminister für Wirtschaft und Finanzen lehnte es mit Schreiben vom 21. Oktober 1971 erneut ab, einen Widerspruchsbescheid zu erlassen, weil die Entscheidung des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses keine mit Rechtsbehelfen anfechtbare Maßnahme darstelle und hieran auch der Hinweis des Klägers auf die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht nichts ändern könne.

Der Kläger hat am 18. Oktober 1971 Klage beim Verwaltungsgericht Köln erhoben und zuletzt beantragt, die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger weitere 19.400 DM nebst 4% Zinsen seit dem 1. Januar 1971 zu zahlen, hilfsweise, die Beklagte zu verpflichten, den Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss für das Vorschlagwesen beim Bundesminister der Finanzen anzuweisen, über das Prämienbegehren des Klägers unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu entscheiden, äußerst hilfsweise, den Rechtsstreit an das Landgericht Bonn zu verweisen.

Mit dem auf die mündliche Verhandlung vom 12. September 1973 ergangenen Urteil hat das Verwaltungsgericht die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen mit Urteil vom 6. Februar 1975 zurückgewiesen, im Wesentlichen aus folgenden Gründen:

Der Verwaltungsrechtsweg sei gemäß § 172 des Bundesbeamtengesetzes - BBG - in Verbindung mit § 126 des Beamtenrechtsrahmengesetzes - BRRG - gegeben, weil ein unlösbarer Zusammenhang zwischen dem vorliegenden Begehren und dem Beamtenverhältnis des Klägers bestehe. [Die Bestimmung in Abschnitt C Nr 2 Satz 5 RL stehe der Zulässigkeit der Klage nicht entgegen, denn der durch Gesetz](#)

zugelassene Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten dürfe nicht durch Verwaltungsvorschrift abbedungen werden. Ob die Aufrufe im Bereich des Vorschlagwesens als Auslobungen im Sinne der §§ 657ff BGB zu bewerten seien, könne auf sich beruhen; die Bestimmung des § 661 Abs 2 Satz 2 BGB, welche die "Entscheidung" über die "Bewerbung" als "für die Beteiligten verbindlich" erkläre, finde nur auf Preisausschreiben Anwendung; der Kläger habe seinen Vorschlag aber unabhängig von einem "befristeten Aufruf ... nach Art eines Preisausschreibens" (vgl Abschnitt A Nr 6 Satz 2 RL) unterbreitet.

Die Klage sei indes unbegründet. Mangels einer gesetzlichen Regelung habe der beklagte Dienstherr über die Anerkennung eines Vorschlages, über die Höhe der auszahlenden Prämie für die anerkannten Verbesserungsvorschläge und über die Art und Weise, in der er den Vorschlag bei der weiteren dienstlichen Verwendung oder bei etwaigen Beförderungen des Vorschlagenden berücksichtigen wolle, nach seinem durch die Richtlinien und den Prämienberechnungsplan sowie durch Art 3 Abs 1 GG gebundenen Ermessen zu befinden. Der Wortlaut des Abschnitts B Nr 2 des Prämienberechnungsplans sei allerdings nicht eindeutig. Die Verwendung des Wortes "allgemein" könnte - bei rein sprachlicher Betrachtung - auch als Bestätigung für die vom Kläger vertretene Auffassung verstanden werden, dass die beiden genannten Tatbestände voneinander unabhängig und rechtlich in vollem Umfang gleichgestellt seien. Entscheidendes Gewicht müsse deshalb auf die rechtspolitische Zielsetzung der Richtlinien gelegt werden. Aus der Gegenüberstellung von "Regelfällen" und "Sonderfällen" folge, dass die Bundesregierung eine in angemessenem Verhältnis zu den Einsparungen festzusetzende Prämie nur für Ausnahmefälle habe zulassen wollen. Dies verbiete eine Auslegung, die im Ergebnis für die Höhe der Prämie lediglich auf die leichte Berechenbarkeit der Ersparnis abstelle und dadurch das Regel-Ausnahmeverhältnis jedenfalls bei Verbesserungsvorschlägen rein technischer Art in sein Gegenteil verkehren würde. Eine Prämie "nach der Ersparnis", die gegenüber der nach dem Punktwertverfahren (Abschnitt A des Prämienberechnungsplans) berechneten Prämie erheblich höher ausfalle, solle nach den einleitenden Worten in Abschnitt B Nr 2 des Prämienberechnungsplans von vornherein nur in Betracht kommen, wenn ein "hervorragender Verbesserungsvorschlag" in Frage stehe.

Nur in dieser Auslegung sei die hier anzuwendende Verwaltungsvorschrift mit Art 3 Abs 1 GG vereinbar. Die leichte Berechenbarkeit der Ersparnis sei für sich allein kein zureichender Grund für eine Prämienberechnung "nach der Ersparnis". Es gebe keinen vernünftigen Grund, durchschnittlich gute Verbesserungsvorschläge mit normalen Einsparungen und hervorragende Verbesserungsvorschläge allein wegen der leichten Berechenbarkeit der Einsparung bei der Prämierung gleichzubehandeln oder durchschnittlich gute Verbesserungsvorschläge mit mittleren Einsparungen mit ganz verschiedenen hohen Prämien zu belohnen, je nachdem, ob die Ersparnis nur schwer oder aber ohne besondere Schwierigkeiten zu berechnen sei. Es sei deshalb rechtlich nicht zu beanstanden, dass sich der zuständige Ausschuss beim Bundesminister der Finanzen in seiner Sitzung vom 28. März 1966 dafür entschieden habe, eine Prämienberechnung "nach der Ersparnis" auch im Rahmen des Abschnitts B Nr 2 Satz 1 Halbs 2 des Prämienberechnungsplans nur dann vorzunehmen, wenn ein "hervorragender Verbesserungsvorschlag" vorliege. Der Hinweis des Klägers auf eine andersartige Prämienverteilung im April 1974 gebe keinen hinreichenden Anhaltspunkt für eine nachträgliche Änderung dieser Praxis des Ausschusses. -

Bei der Bewertung des Vorschlages als hervorragend oder nicht hervorragend und der Zuerkennung der Punktwerte nach Abschnitt A des Prämienberechnungsplans sei dem Ausschuss eine Beurteilungsermächtigung eingeräumt. Seine Entscheidungen unterliegen deshalb nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle.

Aus dem in der Behörde verteilten Merkblatt über das Vorschlagwesen in der Bundesverwaltung könne der Kläger keinen Vertrauenstatbestand zu seinen Gunsten ableiten. In diesem Merkblatt, das sich übrigens mit Abschnitt B Nr 2 Satz 1 Halbs 2 des Prämienberechnungsplans inhaltlich im Wesentlichen decke, werde ausdrücklich auf die nur "verkürzte" Wiedergabe der mit Fundstelle angegebenen Richtlinien sowie auf die Möglichkeit hingewiesen, die noch verbleibenden Fragen an den "für das Vorschlagwesen zuständigen Herrn" der Dienststelle zu richten.

Auf einen Vergleich mit den in der Wirtschaft gezahlten, nach Meinung des Klägers allgemein höheren Prämien für Verbesserungsvorschläge komme es nicht an. Die Beklagte sei nicht aufgrund gesetzlicher Vorschrift zur Gewährung von Prämien verpflichtet, sondern nur, weil sie sich durch die Verwaltungsvorschriften hierzu bereit erklärt und dadurch insoweit selbst gebunden habe. Diese Bindung bedeute indes nur, dass sie nicht willkürlich im Einzelfall von ihrer Praxis abweichen dürfe.

Mit der vom Bundesverwaltungsgericht zugelassenen Revision gegen dieses Urteil verfolgt der Kläger seinen bisherigen Klageantrag weiter. Er rügt die Verletzung materiellen Rechts und macht insbesondere geltend, dass § 661 Abs 2 Satz 2 BGB auf die an die Einreichung des Verbesserungsvorschlages anknüpfende Rechtsbeziehung zur Beklagten wegen des durch gegenseitige Treue und Fürsorge geprägten besonderen Rechtscharakters des Beamtenverhältnisses nicht entsprechend anwendbar sei.

Die Beklagte tritt der Revision entgegen und weist in Sonderheit darauf hin, dass dem Kläger jedenfalls nach der praktischen Handhabung der Richtlinien über das Vorschlagwesen durch den Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss beim Bundesminister der Finanzen, die für die Herleitung von Ansprüchen aus den Verwaltungsvorschriften letztlich allein maßgebend sei, die geltend gemachten höheren Prämien nicht zustünden.

Der Oberbundesanwalt beteiligt sich am Verfahren. Er hält die Bestimmung des Abschnitts C Nr 2 RL, soweit sie den Rechtsweg ausschließen solle, für unvereinbar mit Art 19 Abs 4 GG. Gegen eine entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Auslobung erhebt er unter Hinweis auf die engen Rechtsbeziehungen des Beamten zum Dienstherrn Bedenken.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zutreffend abgewiesen.

1. Die Klage ist als allgemeine Leistungsklage zulässig. Für sie ist gemäß § 126 Abs 1 des Beamtenrechtsrahmengesetzes - BRRG - (§ 172 des Bundesbeamtengesetzes - BBG -) der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten eröffnet.

Der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung höherer Prämien für die anerkannten bzw teilweise anerkannten Verbesserungsvorschläge gemäß den Richtlinien der Bundesregierung für das Vorschlagwesen in der Bundesverwaltung (ohne Bundespost und Bundesbahn) in der Fassung vom 11. Oktober 1965 (GMBI 1965 S 367) - RL - hat seine Wurzel in dem konkreten Beamtenverhältnis des Klägers. Die Teilnahme des Klägers am Vorschlagwesen in der Bundesverwaltung, die Prüfung und Bewertung der von ihm eingereichten Verbesserungsvorschläge durch den bei seiner Dienstbehörde eingerichteten Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss und schließlich dessen Entscheidung über die Höhe der dem Kläger zustehenden Prämien sowie deren Auszahlung vollzogen sich eingebettet in das bestehende Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten. Besonders deutlich zeigt sich der enge Bezug der Beteiligung am Vorschlagwesen zum bestehenden Dienstverhältnis - hier einem Beamtenverhältnis - in Abschnitt D Nr 2 RL: Hiernach kann neben der schriftlichen Anerkennung und einer Prämie ein Vorschlag belohnt werden durch Veröffentlichung in den Hausnachrichten, am Schwarzen Brett oder im Ministerialblatt (Amtsblatt) ; außerdem kann die Dienststelle den Prämiierten an der Durchführung des Vorschlages beteiligen, ihn in der Ausbildung fördern, bevorzugt befördern oder auf einem höherwertigen Arbeitsplatz verwenden, zu einschlägigen Kursen, Tagungen und Messen entsenden uam; schließlich ist die Prämierung auf Wunsch des Vorschlagenden in den Personalakten zu vermerken. Die aufgrund der Teilnahme am Vorschlagwesen geltend gemachten Ansprüche, in Sonderheit auch der hier im Streit befindliche Anspruch auf (gleichmäßige) Festsetzung der Prämien für anerkannte Vorschläge entsprechend den in den Richtlinien im Voraus niedergelegten, abstrakt-generellen Maßstäben, sind mithin solche aus dem jeweiligen Dienstverhältnis. Dieses ist im Falle des Klägers ein Beamtenverhältnis. Die aus einem solchen Rechtsverhältnis abgeleiteten Rechte sind öffentlich-rechtlicher Natur. Gemäß Art 19 Abs 4 GG darf wegen behaupteter Rechtsverletzungen durch die öffentliche Gewalt - und hierzu zählen auch Maßnahmen des Dienstherrn, die geeignet sind, den Beamten in seinen Rechten zu verletzen - der Rechtsweg nicht von vornherein ausgeschlossen werden (vgl Urteil vom 8. Juli 1970 - BVerwG 6 C 48.66 - (Buchholz 232 § 54 BBG Nr 6)). Abschnitt C Nr 2 (zweiter Absatz) RL, wonach sich der Teilnehmer am Vorschlagwesen mit der Einsendung von Vorschlägen den Bestimmungen der veranstaltenden Dienststelle unterwirft und die Entscheidung des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses "unter Ausschluss des Rechtsweges" als endgültig anerkennt, steht deshalb - selbst wenn mit ihm ungeachtet des eingeschränkten Wortlauts der Bestimmung Rechtsstreitigkeiten im Bereich des Vorschlagwesens überhaupt umfassend ausgeschaltet werden sollten - der Zulässigkeit der hier erhobenen Klage nicht entgegen.

Nachdem die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 21. Oktober 1971 den Erlass eines Widerspruchsbescheides definitiv abgelehnt hatte, bedurfte es gemäß § 75 VwGO nicht mehr der Durchführung des an sich in § 126 Abs 3 BRRG vorgeschriebenen Vorverfahrens (vgl BVerwGE 51, 351 (352)).

2. Die Abweisung der Klage als unbegründet verletzt jedenfalls im Ergebnis nicht revisibles Recht. Die "Richtlinien für das Vorschlagwesen in der Bundesverwaltung" sind weder nach ihrer äußeren Form noch nach ihrem materiellen Gehalt Rechtsnormen. Es bedarf hier keiner Entscheidung, ob sie als Verwaltungsvorschriften ausnahmsweise dem revisiblen Recht gleichgesetzt werden könnten. Ebenso kann offenbleiben, ob das Berufungsgericht den für die Interpretation von Verwaltungsvorschriften geltenden Grundsatz hinreichend beachtet hat, wonach solche Vorschriften nicht wie Rechtsnormen, sondern wie Willenserklärungen des Vorschriftengebers auszulegen sind (vgl BVerwGE 58, 45 (51f) ; Urteil vom 29. April 1971 - BVerwG 2 C 20.69 - (Buchholz 232 § 8 BBG Nr 8) ; Beschluss vom 1. Juni 1979 - BVerwG 6 B 33.79 - (DÖV 1979, 793 = NJW 1980, 75)). Schließlich bedarf es auch keiner Prüfung der Frage, ob der vom Berufungsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegte Inhalt des Abschnitts B Nr

2 des Prämienberechnungsplans, durch ausreichende tatsächliche Feststellungen über den Willen des Vorschriftengebers, hier: der Bundesregierung, getragen wird (vgl hierzu BVerwGE 52, 193 (199)). Das angefochtene Urteil stellt sich jedenfalls im Ergebnis als richtig dar, weil dem Kläger ein auf die Richtlinien, insbesondere auf den Wortlaut des Prämienberechnungsplans gestützter, gerichtlich verfolgbarer Anspruch auf höhere Prämien schon aus anderen rechtlichen Gründen nicht zusteht.

Das Berufungsgericht hat Abschnitt C Nr 2 (zweiter Absatz) RL nur bei der Prüfung der Zulässigkeit der Klage unter dem Gesichtspunkt des Ausschlusses des Rechtsweges gewürdigt. Es hat sich nicht mit der Frage beschäftigt und auch keine Feststellungen darüber getroffen, ob in der genannten Bestimmung eine Begrenzung der auf die Richtlinien und ihre Anwendung gestützten materiellrechtlichen Ansprüche zu sehen ist mit der Folge, dass auch der Umfang der gerichtlichen Nachprüfung im gleichen Maße beschränkt ist, weil die Rechtsweggarantie des Art 19 Abs 4 GG nicht selbst materielle Rechte begründet, sondern sie voraussetzt (vgl BVerfGE 27, 297 (305)). Das Revisionsgericht ist deshalb nicht gehindert, in eigener Rechtsanwendung den möglichen Umfang der aus den Richtlinien ableitbaren Ansprüche festzulegen. Diese rechtliche Prüfung führt zu dem Ergebnis, dass die Bundesregierung mit den Richtlinien über das Vorschlagwesen materiellrechtliche Prämienansprüche grundsätzlich nur nach Maßgabe der Entscheidungen des jeweils zuständigen Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses eingeräumt hat und eine gerichtliche Prüfung der Entscheidungen des Ausschusses über die Bemessung der Prämien nur in engen Grenzen zulässig ist. Eine solche rechtliche Ausgestaltung der Prämienansprüche für Verbesserungsvorschläge verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Sie hat im vorliegenden Fall zur Folge, dass der Kläger keine höheren Prämien beanspruchen kann als die, welche ihm vom Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss beim Bundesminister der Finanzen bereits zuerkannt worden sind.

Im einzelnen Fall gilt folgendes: Mit dem Aufruf, Vorschläge einzusenden, "die der Verwaltungsvereinfachung und der Verbesserung der Arbeitsmethoden, des Arbeitsablaufs und der sozialen Einrichtungen und Maßnahmen einschließlich des Unfallschutzes dienen sollen" (vgl Abschnitt A Nr 1 RL), sowie mit der Ankündigung, dass vom jeweils zuständigen Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss anerkannte Vorschläge durch ein Anerkennungsschreiben und eine Prämie - außerdem fakultativ durch berufsfördernde Maßnahmen - belohnt werden (vgl Abschnitt D Nr 1 und Nr 2 RL), bewegt sich die Beklagte in einem nicht durch Rechtsnormen vorgeprägten Raum, der ihrer Gestaltung aufgrund eigener Initiative und nach selbst gesetzten Regeln und Wertungen offensteht.

Sie ist in Sonderheit durch keinerlei Rechtspflicht, auch nicht durch die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht, gehalten, ihren Bediensteten für die von ihnen eingesandten Verbesserungsvorschläge Belohnungen in Form von Geldprämien zu zahlen. Hiervon ausgehend entspricht es der Interessenlage der öffentlichen Verwaltung, Streitigkeiten und gerichtliche Auseinandersetzungen mit den Teilnehmern am Vorschlagwesen über die Anerkennung und Bewertung von eingesandten Verbesserungsvorschlägen und über die Höhe der als Belohnung ausgesetzten Prämien soweit wie möglich auszuschließen. Es müsste sich andernfalls die Frage aufdrängen, ob ein Aufruf zur Einreichung von Verbesserungsvorschlägen und die Schaffung eines besonderen Anreizes in Form von Prämien überhaupt noch sinnvoll und nützlich ist. - Die Beklagte hat in den Richtlinien besondere Vorkehrungen getroffen, damit das Vorschlagwesen dieser Interessenlage entsprechend abgewickelt werden kann. Sie hat - ausgehend vom Grundsatz einer streng "neutralen" Leitung des Vorschlagwesens - die Prüfung und Bewertung der Vorschläge und die Festsetzung der Prämien besonderen Ausschüssen übertragen, deren Mitglieder ihr Amt unabhängig und weisungsfrei ausüben und deren Entscheidungen über Geldprämien und Sachprämien die Dienststelle, bei der der Ausschuss jeweils gebildet ist, binden (vgl im einzelnen Abschnitte C Nrn 3 bis 5, D Nr 1 RL in Verbindung mit dem Prämienberechnungsplan). In diesem Zusammenhang ist die Bestimmung des Abschnitts C Nr 2 (zweiter Absatz) RL rechtlich zu werten, wonach sich der Teilnehmer mit der Einsendung von Vorschlägen den Bestimmungen der veranstaltenden Dienststelle für das Vorschlagwesen unterwirft und die Entscheidung des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses unter Ausschluss des Rechtsweges als endgültig anerkennt. Sie vermag zwar - wie dargelegt - die Anrufung der Gerichte in Bezug auf Entscheidungen des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses nicht von vornherein auszuschließen. Sie gewinnt aber nach dem Willen des Vorschriftengebers jedenfalls eine materiellrechtliche Bedeutung und wirkt sich aus diesem Grunde auch auf den Umfang der gerichtlichen Kontrolle von Entscheidungen des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses aus.

Die mit dem gleichzeitigen Inaussichtstellen von Belohnungen, insbesondere in Gestalt von Geldprämien, verbundene Aufforderung, Vorschläge zur "Verwaltungsvereinfachung" und zur "Verbesserung der Arbeitsmethoden, des Arbeitsablaufs und der sozialen Einrichtungen und Maßnahmen einschließlich des Unfallschutzes" (vgl Abschnitt A Nr 1 RL) einzureichen, lässt eine Verwandtschaft zu dem in §§ 657ff BGB geregelten Rechtsinstitut der Auslobung erkennen. Im Falle einer Auslobung, die eine

Preisbewerbung zum Gegenstand hat (Preisausschreiben), ist die Entscheidung darüber, ob eine innerhalb der zu bestimmenden Frist erfolgte Bewerbung der Auslobung entspricht oder welche von mehreren Bewerbungen den Vorzug verdient, für die Beteiligten verbindlich (§ 661 Abs 2 Satz 2 BGB). Allerdings ist der Aufruf zur Einreichung von Verbesserungsvorschlägen nicht im Sinne des § 657 BGB auf die Vornahme einer Handlung, insbesondere nicht auf die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges, gerichtet. Für den in § 661 BGB geregelten Tatbestand des Preisausschreibens fehlt es überdies an der Befristung. Das Vorschlagwesen ist vielmehr eine Dauereinrichtung; daneben sind befristete Aufrufe "nach Art eines Preisausschreibens" möglich (vgl Abschnitt A Nr 6 RL). Der Bundesgerichtshof hat aber bereits mehrfach entschieden, dass die §§ 657ff BGB, in Sonderheit auch § 661 Abs 2 Satz 2 BGB, auf ähnliche Fallgestaltungen entsprechend anwendbar sind, wenn dies unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung nach Treu und Glauben dem erklärten Willen der Beteiligten entspricht (vgl BGHZ 17, 366 (370ff) ; BGH LM Nr 2 und Nr 2a zur § 661 BGB). - Der dem § 661 Abs 2 Satz 2 BGB zugrundeliegende Rechtsgedanke ist - mit noch zu erörternden Modifikationen - auch auf das im vorliegenden Fall durch Aufruf zur Teilnahme am Vorschlagwesen und Einsendung von Vorschlägen begründete Rechtsverhältnis anwendbar. Die entsprechende Anwendung von Vorschriften des bürgerlichen Rechts und die Übertragung der in bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen enthaltenen allgemeinen Rechtsgedanken auf öffentlich-rechtliche Rechtsbeziehungen begegnet, sofern nicht in dem jeweils einschlägigen öffentlichen Recht Sondervorschriften enthalten sind oder der Sinn des einschlägigen öffentlichen Rechts entgegensteht, keinen grundsätzlichen Bedenken (vgl BVerwGE 44, 45 (47) ; Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, Band I, Allgemeiner Teil, 10. Aufl 1973, § 9 (S 168ff) ; Wolff/Bachof, Verwaltungsrecht I, 9. Aufl 1974, § 44 (S 337f, 350) ; Erichsen/Martens, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl 1978, § 10 II 4 (S 129)). Es entspricht augenscheinlich dem Willen der Beklagten, so wie er in den Richtlinien der Bundesregierung für das Vorschlagwesen zum Ausdruck gelangt ist, dem Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss - ähnlich wie einem Preisgericht - die verbindliche Entscheidung über die Anerkennung von eingesandten Verbesserungsvorschlägen und die Bemessung der Prämien einzuräumen. Die Übertragung des dem § 661 Abs 2 Satz 2 BGB zugrundeliegenden Rechtsgedanken auf das hier zu beurteilende Rechtsverhältnis erscheint gerechtfertigt, weil - wie dargelegt - die Interessenlage der Beklagten in ihrer Grundstruktur der in § 661 BGB vorausgesetzten verwandt ist. Sondervorschriften des öffentlichen Rechts stehen dem nicht grundsätzlich entgegen: Insoweit ist erneut darauf hinzuweisen, dass die Beklagte freiwillige Leistungen in einem nicht durch öffentliche-rechtliche Pflichten vorgeprägtem Raum erbringt; höherrangiges Recht gebietet deshalb hier nicht die Einräumung tatbestandlich genau abgegrenzter und uneingeschränkt gerichtlich einklagbarer Rechtsansprüche auf Zahlung von Prämien. Jedoch folgt aus den schon bestehenden, von gegenseitiger Treue und Fürsorge geprägten Rechtsbeziehungen zwischen der Beklagten und den am Vorschlagwesen teilnehmenden Beamten, dass die Grenzen der gerichtlichen Nachprüfung von Entscheidungen des Prüfungsausschusses und Bewertungsausschusses jedenfalls weiter gesteckt sind als bei Entscheidungen von Preisgerichten in den von § 661 Abs 2 BGB unmittelbar erfassten Fällen einmaliger flüchtiger Rechtsbeziehungen zwischen Privatrechtssubjekten. Insoweit folgt der erkennende Senat den von den Beteiligten und auch vom Oberbundesanwalt in der mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht gegen die entsprechende Anwendung der §§ 657ff BGB vorgebrachten Bedenken. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs unterliegt der materielle Gehalt des Preisanspruchs keiner gerichtlichen Nachprüfung, und zwar auch dann nicht, wenn eine Partei geltend machen sollte, dass die Entscheidung der Preisrichter offenbar unrichtig sei; allenfalls das Verfahren des Preisgerichts ist, soweit es sich um schwerwiegende Mängel handelt, nachprüfbar (vgl BGHZ 17, 366 (373, 375) ; BGH LM Nr 2 zu § 661 BGB).

Findet die "Preisbewerbung" hingegen - wie hier - innerhalb eines bestehenden Dienstverhältnisses und Treueverhältnisses statt, so darf auch die materielle Entscheidung des für die Anerkennung von Vorschlägen und die Bemessung von Prämien zuständigen Gremiums nicht von vornherein jeglicher gerichtlicher Kontrolle entzogen sein. Die Beklagte ist gegenüber ihren Beamten in dem Sinne zur Gleichbehandlung verpflichtet, dass ihre Maßnahmen frei von sachfremden oder willkürlichen Erwägungen sein müssen. Dies gilt auch für Entscheidungen der Ausschüsse im Vorschlagwesen, die dem jeweiligen Dienstherrn rechtlich zuzuordnen sind. Der am Vorschlagwesen teilnehmende Beamte hat Anspruch darauf, dass der zuständige Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss bei den Entscheidungen, die seinen Verbesserungsvorschlag und die dafür verdiente Prämie betreffen, das Willkürverbot (Art 3 Abs 1 GG) beachtet. Diesen Anspruch kann er - ungeachtet des Abschnitts C Nr 2 (zweiter Absatz) RL - gerichtlich durchsetzen.

Unter Anlegung dieses Maßstabes erweist sich die auf höhere Prämien zielende Klage als unbegründet. Aus den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts ergibt sich, dass der Prüfungsausschuss und Bewertungsausschuss die Prämien jedenfalls ohne Einfluss sachfremder Erwägungen und frei von Willkür festgesetzt hat. Denn hiernach hat der Ausschuss eine Prämienberechnung "nach der Ersparnis"

im Rahmen des Abschnitts B Nr 2 Satz 1 Halbs 2 des Prämienberechnungsplans deshalb abgelehnt, weil es sich nicht um "hervorragende" Verbesserungsvorschläge handelte. Das ist nicht willkürlich. Übrigens hat sich der Kläger selbst nicht darauf berufen, dass die Entscheidung des Ausschusses sachlich unvertretbar oder grob unbillig oder aus sonstigen Gründen willkürlich sei. Er hat vielmehr stets geltend gemacht, dass die Festsetzung der Prämienhöhe mit dem Inhalt der Richtlinien nicht übereinstimme.

Insoweit findet indessen eine gerichtliche Kontrolle der Entscheidung des Ausschusses, wie sie der Kläger mit seiner auf Zahlung höherer Prämien gerichteten Klage erstrebt, wegen der rechtlich zulässigen Begrenzung der Reichweite des materiellen Prämienanspruchs nicht statt.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge vom 18.2.1957 (seit 1.1.1989 außer Kraft)

§ 1 Gewährung von Prämien für Verbesserungsvorschläge

Bei Prämien, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern für Verbesserungsvorschläge in dem Verfahren nach § 2 gewährt, werden der Steuerabzug vom Arbeitslohn und die Veranlagung zur Einkommensteuer nach Maßgabe der §§ 3 und 4 vorgenommen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Prämien

1. an Arbeitnehmer gewährt werden, die ausschließlich oder überwiegend mit der Erarbeitung von Verbesserungen beauftragt sind oder
2. unangemessen hoch sind oder
3. in der Form von laufenden Zuwendungen gewährt werden oder
4. für Vorschläge gewährt werden, deren Verwirklichung zu einer nur unwesentlichen Verbesserung führen würde oder
5. für Vorschläge gewährt werden, die als schutzfähige Erfindungen im Sinne des § 1 der Verordnung über die steuerliche Behandlung der Vergütung für Arbeitnehmer-Erfindungen vom 6. Juni 1951 (Bundesgesetzblatt 1, S. 388) behandelt werden.

§ 2 Verfahren bei der Prämiengewährung

(1) Die Besteuerung nach §§ 3 und 4 ist nur zulässig, wenn bei der Gewährung von Prämien für Verbesserungsvorschläge das folgende Verfahren eingehalten wird:

1. Über die Gewährung und die Höhe einer Prämie entscheidet der Arbeitgeber oder eine oder mehrere von diesem mit der Entscheidung beauftragten Person. In Betrieben und Dienststellen mit mehr als 20 Arbeitnehmern muss ein Ausschuss, dem der Arbeitgeber oder Betriebsleiter (in Verwaltungen der Dienststellenleiter oder sein Vertreter) oder die von ihm etwa beauftragten Personen und außerdem mindestens zwei Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle angehören, der Gewährung der Prämie und ihrer Höhe zustimmen. Ausschussmitglieder dürfen insoweit nicht mitwirken, als es sich um eine Beurteilung von eigenen Verbesserungsvorschlägen und von Verbesserungsvorschlägen ihrer Angehörigen (§ 10 des Steueranpassungsgesetzes) oder solcher Personen handelt, deren gesetzlicher Vertreter sie sind.

2. Die Gewährung und die Höhe einer Prämie und die Begründung hierfür sind in einer Niederschrift festzuhalten, die von dem Arbeitgeber oder Betriebsleiter (in Verwaltungen dem Dienststellenleiter oder seinem Vertreter) oder den von ihm etwa beauftragten Personen, bei Mitwirkung des in Nr. 1 bezeichneten Ausschusses außerdem von dessen Vorsitzendem oder seinem Vertreter und von einem weiteren Mitglied des Ausschusses zu unterschreiben ist.

3. Die Gewährung der Prämien ist den Arbeitnehmern des Betriebes oder der Verwaltung in geeigneter Weise bekanntzugeben.

(2) Die in Abs. 1 Nr. 2 bezeichnete Niederschrift ist bis zum Ablauf des 5. Kalenderjahres, das auf die Prämiengewährung folgt, aufzubewahren.

(3) Werden Prämien für Verbesserungsvorschläge von einer Dienststelle der Öffentlichen Verwaltung, einschl. der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost gewährt, so stehen Abweichungen von den in Abs. 1 vorgeschriebenen Verfahren bei der Prämiengewährung der Besteuerung nach §§ 3 und 4 nicht entgegen, wenn die Prämien nach Richtlinien gewährt werden, die von einer Obersten Bundesbehörde oder einer Obersten Landesbehörde oder dem Vorstand der Deutschen Bundesbahn erlassen oder gebilligt worden sind.

§ 3 Steuerabzug vom Arbeitslohn

Übersteigt die Prämie für einen Verbesserungsvorschlag (§§ 1 und 2) nicht DM 200,-, so gehört sie nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Übersteigt sie DM 200,-, so gehören ein Betrag von DM 200,- und die Hälfte des darüberhinausgehenden Betrages, höchstens jedoch ein Betrag von insgesamt DM 500,- nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

§ 4 Veranlagung

Bei der Veranlagung des Arbeitnehmers zur Einkommenssteuer sind die Vorschriften des § 3 anzuwenden.

§ 5 Anwendungszeitraum und Übergangsregelung

Die Vorschriften dieser Verordnung sind auf Prämien für Verbesserungsvorschläge anzuwenden, die dem Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 1988 zugehen. Für nach dem 31. Dezember 1989 eingereichte Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitnehmer bis zum Ablauf eines Monats nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung zufließen, ist die Anwendung der Vorschrift dieser Verordnung nicht von der Einhaltung der Vorschriften des § 2, Abs. 1 Nr. 1, Sätze 2 und 3 abhängig.

§ 6 Geltung im Land Berlin

Diese Verordnung gilt nach § 14 des 3. Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzblatt 1, S. 1) in Verbindung mit Artikel 15 des Gesetzes zur Neuordnung von Steuern vom 16. Dezember 1954 (Bundesgesetzblatt 1, S. 373) auch im Land Berlin.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20. Juli 1959 (Stand 1. September 1983), Nr. 29– 8

C. Technische Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 1)

(29) Nach § 20 Abs. 1 des Gesetzes hat der Arbeitnehmer für technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren, wie ein gewerbliches Schutzrecht, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald dieser sie verwertet. Eine solche Vorzugsstellung gewähren technische Verbesserungsvorschläge, die von Dritten nicht nachgeahmt werden können (z.B. Anwendung von Geheimverfahren; Verwendung von Erzeugnissen, die nicht analysiert werden können). Der technische Verbesserungsvorschlag als solcher muss die Vorzugsstellung gewähren; wird er an einem Gerät verwandt, das schon eine solche Vorzugsstellung genießt, so ist der Vorschlag nur insoweit vergütungspflichtig, als er für sich betrachtet, also abgesehen von der schon bestehenden Vorzugsstellung, die Vorzugsstellung gewähren würde. Bei der Ermittlung des Wertes des technischen Verbesserungsvorschlages im Sinne des § 20 Abs. 1 des Gesetzes sind dieselben Methoden anzuwenden wie bei der Ermittlung des Erfindungswertes für schutzfähige Erfindungen. Dabei ist jedoch allein auf die tatsächliche Verwertung durch den Arbeitgeber abzustellen; die unausgenutzte wirtschaftliche Verwertbarkeit (Nummer 24) ist nicht zu berücksichtigen. Sobald die Vorzugsstellung wegfällt, weil die technische Neuerung soweit bekannt geworden ist, dass sie auch von Wettbewerbern berechtigterweise benutzt wird, ist eine Vergütung nicht oder nicht mehr zu zahlen.

Anteilsfaktor

(30) Von dem im Ersten Teil ermittelten Erfindungswert ist mit Rücksicht darauf, dass es sich nicht um eine freie Erfindung handelt, ein entsprechender Abzug zu machen. Der Anteil, der sich für den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung dieses Abzuges an dem Erfindungswert ergibt, wird in Form eines in Prozenten ausgedrückten Anteilsfaktors ermittelt.

Der Anteilsfaktor wird bestimmt:

- a) durch die Stellung der Aufgabe,
- b) durch die Lösung der Aufgabe,
- c) durch die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Die im Folgenden hinter den einzelnen Gruppen der Tabellen a), b) und c) eingefügten Wertzahlen dienen der Berechnung des Anteilsfaktors nach der Tabelle unter Nummer 37. Soweit im Einzelfall eine zwischen den einzelnen Gruppen liegende Bewertung angemessen erscheint, können Zwischenwerte gebildet werden (z. B. 3, 5).

a) Stellung der Aufgabe

(31) Der Anteil des Arbeitnehmers am Zustandekommen der Dienststellung ist umso größer, je größer seine Initiative bei der Aufgabenstellung und je größer seine Beteiligung bei der Erkenntnis der betrieblichen Mängel und Bedürfnisse ist. Diese Gesichtspunkte können in folgenden 6 Gruppen berücksichtigt werden:

Der Arbeitnehmer ist zu der Erfindung veranlasst worden:

1. weil der Betrieb ihm eine Aufgabe unter unmittelbarer Angabe des beschrittenen Lösungsweges gestellt hat (1);
2. weil der Betrieb ihm eine Aufgabe ohne unmittelbare Angabe des beschrittenen Lösungsweges gestellt hat (2);
3. ohne dass der Betrieb ihm eine Aufgabe gestellt hat, jedoch durch die infolge der Betriebszugehörigkeit erlangte Kenntnis von Mängeln und Bedürfnissen, wenn der Erfinder diese Mängel und Bedürfnisse nicht selbst festgestellt hat (3);
4. ohne dass der Betrieb ihm eine Aufgabe gestellt hat, jedoch durch die infolge der Betriebszugehörigkeit erlangte Kenntnis von Mängeln und Bedürfnissen, wenn der Erfinder diese Mängel und Bedürfnisse selbst festgestellt hat (4);
5. weil er sich innerhalb seines Aufgabenbereichs eine Aufgabe gestellt hat (5);
6. weil er sich außerhalb seines Aufgabenbereichs eine Aufgabe gestellt hat (6).

Bei Gruppe 1 macht es keinen Unterschied, ob der Betrieb den Erfinder schon bei der Aufgabenstellung oder erst später auf den beschrittenen Lösungsweg unmittelbar hingewiesen hat, es sei denn, dass der

Erfinder von sich aus den Lösungsweg bereits beschritten hatte. Ist bei einer Erfindung, die in Gruppe 3 oder 4 einzuordnen ist, der Erfinder vom Betrieb später auf den beschrrittenen Lösungsweg hingewiesen worden, so kann es angemessen sein, die Erfindung niedriger einzuordnen, es sei denn, dass der Erfinder von sich aus den Lösungsweg bereits beschrritten hatte. Liegt in Gruppe 3 oder 4 die Aufgabe außerhalb des Aufgabenbereichs des Erfinders, so wird es angemessen sein, die Erfindung höher einzuordnen.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass auch in der Aufgabenstellung allein schon eine unmittelbare Angabe des beschrrittenen Lösungsweges liegen kann, wenn die Aufgabe sehr eng gestellt ist. Andererseits sind ganz allgemeine Anweisungen (z. B. auf Erfindungen bedacht zu sein) noch nicht als Stellung der Aufgabe im Sinne dieser Tabelle anzusehen.

b) Lösung der Aufgabe

(32) Bei der Ermittlung der Wertzahlen für die Lösung der Aufgabe sind folgende Gesichtspunkte zu beachten:

1. Die Lösung wird mit Hilfe der dem Erfinder beruflich geläufigen Überlegungen gefunden;
2. sie wird auf Grund betrieblicher Arbeiten oder Kenntnisse gefunden;
3. der Betrieb unterstützt den Erfinder mit technischen Hilfsmitteln.

Liegen bei einer Erfindung alle diese Merkmale vor, so erhält die Erfindung für die Lösung der Aufgabe die Wertzahl 1; liegt keines dieser Merkmale vor, so erhält sie die Wertzahl 6.

Sind bei einer Erfindung die angeführten drei Merkmale teilweise verwirklicht, so kommt ihr für die Lösung der Aufgabe eine zwischen 1 und 6 liegende Wertzahl zu. Bei der Ermittlung der Wertzahl für die Lösung der Aufgabe sind die Verhältnisse des Einzelfalles auch im Hinblick auf die Bedeutung der angeführten drei Merkmale (z. B. das Ausmaß der Unterstützung mit technischen Hilfsmitteln) zu berücksichtigen.

Beruflich geläufige Überlegungen im Sinne dieser Nummer sind solche, die aus Kenntnissen und Erfahrungen des Arbeitnehmers stammen, die er zur Erfüllung der ihm übertragenen Tätigkeiten haben muss.

Betriebliche Arbeiten oder Kenntnisse im Sinne dieser Nummer sind innerbetriebliche Erkenntnisse, Arbeiten, Anregungen, Erfahrungen, Hinweise usw., die den Erfinder zur Lösung hingeführt oder sie ihm wesentlich erleichtert haben.

Technische Hilfsmittel im Sinne dieser Nummer sind Energien, Rohstoffe und Geräte des Betriebes, deren Bereitstellung wesentlich zum Zustandekommen der Dienstleistung beigetragen hat. Wie technische Hilfsmittel ist auch die Bereitstellung von Arbeitskräften zu werten. Die Arbeitskraft des Erfinders selbst sowie die allgemeinen, ohnehin entstandenen Aufwendungen für Forschung, Laboreinrichtungen und Apparaturen sind nicht als technische Hilfsmittel in diesem Sinne anzusehen.

c) Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb

(33) Der Anteil des Arbeitnehmers verringert sich umso mehr, je größer der ihm durch seine Stellung ermöglichte Einblick in die Erzeugung und Entwicklung des Betriebes ist und je mehr von ihm angesichts seiner Stellung und des ihm z. Z. der Erfindungsmeldung gezahlten Arbeitsentgelts erwartet werden kann, dass er an der technischen Entwicklung des Betriebes mitarbeitet. Stellung im Betrieb bedeutet nicht die nominelle, sondern die tatsächliche Stellung des Arbeitnehmers, die ihm unter Berücksichtigung der ihm obliegenden Aufgaben und der ihm ermöglichten Einblicke in das Betriebsgeschehen zukommt.

(34) Man kann folgende Gruppen von Arbeitnehmern unterscheiden, wobei die Wertzahl umso höher ist, je geringer die Leistungserwartung ist:

8. Gruppe: Hierzu gehören Arbeitnehmer, die im Wesentlichen ohne Vorbildung für die im Betrieb ausgeübte Tätigkeit sind (z. B. ungelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter, Angelernte, Lehrlinge) (8).

7. Gruppe: Zu dieser Gruppe sind die Arbeitnehmer zu rechnen, die eine handwerklich-technische Ausbildung erhalten haben (z. B. Facharbeiter, Laboranten, Monteure, einfache Zeichner), auch wenn sie schon mit kleineren Aufsichtspflichten betraut sind (z. B. Vorarbeiter, Untermeister, Schichtmeister, Kolonnenführer). Von diesen Personen wird im Allgemeinen erwartet, dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben mit einem gewissen technischen Verständnis ausführen. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass von dieser Berufsgruppe in der Regel die Lösung konstruktiver oder verfahrensmäßiger technischer Aufgaben nicht erwartet wird (7).

- 6. Gruppe:** Hierher gehören die Personen, die als untere betriebliche Führungskräfte eingesetzt werden (z. B. Meister, Obermeister, Werkmeister) oder eine etwas gründlichere technische Ausbildung erhalten haben (z. B. Chemotechniker, Techniker) : Von diesen Arbeitnehmern wird in der Regel schon erwartet, dass sie Vorschläge zur Rationalisierung innerhalb der ihnen obliegenden Tätigkeit machen und auf einfache technische Neuerungen bedacht sind (6).
- 5. Gruppe:** Zu dieser Gruppe sind die Arbeitnehmer zu rechnen, die eine gehobene technische Ausbildung erhalten haben, sei es auf Universitäten oder technischen Hochschulen, sei es auf höheren technischen Lehranstalten oder in Ingenieur- oder entsprechenden Fachschulen, wenn sie in der Fertigung tätig sind. Von diesen Arbeitnehmern wird ein reges technisches Interesse sowie die Fähigkeit erwartet, gewisse konstruktive oder verfahrensmäßige Aufgaben zu lösen (5).
- 4. Gruppe:** Hierher gehören die in der Fertigung leitend Tätigen (Gruppenleiter, d. h. Ingenieure und Chemiker, denen andere Ingenieure oder Chemiker unterstellt sind) und die in der Entwicklung tätigen Ingenieure und Chemiker (4).
- 3. Gruppe:** Zu dieser Gruppe sind in der Fertigung der Leiter einer ganzen Fertigungsgruppe (z. B. technischer Abteilungsleiter und Werksleiter) zu zählen, in der Entwicklung die Gruppenleiter von Konstruktionsbüros und Entwicklungslaboratorien und in der Forschung die Ingenieure und Chemiker (3).
- 2. Gruppe:** Hier sind die Leiter der Entwicklungsabteilungen einzuordnen sowie die Gruppenleiter in der Forschung (2).
- 1. Gruppe:** Zur Spitzengruppe gehören die Leiter der gesamten Forschungsabteilung eines Unternehmens und die technischen Leiter größerer Betriebe (1).

Die vorstehende Tabelle kann nur Anhaltspunkte geben. Die Einstufung in die einzelnen Gruppen muss jeweils im Einzelfall nach Maßgabe der tatsächlichen Verhältnisse unter Berücksichtigung der Ausführungen in Nummer 33, 35 und 36 vorgenommen werden. In kleineren Betrieben sind z. B. vielfach die Leiter von Forschungsabteilungen nicht in Gruppe 1, sondern - je nach den Umständen des Einzelfalles - in die Gruppen 2, 3 oder 4 einzuordnen. Auch die Abstufung nach der Tätigkeit in Fertigung, Entwicklung oder Forschung ist nicht stets berechtigt, weil z. B. in manchen Betrieben die in der Entwicklung tätigen Arbeitnehmer Erfindungen näherstehen als die in der Forschung tätigen Arbeitnehmer.

(35) Wenn die Gehaltshöhe gegenüber dem Aufgabengebiet Unterschiede zeigt, kann es berechtigt sein, den Erfinder in eine höhere oder tiefere Gruppe einzustufen, weil Gehaltshöhe und Leistungserwartung miteinander in Verbindung stehen. Dies ist besonders zu berücksichtigen im Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern der gleichen Gruppe. In der Regel wächst das Gehalt eines Arbeitnehmers mit seinem Alter, wobei weitgehend der Gesichtspunkt maßgebend ist, dass die zunehmende Erfahrung auf Grund langjähriger Tätigkeit eine höhere Leistung erwarten lässt. Hiernach kann also ein höher bezahlter älterer Angestellter einer bestimmten Gruppe eher in die nächstniedrigere einzustufen sein, während ein jüngerer, geringer bezahlter Angestellter der nächsthöheren Gruppe zuzurechnen ist. Es ist weiter zu berücksichtigen, dass zum Teil gerade bei leitenden Angestellten nicht erwartet wird, dass sie sich mit technischen Einzelfragen befassen. Besonders in größeren Firmen stehen leitende Angestellte zum Teil der technischen Entwicklung ferner als Entwicklungs- oder Betriebsingenieure. In solchen Fällen ist daher gleichfalls eine Berichtigung der Gruppeneinteilung angebracht. Auch die Vorbildung wird in der Regel ein Anhaltspunkt für die Einstufung des Arbeitnehmers sein. Sie ist aber hierauf dann ohne Einfluss, wenn der Arbeitnehmer nicht entsprechend seiner Vorbildung im Betrieb eingesetzt wird. Andererseits ist auch zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmer, die sich ohne entsprechende Vorbildung eine größere technische Erfahrung zugeeignet haben und demgemäß im Betrieb eingesetzt und bezahlt werden, in eine entsprechend niedrigere Gruppe (also mit niedrigerer Wertzahl, z. B. von Gruppe 6 in Gruppe 5) eingestuft werden müssen.

(36) Von Arbeitnehmern, die kaufmännisch tätig sind und keine technische Vorbildung haben, werden im Allgemeinen keine technischen Leistungen erwartet. Etwas anderes kann mitunter für die sogenannten technischen Kaufleute und die höheren kaufmännischen Angestellten (kaufmännische Abteilungsleiter, Verwaltungs- und kaufmännische Direktoren) gelten. Wie diese Personen einzustufen sind, muss von Fall zu Fall entschieden werden

Tabelle

(37) Für die Berechnung des Anteilsfaktors gilt folgende Tabelle:

a + b + c = 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 (20)

A = 2 4 7 10 13 15 18 21 25 32 39 47 55 63 72 81 90 (100)

In dieser Tabelle bedeuten:

a = Wertzahlen, die sich aus der Stellung der Aufgabe ergeben,

b = Wertzahlen, die sich aus der Lösung der Aufgabe ergeben,

c = Wertzahlen, die sich aus Aufgaben und Stellung im Betrieb ergeben,

A = Anteilsfaktor (Anteil des Arbeitnehmers am Erfindungswert in Prozenten).

Die Summe, die sich aus den Wertzahlen a, b und c ergibt, braucht keine ganze Zahl zu sein. Sind als Wertzahlen Zwischenwerte (z. B. 3,5) gebildet worden, so ist als Anteilsfaktor eine Zahl zu ermitteln, die entsprechend zwischen den angegebenen Zahlen liegt. Die Zahlen 20 und 100 sind in Klammern gesetzt, weil zumindest in diesem Fall eine freie Erfindung vorliegt.

Wegfall der Vergütung

(38) Ist der Anteilsfaktor sehr niedrig, so kann, wenn der Erfindungswert gleichfalls gering ist, die nach den vorstehenden Richtlinien zu ermittelnde Vergütung bis auf einen Anerkennungsbetrag sinken oder ganz wegfallen.

Die rechnerische Ermittlung der Vergütung

I. Formel

(39) Die Berechnung der Vergütung aus Erfindungswert und Anteilsfaktor kann in folgender Formel ausgedrückt werden:

$$V = E \cdot A$$

Dabei bedeuten:

V = die zu zahlende Vergütung,

E = den Erfindungswert,

A = den Anteilsfaktor in Prozenten.

Die Ermittlung des Erfindungswertes nach der Lizenzanalogie kann in folgender Formel ausgedrückt werden:

$$E = B \cdot L$$

Dabei bedeuten:

E = den Erfindungswert,

B = die Bezugsgröße,

L = Lizenzsatz in Prozenten.

In dieser Formel kann die Bezugsgröße ein Geldbetrag oder eine Stückzahl sein. Ist die Bezugsgröße ein bestimmter Geldbetrag, so ist der Lizenzsatz ein Prozentsatz (z. B. 3% von 100.000,- DM). Ist die Bezugsgröße dagegen eine Stückzahl oder eine Gewichtseinheit, so ist der Lizenzsatz ein bestimmter Geldbetrag je Stück oder Gewichtseinheit (z. B. 0,10 DM je Stück oder Gewichtseinheit des umgesetzten Erzeugnisses).

Insgesamt ergibt sich hiernach für die Ermittlung der Vergütung bei Anwendung der Lizenzanalogie folgende Formel:

$$V = B \cdot L \cdot A$$

Hierbei ist für B jeweils die entsprechende Bezugsgröße (Umsatz, Erzeugung) einzusetzen. Sie kann sich auf die gesamte Laufdauer des Schutzrechts (oder die gesamte sonst nach Nummer 42 in Betracht kommende Zeit) oder auf einen bestimmten periodisch wiederkehrenden Zeitabschnitt (z. B. 1 Jahr) beziehen; entsprechend ergibt sich aus der Formel die Vergütung für die gesamte Laufdauer (V) oder den bestimmten Zeitabschnitt (beim jährlicher Ermittlung im folgenden V_j bezeichnet). Wird z. B. die Vergütung unter Anwendung der Lizenzanalogie in Verbindung mit dem Umsatz ermittelt, so lautet die Formel für die Berechnung der Vergütung:

$$V = U \cdot L \cdot A$$

oder bei jährlicher Ermittlung

$$V_j = U_j \cdot L \cdot A$$

B e i s p i e l : Bei einem Jahresumsatz von 400 000.- DM, einem Lizenzsatz von 3% und einem Anteilsfaktor von ($a + b + c = 8$) 15% ergibt sich folgende Rechnung:

$$V_j = 400\,000 \times 3/100 \times 15/100$$

Die Vergütung für ein Jahr beträgt in diesem Fall 1800.- DM.

II. Art der Zahlung der Vergütung

(40) Die Vergütung kann in Form einer laufenden Beteiligung bemessen werden. Hängt ihre Höhe von dem Umsatz, der Erzeugung oder dem erfassbaren betrieblichen Nutzen ab, so wird die Vergütung

zweckmäßig nachkalkulatorisch errechnet; in diesem Fall empfiehlt sich die jährliche Abrechnung, wobei - soweit dies angemessen erscheint – entsprechende Abschlagszahlungen zu leisten sein werden. Wird die Dienstfindung durch Lizenzvergabe verwertet, so wird die Zahlung der Vergütung im Allgemeinen der Zahlung der Lizenzen anzupassen sein.

Manchmal wird die Zahlung einer einmaligen oder mehrmaligen festen Summe (Gesamtabfindung) als angemessen anzusehen sein. Dies gilt insbesondere für folgende Fälle:

- a) Wenn es sich um kleinere Erfindungen handelt, für die eine jährliche Abrechnung wegen des dadurch entstehenden Aufwandes nicht angemessen erscheint,
- b) wenn die Dienstfindung als Vorrats- oder Ausbaupatent verwertet wird.
- c) Ist der Dienstfinder in einer Stellung, in der er auf den Einsatz seiner Erfindung oder die Entwicklung weiterer verwandter Erfindungen im Betrieb einen maßgeblichen Einfluss ausüben kann, so ist zur Vermeidung von Interessengegensätzen ebenfalls zu empfehlen, die Vergütung in Form einmaliger oder mehrmaliger fester Beträge zu zahlen.

In der Praxis findet sich manchmal eine Verbindung beider Zahlungsarten derart, dass der Lizenznehmer eine einmalige Zahlung leistet und der Lizenzgeber im Übrigen laufend an den Erträgen der Erfindung beteiligt wird. Auch eine solche Regelung kann eine angemessene Art der Vergütungsregelung darstellen.

(41) Nur ein geringer Teil der Patente wird in der Praxis für die Gesamtlauddauer von 18 Jahren aufrechterhalten. Bei patentfähigen Erfindungen hat es sich bei der Gesamtabfindung häufig als berechtigt erwiesen, im Allgemeinen eine durchschnittliche Laufdauer des Patents von einem Drittel der Gesamtlauddauer, also von 6 Jahren, für die Ermittlung der einmaligen festen Vergütung zugrunde zu legen. Bei einer wesentlichen Änderung der Umstände, die für die Feststellung oder Festsetzung der Vergütung maßgebend waren, können nach § 12 Abs. 6 des Gesetzes Arbeitgeber und Arbeitnehmer voneinander die Einwilligung in eine andere Regelung der Vergütung verlangen.

[Vollständige Richtlinien](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst vom 1. Dezember 1960

Nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Beamten und der Soldaten ergänze ich auf Grund des § 11 in Verbindung mit den §§ 40, 41 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 25. Juli 1957 (Bundesgesetzbl. I S. 756) die Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20. Juli 1959 (Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 156 vom 18. August 1959) dahin, dass diese Richtlinien auf Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sowie auf Beamte und Soldaten entsprechend anzuwenden sind.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Erlass des Finanzministerium Saarlands vom 10. Februar 2004 – B/2-4-20/04 S 2334

Lohnsteuerrechtliche Bewertung von Geschenklösen

Verschafft der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Schenkung des Geschenklöses die Teilnahme an einer von einem fremden Dritten durchgeführten Lotterie, so ist in dieser Schenkung der geldwerte Vorteil für den Arbeitnehmer zu sehen. Insoweit wird ihm ein Vorteil für die Beschäftigung eingeräumt und er erspart sich eigenen Aufwand für die Teilnahme an der Lotterie. Dabei handelt es sich um einen Sachbezug, der nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG außer Ansatz bleiben kann, wenn – ggf. zusammen mit anderen Vorteilen – die Freigrenze von derzeit 44 Euro nicht überschritten wird.

Ein etwaiger Lotteriegewinn steht in keinem Zusammenhang mehr mit dem Arbeitsverhältnis. Ein Veranlassungszusammenhang zwischen dem Gewinn aus einer von einem fremden Dritten veranstalteten Lotterie und dem Arbeitsverhältnis ist zu verneinen, denn der Gewinn ist kein Vorteil, der "für" die Beschäftigung geleistet wird. Er ist nicht durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst.

Dieser Erlass ergeht im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und den obersten Finanzbehörden der Länder.

Hinweis des Autors: Dieser Erlass gilt sinngemäß auch für die mit Wirkung vom 1. Januar 2022 an auf 50 Euro erhöhte Freigrenze.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

§ 76 Abs. 1 Nr. 10 – Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen über die

...

10. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens.

...

§ 85 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten der Mitbestimmung nach § 74 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 75 Absatz 4 und Mitwirkung nach § 81 Absatz 1 zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Sie sind ferner zulässig, soweit dieses Gesetz oder tarifvertragliche Vereinbarungen Dienstvereinbarungen vorsehen.

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Bayerisches Personalvertretungsgesetz

Art. 73 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) ¹Dienstvereinbarungen sind, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in den Fällen der Art. 75 Abs. 4, Art. 75a Abs. 1 und Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 7, 8 und 10 und Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 zulässig. ²Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt. ³Dienstvereinbarungen sind ferner zulässig für Regelungen zur Umsetzung des § 167 Abs. 2 SGB IX, des betrieblichen Gesundheitsmanagements und für Regelungen nach §§ 7 und 12 des Arbeitszeitgesetzes, soweit ein Tarifvertrag dies vorsieht.

...

Art. 75 Abs. 4 Nr. 9 – Mitbestimmung in Personal- und Sozialangelegenheiten

...

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ferner mitzubestimmen über

...

9. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens;

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Personalvertretungsgesetz Berlin

§ 74 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Sie werden von der Dienststelle und dem Personalrat geschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

§ 85 Abs. 1 Nr. 11 – Allgemeine Angelegenheiten

(1) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mit über

...

11. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Personalvertretungsgesetz Brandenburg

§ 66 Nr. 8 – Mitbestimmung bei sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten

Der Personalrat hat in folgenden sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mitzubestimmen:

...

8. Grundsätze über die Prämierung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens.

...

§ 70 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifrechtliche Regelungen, insbesondere § 62 Abs. 6 nicht entgegenstehen. Dienstvereinbarungen sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Bremisches Personalvertretungsgesetz

§ 52 Abs. 1 – Gleichberechtigte Mitbestimmung und Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Der Personalrat hat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gemäß der Bestimmungen der §§ 58 bis 62 mitzubestimmen. ...

§ 62 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Soweit Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind Dienstvereinbarungen nicht zulässig. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

...

§ 63 – Beispiele für Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) In sozialen Angelegenheiten erstreckt sich das Recht der Mitbestimmung des Personalrates, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht oder die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates nicht gegeben ist, insbesondere auf

...

Das Betriebliche Vorschlagswesen wird weder in § 63, noch an anderer Stelle in diesem Gesetz erwähnt.

...

(2) Durch die Aufzählung der in Absatz 1 genannten Beispiele wird die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Abs. 1 Satz 1 nicht berührt.

[Vollständiges Gesetz](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Hamburgisches Personalvertretungsgesetz

§ 84 Abs. 1 – Zulässigkeit und Verfahren

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nur Gegenstand von Dienstvereinbarungen sein, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich ermöglicht.

...

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 – Mitbestimmung

(1) Der Personalrat hat insbesondere bei folgenden sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen mitzubestimmen:

...

7. Aufstellung von Grundsätzen für die Bewertung anerkannter Vorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens,

...

[Vollständiges Gesetz](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Hessisches Personalvertretungsgesetz

§ 74 Abs. 1 Nr 14 – Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen, insbesondere über

...

14. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,

...

§ 113 Abs. 1 und Abs. 2 – Vorrang des Personalvertretungsgesetzes; Dienstvereinbarungen

(1) Durch Tarifvertrag oder durch Dienstvereinbarungen kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

(2) ¹Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich zulässt. ²Sie sind nicht-zulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. ³Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern

§ 66 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie nicht Einzelregelungen sind oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.

...

§ 69 Nr. 6 – Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Die Mitbestimmung erfolgt bei

...

6. Grundsätzen über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz

§ 66 Abs. 1 Nr. 15 – Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

...

15. Aufstellung von Grundsätzen über das behördliche und betriebliche Vorschlagswesen.

§ 78 Abs 1 – Dienstvereinbarungen

(1) ¹Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche, tarifliche oder in Vereinbarungen nach § 81 getroffene Regelungen entgegenstehen. ²Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden; das gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen

§ 70 Abs. 1 – (Dienstvereinbarungen)

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzend Dienstvereinbarungen zulässt.

...

§ 72 Abs. 4 Nr. 8 – (Mitbestimmungsangelegenheiten)

...

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über

...

8. Grundsätze über die Prämierung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz

§ 76 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten des Personalvertretungsrechts zulässig, soweit sie nicht lediglich Einzelmaßnahmen betreffen und soweit nicht Rechtsvorschriften oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. ...

...

§ 80 Abs. 1 Nr. 10 – Mitbestimmung in sozialen und sonstigen innerdienstlichen sowie organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mit:

...

10. Einführung, Ausgestaltung und Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens,

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Saarländisches Personalvertretungsgesetz

§ 76 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich vorsieht. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.

§ 78 Abs. 1 Nr. 15 – Gegenstand der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen bei:

...

15. Aufstellung von Grundsätzen für die Bewertung anerkannter Vorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Sächsisches Personalvertretungsgesetz

§ 81 Abs. 2 Nr. 8 – Angelegenheiten der vollen Mitbestimmung

...

(2) Die Personalvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über

...

12. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens;

...

§ 84 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen - Tarifverträge

(1) ¹Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz vorsieht. ²Sie werden durch Dienststelle und Personalvertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Personalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt

§ 65 Abs. 1 – Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat bestimmt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mit:

...

Das Betriebliche Vorschlagswesen wird weder in § 65, noch an anderer Stelle in diesem Gesetz erwähnt.

§ 70 Abs. 1 – Abschluss von Dienstvereinbarungen; Vorrang von Tarifverträgen

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Sie dürfen keine personellen Einzelmaßnahmen zum Gegenstand haben. Dienstvereinbarungen sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzende Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt oder vorsieht. ...

...

Vollständiges Gesetz

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein

§ 51 Abs. 1 – Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Das gleiche gilt, wenn die Dienststelle Maßnahmen für Personen trifft, die der Dienststelle nicht angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

...

Das Betriebliche Vorschlagswesen wird weder in § 51, noch an anderer Stelle in diesem Gesetz erwähnt.

§ 57 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifrechtliche Regelungen oder allgemeine Regelungen nach § 59 nicht entgegenstehen. Dienstvereinbarungen sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.

...

[Vollständiges Gesetz](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Thüringer Personalvertretungsgesetz

§ 73 Abs. 3 – Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

...

(3) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten insbesondere über

...

Das Betriebliche Vorschlagswesen wird weder in § 73, noch an anderer Stelle in diesem Gesetz erwähnt.

§ 75 Abs. 1 – Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

...

[Vollständiges Gesetz](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Bericht des Finanzausschusses. Deutscher Bundestag, Drucksache 19/14909 vom 7. November 2019, S. 44–45:

§ 8 Absatz 1 Satz 2 und 3 – neu –

Sachbezüge sind nach § 8 Absatz 2 Satz 1 EStG Einnahmen, die nicht in Geld bestehen. Die Auslegung dieser Definition bereitet der Verwaltung, den Arbeitgebern und anderen Rechtsanwendern häufig Schwierigkeiten. Praktische Auswirkungen hat die Definition insbesondere im Fall der Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen nach § 37b EStG und bei der Anwendung der 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG.

Der BFH hat mit Urteilen vom 7. Juni 2018 – VI R 13/16 – (BStBl 2019 II Seite 371) und vom 4. Juli 2018 – VI R 16/17 – (BStBl 2019 II Seite 373) seine Rechtsprechung zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug erneut geändert bzw. fortentwickelt. Danach werden z. B. zweckgebundene Geldleistungen oder nachträgliche Kostenerstattungen entgegen der bisherigen Rechtsprechung nun nicht mehr ohne weiteres als Sachbezug eingeordnet.

Überdies hat der BFH in der Urteilsbegründung (Verfahren VI R 16/17) zwischen Gutscheinen und Geldsurrogaten differenziert und dabei zivilrechtliche Abgrenzungskriterien verwendet. Ein Gutschein sei in der Regel ein sogenanntes kleines Inhaberpapier im Sinne des § 807 BGB, mithin das Recht, bis zur Höhe des jeweiligen Gutscheinwerts Waren oder Dienstleistungen, also Sachbezüge, vom Aussteller zu beziehen. Geldsurrogate, wie z. B. Geldkarten, enthielten dagegen keine Leistungsverpflichtung und die Sachbezugseigenschaft sei zweifelhaft.

Die durch die fortentwickelte Rechtsprechung entstandenen Unsicherheiten bei der Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug müssen durch eine klare gesetzliche Regelung beseitigt werden. Die vorliegende gesetzliche Änderung hat daher das Ziel, den Begriff der Geldleistung in Abgrenzung zum Begriff des Sachbezugs klar zu definieren, um damit mehr Rechtssicherheit zu schaffen.

Mit der neuen gesetzlichen Definition „Zu den Einnahmen in Geld gehören“ in § 8 Absatz 1 Satz 2 EStG wird gesetzlich festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate, die regelmäßig als Zahlungsdienste gelten, und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen sind.

Gutscheine und Geldkarten sind ein flexibles Mittel der Sachzuwendung im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze und gerade in der heutigen digitalen Zeit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern weit verbreitet. Sie ermöglichen dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer unbürokratisch Waren oder Dienstleistungen zuzuwenden.

Die vorliegende gesetzliche Änderung in § 8 Absatz 1 Satz 3 EStG hat daher das Ziel, bestimmte zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz erfüllen und damit nicht als Zahlungsdienste gelten, als Sachbezug zu definieren.

Hierzu sollen regelmäßig sog. Closed-Loop-Karten (z. B. aufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel) und sog. Controlled-Loop-Karten (z. B. Centergutschein, „City-Cards“) gehören. Closed-Loop-Karten berechtigen, Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins zu beziehen. Controlled-Loop-Karten berechtigen, Waren oder Dienstleistungen nicht nur beim Aussteller, sondern bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen zu beziehen. In dieser Form sollen speziell kleine und mittelständische Unternehmen vor Ort gefördert werden.

Die neue Regelung § 8 Absatz 1 Satz 3 EStG soll jedoch regelmäßig nicht anzuwenden sein bei Geldkarten (z. B. bestimmte Open-Loop-Karten), die als Geldsurrogate im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Als Geldleistung zu behandeln sollen daher insbesondere bestimmte Geldkarten sein, die über eine Barauszahlungsfunktion oder über eine eigene IBAN verfügen, die für Überweisungen (z. B. PayPal) oder für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Franken) verwendet sowie als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

Vollständiger Bericht

Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs

Arbeitsvertragsgesetz – Diskussionsentwürfe

Diskussionsentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“

§ 102 Verbesserungsvorschläge

(1) Der Arbeitgeber hat zu Verbesserungsvorschlägen des Arbeitnehmers in angemessener Frist Stellung zu nehmen.

(2) Erlangt der Arbeitgeber durch die Nutzung eines Verbesserungsvorschlags einen Vorteil, so schuldet er dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung, es sei denn, der Arbeitnehmer macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe.

§ 103 Arbeitnehmererfindungen

Auf patentfähige Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge eines Arbeitnehmers, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, findet das Arbeitnehmererfindungsgesetz Anwendung.

(1) Stellt ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe oder während der Arbeitszeit oder mit Mitteln des Betriebs ein urheberrechtlich geschütztes Werk her, so hat der Arbeitgeber das Recht, das Werk ausschließlich zu nutzen. Dasselbe gilt, wenn das Werk maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht; in diesem Fall schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung.

(2) Bei einer Veröffentlichung ist der Arbeitnehmer als Urheber zu nennen, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart oder die Nennung ist unüblich.

Der Diskussionsentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“ wurde 1992 beim 59. Deutschen Juristentag in Hannover vorgestellt. – Wolfgang Hromadka: *Ein Arbeitsvertragsgesetz. Der Diskussionsentwurf des Arbeitskreises „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“*. Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1992, Heft 32, S. 1985-1993.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Diskussionsentwurf von Dieter Gaul

§ 102 Verbesserungsvorschläge

(1) Verbesserungsvorschläge sind schöpferische Entwicklungen, die den inneren Stand der Technik eines Betriebs erhöhen oder den äußeren Stand der Technik nicht in dem für ein Patentrecht oder Gebrauchsmusterrecht erforderlichen Umfang steigern (technische Verbesserungsvorschläge), oder die als sonstige Neuerungen auf untechnischem Gebiet einen bislang nicht vorhandenen Vorteil gegenüber dem Mitbewerber begründen, ohne urheber- oder geschmacksmusterfähig zu sein (untechnische Verbesserungsvorschläge).

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber von einem von ihm allein oder mitentwickelten Verbesserungsvorschlag unverzüglich Kenntnis zu geben und dessen Inhalt in verständlicher Form zu erläutern. Der Arbeitgeber hat bei erfahrungsbegründeten und anregungsbezogenen Verbesserungsvorschlägen das Recht der wirtschaftlichen Verwertung. Bei freien Verbesserungsvorschlägen, die im ausgeübten oder vorbereiteten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers nutzbar gemacht werden können, steht dem Arbeitgeber ein einfaches, nicht übertragbares Mitbenutzungsrecht zur Verfügung.

(3) Der Arbeitgeber hat unverzüglich zu einer Verbesserungsvorschlagsmeldung Stellung zu nehmen.

(4) Erlangt der Arbeitgeber durch die Nutzung eines Verbesserungsvorschlags einen Vorteil, so schuldet er dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung, es sei denn, der Arbeitnehmer macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe. Bei erfahrungsbegründeten Verbesserungsvorschlägen ist im Regelfall ein Viertel, bei anregungsbezogenen Verbesserungsvorschlägen die Hälfte der für freie Verbesserungsvorschläge zu zahlenden marktgerechten Vergütung für Dritte zu leisten.

Dieter Gaul: *Verbesserungsvorschlag und arbeitsrechtliches Sonderleistungsprinzip*. Betriebs-Berater (BB) 1992, Heft 24, S. 1710-1717.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Diskussionsentwurf von Karl Becher

§ 102 Verbesserungsvorschläge

(1) Verbesserungsvorschläge sind Darlegungen schöpferischen Charakters, die auf die technische und andere Vervollkommnung von Produktionsanlagen und Erzeugnissen oder die Rationalisierung der Produktion oder der Verwaltung gerichtet sind und deren Verwirklichung dem Betrieb einen wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil gegenüber Mitbewerbern begründet, ohne dass den Anforderungen entsprochen wird, die den Erwerb eines Schutzrechts ermöglichen. Die Darlegung muss die wesentlichen Mittel und Wege zu ihrer Verwirklichung aufzeigen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber einen von ihm oder in Zusammenarbeit mit anderen gemachten Verbesserungsvorschlag unverzüglich schriftlich zu melden und inhaltlich darzulegen. Der Arbeitgeber hat den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

(3) Bei Verbesserungsvorschlägen, die auf Grundlage der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb entstanden sind oder maßgeblich auf betrieblichen Erfahrungen beruhen, hat der Arbeitgeber das Recht zur ausschließlichen Benutzung, wenn er dem Arbeitnehmer binnen vier Monaten mitteilt, ob er den Verbesserungsvorschlag benutzen will. Ist keine betriebliche Benutzung vorgesehen, hat der Arbeitnehmer das Recht, den Verbesserungsvorschlag selbst zu benutzen.

(4) Bei freien Verbesserungsvorschlägen, die im ausgeübten oder vorbereiteten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers nutzbar gemacht werden können, steht dem Arbeitgeber ein einfaches, nicht übertragbares Mitbenutzungsrecht zu. Dieses erlischt, wenn er es nicht binnen drei Monaten nach Meldung des Verbesserungsvorschlags durch den Arbeitnehmer für sich in Anspruch nimmt.

(5) Erlangt der Arbeitgeber durch die Nutzung eines Verbesserungsvorschlags einen Vorteil, so schuldet er dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung, es sei denn, der Arbeitnehmer macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe. Bei der Bemessung der Vergütung sind insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit des Verbesserungsvorschlags, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebs an dem Zustandekommen des Verbesserungsvorschlags zu berücksichtigen.

Karl Becher: *Verbesserungsvorschlag und arbeitsrechtliches Sonderleistungsprinzip*. Betriebs-Berater (BB) 5/1993, Heft 5, S. 353-355

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Diskussionsentwurf von Petermann/Hultsch/Schmidt

§ 104 Beschäftigenerfindungen

Auf patentfähige Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge eines Beschäftigten, die dem Unternehmer eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, findet das Arbeitnehmererfindungsgesetz Anwendung.

§ 105 Sonstige Verbesserungsvorschläge

(1) Der Unternehmer hat zu sonstigen Verbesserungsvorschlägen des Beschäftigten unverzüglich Stellung zu nehmen.

(2) Erlangt der Unternehmer durch die Nutzung eines sonstigen Verbesserungsvorschlages einen Vorteil, so schuldet er dem Beschäftigten eine Vergütung, es sei denn, der Beschäftigte macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitspflicht.

§ 106 Urheberrechtlich geschützte Werke

(1) Stellt der Beschäftigte in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe oder während der Arbeitszeit oder mit Mitteln des Betriebes ein urheberrechtlich geschütztes Werk her, so hat der Unternehmer das Recht, das Werk ausschließlich zu nutzen. Dasselbe gilt, wenn das Werk maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht; in diesem Fall schuldet der Unternehmer dem Beschäftigten eine angemessene Vergütung.

(2) Bei einer Veröffentlichung ist der Beschäftigte als Urheber zu nennen, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart oder die Nennung ist unüblich.

§ 107 Höhe der Vergütung

(1) Die an den Beschäftigten zu zahlende Vergütung beträgt 20 von hundert des geldwerten Vorteils, den der Unternehmer jährlich aus der Verbesserung und Erfindung des Beschäftigten zieht.

(2) Die Vereinbarung einer Abfindung (Einmalzahlung) ist zulässig und muss mindestens fünf von hundert des Zehnfachen des jährlichen geldwerten Vorteils betragen.

Jens Petermann, Steffen Hultsch, Norman Schmidt: *Entwurf für ein Gesetz zur Regelung der Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis – Arbeitsvertragsgesetz*. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2010. [PDF](#).

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Begründung zum Kabinettsentwurf des Betriebsverfassungsreformgesetzes (BetrVerfReformG) vom 14. Februar 2001

III. Wesentlicher Inhalt

...

5. Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Dem Thema der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung kommt in der heutigen Zeit eine besondere Bedeutung zu. Um dieser zentralen Herausforderung im Arbeits- und Wirtschaftsleben gerecht werden zu können, sind folgende Neuregelungen vorgesehen:

...

Künftig soll der Betriebsrat bei den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mitbestimmen. Gruppenarbeit hat sich als moderne Arbeitsform erwiesen, die in vielen Fällen effiziente Arbeitsleistungen und gute Arbeitsbedingungen gleichermaßen mit sich bringt. Gleichwohl birgt die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die Gruppe und die Selbstorganisation der Gruppe eine Reihe von potentiellen Konflikten, die nur im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat sachgemäß gelöst werden können. Eine Mitarbeit des Betriebsrats an den Grundzügen über die Durchführung von Gruppenarbeit bietet die beste Gewähr dafür, dass Lösungen für die Gruppe als Ganzes gefunden werden, ohne einzelne Gruppenmitglieder auszugrenzen oder über Gebühr zu belasten. Dies wiederum ist die Voraussetzung dafür, dass Gruppenarbeit zum Wohle des Betriebs funktioniert.

...

B. Besonderer Teil

...

Zu Nummer 51 (§ 75)

Buchstabe a)

Nach § 75 Abs. 1 haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Die Insbesondere-Aufzählung wird um das Verbot jeder unterschiedlichen Behandlung von Personen wegen ihrer sexuellen Identität ergänzt. Damit wird die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf hinsichtlich des Diskriminierungsverbots aufgrund der sexuellen Ausrichtung teilweise umgesetzt.

Buchstabe b)

Durch die Ergänzung in Absatz 2 werden Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen im Rahmen der Betriebsverfassung zu fördern und damit einen Beitrag zu mehr Demokratie im Betrieb zu leisten. Dem dient vor allem eine entsprechende Gestaltung der Betriebsorganisation und der Arbeit, die Freiräume für Entscheidungen, Eigenverantwortung und Kreativität der Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen schafft. **Zugleich wird damit eine wesentliche Grundlage für die im Entwurf vorgesehenen Teilnehmungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen geschaffen und hebt deren Bedeutung in der Betriebsverfassung hervor.**

...

Zu Nummer 55 (§ 86a)

Die Stärkung des demokratischen Engagements der Arbeitnehmer in den Betrieben ist eine wesentliche Voraussetzung für eine moderne Betriebsverfassung (vgl. Nr. 51). **In der heutigen Zeit ist es den Arbeitnehmern immer mehr ein Anliegen, selbst stärker Einfluss auf die Betriebspolitik und die Betriebsratsarbeit nehmen zu können** (vgl. hierzu Ergebnis des Berichts der Kommission Mitbestimmung der Hans-Böckler- und Bertelsmannstiftung aus dem Jahr 1998 und das Gutachten von Herrn Dr. Wolfram Wassermann zum Reformbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes im Februar 2000). **Dies soll dadurch erreicht werden, dass der einzelne Arbeitnehmer auch außerhalb von Betriebsversammlungen und Sprechstunden die Initiative ergreifen kann, um Themen, die er für wichtig hält, an den Betriebsrat heranzutragen, damit dieser sich mit diesen Fragen auseinandersetzen und gegebenenfalls entsprechende Regelungen mit dem Arbeitgeber anstreben kann. Dieses individuelle Vorschlagsrecht soll Anreiz bieten, dass sich die Arbeitnehmer entsprechend ihrem Selbstverständnis in betrieblichen Angelegenheiten verstärkt einschalten und ihre Ideen und Sichtweise gegenüber ihrer Interessenvertretung kundtun. Dadurch kann die innerbetriebliche Diskussion belebt und bereichert werden. Nach Satz 1 ist jeder**

Arbeitnehmer berechtigt, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. [Eine Begrenzung des Vorschlagsrechts auf bestimmte Themen ist nicht vorgesehen. Einzige Voraussetzung ist, dass der Gegenstand des Themas in die Zuständigkeit des Betriebsrats fällt.](#) Wie der Betriebsrat den Vorschlag behandelt, ob er ihn nur zur Kenntnis nimmt oder aber weiterverfolgt, obliegt grundsätzlich seiner Entscheidungsfreiheit. Wird der Vorschlag jedoch von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, sollen die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Behandlung dieses Themas im Betriebsrat haben. Der Betriebsrat ist in diesem Fall nach Satz 2 verpflichtet, den Vorschlag innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. [Damit ist jedoch kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Weiterverfolgung des Vorschlags verbunden. Auch in diesem Fall obliegt es der Entscheidungsfreiheit des Betriebsrats, wie er mit diesem Vorschlag umgehen will.](#) So kann es z.B. sein, dass der Vorschlag im Betrieb nicht verwirklicht werden kann, weil er bereits mehrfach mit dem Arbeitgeber ohne Ergebnis beraten worden oder weil er mit den Interessen der vom Betriebsrat insgesamt vertretenen Arbeitnehmer nicht vereinbar ist oder er sich aus anderen betrieblichen Gründen als nicht umsetzbar erweist.

Zu Nummer 56 (§ 87 Abs. 1 Nr. 13)

Die Regelung räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung von teilautonomer Gruppenarbeit ein. Bei dieser Form der Gruppenarbeit werden die im Zuge der Arbeitszerlegung zerschlagenen Prozesse ganzheitlich restrukturiert, mit indirekten Tätigkeiten verbunden und die Grenze zwischen Führung und Ausführung relativiert. Die dadurch gewonnene Teilautonomie der Arbeitsgruppe eröffnet ihren Mitgliedern Handlungs- und Entscheidungsspielräume und fordert damit die Fach- und Sozialkompetenz der Gruppenmitglieder heraus, um die geschaffenen Freiräume sachgerecht gestalten zu können. Teilautonome Gruppenarbeit fördert die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppe und entspricht damit der vorgesehenen Ergänzung des § 75 (vgl. Nr. 51). Andererseits ist mit dieser modernen Form der Arbeitsgestaltung die Gefahr verbunden, dass der Gruppendruck zu einer "Selbstaussbeutung" der Gruppenmitglieder und zu einer Ausgrenzung leistungsschwächerer Arbeitnehmer führen kann. Dieser Gefahr soll der Betriebsrat mit Hilfe des neuen Mitbestimmungsrechts in Nummer 13 vorbeugen können. Danach kann der Betriebsrat bei Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mitbestimmen. Durch die Beschränkung des Mitbestimmungsrechts auf die Durchführung von Gruppenarbeit wird klar gestellt, dass Einführung und Beendigung von Gruppenarbeit nicht von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst werden. Der Arbeitgeber soll über die unternehmerischen Fragen, ob, in welchen Bereichen, in welchem Umfang und wie lange er Gruppenarbeit z. B. zur Verbesserung von Arbeitsabläufen oder zur Verwirklichung bestimmter Unternehmensstrukturen wie Abbau von Hierarchien durch Lean Management für erforderlich oder geeignet hält, weiterhin mitbestimmungsfrei entscheiden können. Die §§ 90 und 111 bleiben unberührt.

Hat der Arbeitgeber sich für die Einführung von Gruppenarbeit entschieden, greift das neue Mitbestimmungsrecht. Mit dessen Hilfe kann der Betriebsrat Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit verlangen und diese mitgestalten. So kann er beispielsweise Regelungen zu Fragen wie Wahl eines Gruppensprechers, dessen Stellung und Aufgaben, Abhalten von Gruppengesprächen zwecks Meinungsaustauschs und -bildung in der Gruppe, Zusammenarbeit in der Gruppe und mit anderen Gruppen, Berücksichtigung von leistungsschwächeren Arbeitnehmern, Konfliktlösung in der Gruppe durchsetzen. [Dieses Mitbestimmungsrecht besteht nur bei der vorerwähnten teilautonomen Gruppenarbeit. Diese wird im zweiten Halbsatz der neuen Nummer 13 definiert; sie liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt. Es werden also Arbeitnehmer, die an sich Einzeltätigkeiten erbringen, zu einer Arbeitsgruppe zusammengefasst, die durch Übertragung von vor- oder nachgelagerten Tätigkeiten oder Vorgesetztenkompetenzen eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat. Die Gruppe steuert weitgehend die Ausführung der Aufgabe selbstständig und kontrolliert - gegebenenfalls im Rahmen von Vorgaben - das Ergebnis. Schließlich muss die Arbeitsgruppe in den betrieblichen Arbeitsablauf eingegliedert sein. Arbeitsgruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation bestehen, wie z. B. Projektgruppen oder Steuerungsgruppen, werden nicht erfasst. Hier bestehen die eine Mitbestimmung rechtfertigenden Gefahren der Selbstaussbeutung und Ausgrenzung nicht.](#)

...

[Vollständige Begründung](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Vergütung eines technischen Verbesserungsvorschlags

Ein Mitarbeiter hat zu einem Kühlaggregat einen Verbesserungsvorschlag eingereicht, der von seinem Arbeitgeber verwertet wird.

- Der Verbesserungsvorschlag macht Erkenntnisse physikalischer und chemischer Naturgesetze nutzbar. Er ist weder patentfähig noch gebrauchsmusterfähig. Trotzdem gewährt er dem Arbeitgeber eine ähnliche monopolartige Vorzugsstellung.
- Der Einreicher ist Facharbeiter.
- Die Aufgabe hat sich der Einreicher innerhalb seines Aufgabenbereichs gestellt. Er hat seine Lösung mit Hilfe der ihm beruflich geläufigen Überlegungen gefunden. Sie wurde auf Grund betrieblicher Kenntnisse gefunden und vom Betrieb mit technischen Hilfsmitteln unterstützt.

Das Gutachten eines Patentanwalts ergibt, dass ein freier Erfinder (also eine außenstehende Person, die diese Verbesserung entwickelt hätte), folgende Lizenzgebühr erhalten würde:

- Das Aggregat hat einen Verkaufspreis von 10.000 Euro. Die Verbesserung wird mit 4% des Verkaufspreises, also mit $10.000 \text{ Euro} \times 0,04 = 400 \text{ Euro}$ bewertet.
- Aus dieser Bezugsgröße in Höhe von 400 Euro würde ein freier Erfinder in dieser Branche üblicherweise einen Lizenzsatz von 3 % erhalten, also eine Lizenzgebühr in Höhe von $400 \text{ Euro} \times 0,03 = 12 \text{ Euro}$ pro verkauftes Aggregat.
- Da pro Jahr 1.200 dieser Aggregate verkauft werden, ergäbe sich für einen freien Erfinder eine jährliche Lizenzgebühr in Höhe von $1.200 \times 12 \text{ Euro} = \mathbf{14.400 \text{ Euro}}$.

Die Einstufung gemäß den Richtlinien des BMAS für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst ergibt folgende Wertzahlen:

- | | |
|---|----------------|
| a Stellung der Aufgabe (Richtlinie 31): | Wertzahl a = 5 |
| b Lösung der Aufgabe (Richtlinie 32): | Wertzahl b = 1 |
| c Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb (Richtlinie 34): | Wertzahl c = 7 |

Die Summe der drei Wertzahlen $a + b + c$ ergibt $5 + 1 + 7 = \mathbf{13}$.

▼

$a + b + c = 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad \mathbf{13} \quad 14 \quad 15 \quad 16 \quad 17 \quad 18 \quad 19 \quad (20)$

$A = 2 \quad 4 \quad 7 \quad 10 \quad 13 \quad 15 \quad 18 \quad 21 \quad 25 \quad 32 \quad \mathbf{39} \quad 47 \quad 55 \quad 63 \quad 72 \quad 81 \quad 90 \quad (100)$

Laut Tabelle (Richtlinie 37) ergibt sich für $a + b + c = 13$ der Anteilfaktor $A = \mathbf{39 \%}$.

Die jährliche Vergütung für diesen technischen Verbesserungsvorschlag beträgt demnach:

$14.400 \text{ Euro} \times 0,39 = \mathbf{5.616 \text{ Euro}}$.

Würde dieses Kühlaggregat fünf Jahre lang unter denselben Rahmenbedingungen vertrieben, ergäbe dies ein zusätzliches Einkommen in Höhe von $5 \times 5.616 \text{ Euro} = \mathbf{28.080 \text{ Euro}}$ für den Arbeitnehmer.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Betriebsvereinbarung zum Ideenmanagement (IM-BV)

Zwischen der Exemplum GmbH und ihrem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Betriebsvereinbarung (BV) 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 Leiharbeitnehmer. ³Das in dieser Betriebsvereinbarung verwendete generische Maskulinum (z.B. der Mitarbeiter) umfasst geschlechtsabstrahierend männliche, weibliche sowie diverse Personen.

§ 2 Ziel

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

§ 3 Verfahren

Das Exemplum Ideenmanagement bedient sich zweier Verfahren:

1. Verbesserungsvorschläge, die ein Mitarbeiter oder mehrere Mitarbeiter gemeinsam einreichen.
2. Verbesserungsteams, in denen Mitarbeiter systematisch Verbesserungen erarbeiten.

§ 4 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) ¹Verbesserungsvorschläge fallen unter die Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 12 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). ²Der Entscheidungsprozess für Verbesserungsvorschläge ist in Anlage A beschrieben. ³Erlangt 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.

§ 5 Verbesserungsteams

¹Mitarbeiter können den Arbeitsauftrag erhalten, in einem für einen gewissen Zeitraum zusammengestellten Team an der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen zu einem vorgegebenen Thema mitzuarbeiten. ²Näheres ist in einer Richtlinie geregelt, die kein Bestandteil dieser BV ist.

§ 6 Arbeitnehmererfindungen und Vorschläge an den Betriebsrat

¹Arbeitnehmererfindungen fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Ideenmanagements. 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 Ideenmanagements. ⁴Vorschläge an den Betriebsrat sind bei diesem abzugeben.

§ 7 Verantwortlichkeit

¹Für den Erfolg des Ideenmanagements ist der Leiter der für das Qualitätsmanagement zuständigen Abteilung verantwortlich. ²Er bestellt einen Ideenmanager, der die Abwicklung der Verbesserungsvorschläge und Verbesserungsteams koordiniert.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung mit Unterzeichnung in Kraft.

Villa Exempla, 6. Januar 2021

Arbeitgeber

Betriebsrat

Anlage A – Entscheidung über Verbesserungsvorschläge gemäß § 4 IM-BV

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 Ideenmanager 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 Ideenmanager 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 Ideenmanager veranlasst die monatliche Auszahlung der Prämien durch die Entgeltabrechnungsstelle. ²Die Auszahlung erfolgt nach Abzug der für Arbeitsentgelte abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

A.9 Priorität

- ¹Wenn ein Verbesserungsvorschlag inhaltsgleich mit einem anderen Verbesserungsvorschlag ist, über den noch nicht entschieden wurde, wird er abgelehnt, weil der ältere Vorschlag Priorität hat.
- 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 von Verbesserungsvorschlägen gemäß § 4 IM-BV

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. ³Hier von 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.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW-DV)

Zwischen dem Bundesministerium für Weltraumfahrt und seinem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung über die die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 12 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Ministeriums. ²Sie findet auch Anwendung für die im Ministerium beschäftigten Leiharbeitnehmer. ³Das in dieser Betriebsvereinbarung verwendete generische Maskulinum (z.B. der Ideenmanager) umfasst geschlechtsabstrahierend männliche, weibliche sowie diverse Personen.

§ 2 Bewertung anerkannter Verbesserungsvorschläge

¹Der Ideenmanager leitet eine Bewertungskommission, in der zwei Vertreter des Arbeitgebers und zwei Mitglieder des Personalrats über die Bewertung anerkannter Verbesserungsvorschläge entscheiden. ²Die Prämienhöhe für Verbesserungsvorschläge ergibt sich aus der Anlage. ²Die Auszahlung über die Entgeltabrechnung erfolgt nach Abzug der für Arbeitsentgelte abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. ³Die Bewertungskommission entscheidet auch über Einsprüche.

§ 3 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Berlin, 6. Januar 2021

Bundesminister für Weltraumfahrt

Personalrat

Anlage zur BVW-DV

A Erfüllung der Arbeitsaufgabe

¹Ein Verbesserungsvorschlag, den ein Beschäftigter 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 Beschäftigte selbst über diese Angelegenheit entscheiden können?
2. Ist es die generelle Aufgabe des Beschäftigten, derartige Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten?
3. Hatte der Beschäftigte den konkreten Auftrag, zu dieser Angelegenheit einen Verbesserungsvorschlag zu erarbeiten?

³Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge gemäß § 20 Abs. 1 ArbNErfG, die dem Ministerium 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 Vorschläge mit einem berechenbaren Nutzen

¹Die Prämie für Verbesserungsvorschläge mit berechenbarem wirtschaftlichem Nutzen beträgt 20 % der durchschnittlich erwarteten haushaltswirksamen Jahresersparnis. ²Sie beträgt mindestens 100 Euro und höchstens 25.000 Euro. Bei der Berechnung der haushaltswirksamen Jahresersparnis ist § 7 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu der Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO) in Verbindung mit der „Arbeitsanleitung Einführung in Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen“ des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) zu beachten. Die Berechnung ist zu dokumentieren.

C Vorschläge mit einem nicht berechenbaren Nutzen

¹Die Prämie für Verbesserungsvorschläge, deren Nutzen sich nicht berechnen lässt oder bei denen der Aufwand für eine solche Berechnung in keinem vernünftigen Verhältnis zu diesem Nutzen steht, ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

| | | Nutzen der Verbesserung | | | |
|------------|----------------------------|-------------------------|------------|------------|------------|
| | | Gering | Mittel | Hoch | Sehr hoch |
| Auswirkung | An einem Arbeitsplatz | 100 Euro | 300 Euro | 500 Euro | 800 Euro |
| | An mehreren Arbeitsplätzen | 200 Euro | 600 Euro | 1.000 Euro | 1.500 Euro |
| | Abteilungsübergreifend | 400 Euro | 1.000 Euro | 2.000 Euro | 3.000 Euro |

²Hiervon abweichend kann der Minister in Ausnahmefällen für hervorragende Verbesserungsvorschläge eine höhere Prämie als 2.000 Euro gewähren.

[Zum Inhaltsverzeichnis des Anhangs](#)

Impressum:

EUREKA impulse 2/2021 · ISSN 1618-4653

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

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt.

© 2021, 2022 Peter Koblanck

Deutsche Nationalbibliothek: d-nb.info/122593866X

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