

Aktenzeichen: 1 ABR 21/78

LAG Düsseldorf Beschluß des BAG vom 28. April 1981
(Köln)

Für das Nachschlagewerk: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 Ta BV 33/77 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
28. April 1981

Im Namen des Volkes!

gez. Ude,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 28. April 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Dr. Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Januar 1978 - 8 Ta BV 33/77 - wird - unter teilweiser Neufassung des Tenors - zurückgewiesen.

Es wird festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle in der Firma St GmbH, T vom 16. Mai 1977 unwirksam ist.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt eine Armaturenfabrik und beschäftigt rund 340 Arbeitnehmer. In den Jahren 1970 bis 1972 haben Arbeitnehmer in neun Fällen der Antragsgegnerin Verbesserungsvorschläge vorgelegt, die diese angenommen und mit Beträgen zwischen 20,-- und 140,-- DM honoriert hat. Im Januar 1974 legte daraufhin der Betriebsrat, der Antragsteller im vorliegenden Verfahren, der Antragsgegnerin einen Entwurf für eine "Betriebsvereinbarung betreffend ein betriebliches Vorschlagswesen" vor. Die Antragsgegnerin erwiderte jedoch im Juni 1974, daß sie am Abschluß einer Betriebsvereinbarung über das betriebliche Vorschlagswesen kein Interesse habe. Der Betriebsrat rief daraufhin die Einigungsstelle an. Dieser gegenüber erklärte die Antragsgegnerin u.a., daß sie die Einrichtung eines betrieblichen Vorschlagswesens schließe. Die Einigungsstelle hat in ihrer Sitzung am 16. Mai 1977 daraufhin den folgenden Beschluß gefaßt:

"Im Hinblick auf das vom Arbeitgeber - letztmalig am 30. 11. 1972 - betriebene betriebliche Vorschlagswesen, dessen Beendigung durch das an den Betriebsrat gerichtete Schreiben vom 7. 6. 1974 sowie das an den Vorsitzenden gerichtete Schreiben vom 12. 5. 1977 erklärt worden ist, besteht für den Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens.

Insoweit ist die Einigungsstelle bezüglich der vom Betriebsrat in der Form einer Betriebsvereinbarung angestrebten Regelung nicht zuständig.

....."

Gegen diesen Beschluß wendet sich der Betriebsrat im vorliegenden Verfahren. Er ist der Ansicht, die Einigungsstelle habe sich zu Unrecht für unzuständig erklärt. Sie habe verkannt, daß im Betrieb der Antragsgegnerin ein be-

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

triebliches Vorschlagswesen praktiziert werde. Die Belegschaft habe Verbesserungsvorschläge lediglich wegen der laufenden Verhandlungen und im Hinblick auf das vorliegende Verfahren zurückgehalten. Sein Mitbestimmungsrecht könne nicht durch die Erklärung der Antragsgegnerin, es werde kein Vorschlagswesen praktiziert, unterlaufen werden. Der Betriebsrat hat beantragt,

den Spruch der Einigungsstelle unter Vorsitz von Vizepräsident Dr. Leo P vom (16. Mai) 7. Juni 1977 für nicht verbindlich zu erklären.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrages gebeten und vorgebracht, sie wolle ein betriebliches Vorschlagswesen nicht praktizieren, weil bei der Art ihrer Produktion Verbesserungsvorschläge keinen besonderen Nutzen bringen könnten. Sie sei nicht gewillt, durch die Entgegennahme von Verbesserungsvorschlägen die Leistungen des Betriebes laufend zu optimieren. Angesichts eines voll ausgereiften Produktionsablaufes seien Vorschläge von der Belegschaft technisch und wirtschaftlich unerheblich. Ein systematisch betriebliches Vorschlagswesen stehe daher in keinem Verhältnis zu dem zu erwartenden Nutzeffekt und Kostenaufwand.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen, das Landesarbeitsgericht jedoch den Spruch der Einigungsstelle aufgehoben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Betriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Einigungsstelle hat zu Unrecht ihre Zuständigkeit verneint.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend im Beschlußverfahren entschieden. Der zwischen den Beteiligten bestehende Streit über den Umfang des vom Betriebs-



- 4 -

rat in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechtes ist eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG a.F., für die nach §§ 8 Abs. 1 und 80 Abs. 1 ArbGG a.F. das Beschlußverfahren gegeben ist.

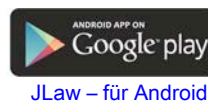
2. Das Landesarbeitsgericht hat die Einigungsstelle am Verfahren beteiligt. Das widerspricht der Rechtsprechung des Senats, wonach die Einigungsstelle in einem Beschlußverfahren, in dem über die Rechtswirksamkeit ihres Spruches gestritten wird, nicht beteiligt ist (Beschluß vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 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; Beschluß vom 28. April 1981 - 1 ABR 53/79 - [zu B I 2 der Gründe], zum Abdruck in AP und in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Dieser Verfahrensfehler ist jedoch von der Rechtsbeschwerde nicht gerügt worden. Er ist im übrigen unschädlich, da der angefochtene Beschluß auf dieser rechtsirrtümlichen Beteiligung der Einigungsstelle nicht beruhen kann. Der Senat hat im übrigen den Mitgliedern der Einigungsstelle Gelegenheit gegeben, sich zur Frage der Beteiligung der Einigungsstelle im Beschlußverfahren zu äußern.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Einigungsstelle zu Unrecht ihre Zuständigkeit verneint hat. Ihr Spruch ist daher unwirksam. Die vom Betriebsrat angerufene Einigungsstelle war befugt, eine Regelung über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens zu treffen, da der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG nicht nur ein Mitbestimmungsrecht bei einer vom Arbeitgeber betriebenen Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens hat, sondern auch gegen den Willen des Arbeitgebers initiativ werden und eine solche Regelung anstreben kann.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2.a) 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 ent-



spricht 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 be-



steht. Sein Verlangen, Grundsätze für das betriebliche Vorschlagswesen zu vereinbaren, ist daher nicht von irgendeiner Vorentscheidung des Arbeitgebers über die Einführung eines betrieblichen Vorschlagswesens abhängig.

b) 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. Der Senat hat ein solches Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Höhe der Prämie in seinem Beschluß vom 28. April 1981 (- 1 ABR 53/79 - [zu B III 2 der Gründe], zum Abdruck in AP und in der Amtlichen Sammlung bestimmt) verneint. Das Initiativrecht des Betriebsrates wird davon nicht berührt. 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).



c) Das gilt auch dann, wenn man berücksichtigt, daß die Errichtung einer Organisation für das betriebliche Vorschlagswesen und insbesondere die Einsetzung 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, 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 handelt (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).

3. Hat damit der Betriebsrat hinsichtlich der Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens ein Initiativrecht



(so auch Wiese, Das Initiativrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz, S. 72 f.; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 87 Anm. 67), so kann sein Verlangen doch im Einzelfalle rechtsmißbräuchlich sein, wenn aufgrund der konkreten betrieblichen Situation keinerlei Bedürfnis zur Regelung der Behandlung betrieblicher Verbesserungsvorschläge besteht.

Im vorliegenden Falle handelt der Betriebsrat nicht rechtsmißbräuchlich, wenn er Grundsätze für die Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens anstrebt. Im Betrieb der Antragsgegnerin sind in der Vergangenheit Verbesserungsvorschläge gemacht und von der Antragsgegnerin auch angenommen und prämiert worden. Schon dies zeigt, daß von der betrieblichen Situation her bei der Antragsgegnerin durchaus Verbesserungsvorschläge möglich sind und diese bei Bedarf verwertet werden können. Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, daß auch in den Jahren 1976 und 1977 Arbeitnehmer der Antragsgegnerin Änderungen an Arbeitsgängen vorgeschlagen haben, die von ihnen jedenfalls als Verbesserungsvorschläge gedacht waren und für die sie sich eine Belohnung erhofften. Auch das macht deutlich, daß Verbesserungen im Betrieb der Antragsgegnerin trotz eines voll ausgereiften Produktionsablaufes möglich sind, was im übrigen auch nahezu selbstverständlich ist. Darauf, ob es sich bei den von den Zeugen vorgeschlagenen Veränderungen tatsächlich um technische Verbesserungsvorschläge gehandelt hat, ob diese verwertbar waren oder verwertet worden sind und hätten vergütet werden müssen, kommt es nicht an. Nicht unberücksichtigt bleiben kann in diesem Zusammenhang auch, daß die Antragsgegnerin gegenüber dem Betriebsrat und gegenüber der Einigungsstelle erklärt hat, daß sie an technischen Verbesserungsvorschlägen kein Interesse habe und das betriebliche Vorschlagswesen schließe. Von daher liegt die Annahme nahe, daß Arbeitnehmer - auch in Kenntnis



der Auseinandersetzung zwischen der Antragsgegnerin und dem Betriebsrat über diese Frage - mit Vorschlägen zurückgehalten haben, so daß ein Bedürfnis für die Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens nicht mit der Begründung verneint werden kann, in den letzten Jahren seien Verbesserungsvorschläge in relevanter Zahl nicht mehr gemacht worden.

Wenn daher unter Berücksichtigung dieser Umstände der Betriebsrat eine Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens anstrebte, handelte er nicht rechtsmißbräuchlich.

Aufgabe der Betriebspartner und notfalls der Einigungsstelle wird es sein, eine Regelung zu treffen, die den betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnissen Rechnung trägt. Die Institutionalisierung einer aufwendigen Organisation mag möglicherweise unangemessen sein. Das aber ist eine Frage der zu treffenden Regelung, nicht aber erweist sich das Verlangen des Betriebsrates nach einer Regelung überhaupt schon deswegen als rechtsmißbräuchlich, weil eine Regelung auch zu einem unverhältnismäßigen Aufwand führen kann.

4. Der Spruch der Einigungsstelle, mit dem diese eine Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens abgelehnt hat, erweist sich damit als unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat den Spruch deshalb aufgehoben. Das widerspricht der Rechtsprechung des Senats. In solchen Fällen ist lediglich die Unwirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle festzustellen (Beschuß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - [demnächst] AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972 [zu B I 2 der Gründe]). Der Tenor der angefochtenen Entscheidung war daher zu berichtigen, die Rechtsbeschwerde mußte zurückgewiesen werden.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Moser

Dr. Hoffmann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)