Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 ABR 53/79

LAG Düsseldorf Beschluß des BAG vom 28. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Vorschlagswesen, § 76 Abs. 5;
ArbNErfG § 20 Abs. 2

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).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 ABR 53/79

6 Ta BV 73/78 Düsseldorf

Verkündet am
28. April 1981

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

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:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Februar 1979 - 6 Ta BV 73/78 - aufgehoben.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auf die Beschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. Juni 1978 - 5 BV 22/78 - teilweise abgeändert.

Es wird festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 20. Januar 1978 über die Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens bei der Antragstellerin insoweit unwirksam ist, als er in Ziffer V 2 die Zahlung einer Anerkennungsprämie für nicht verwertete Vorschläge vorsieht und in Ziffer V 6 bestimmt, daß die Prämie 35 % eines Netto-Jahresvorteils beträgt.

Im übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin hat in der Vergangenheit wiederholt Verbesserungsvorschläge ihrer Arbeitnehmer prämiiert. 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 Verbesserungs-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vorschläge 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,--.

....

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

> 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

20 % des Jahresnutzens betrügen 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 um so 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 - bereitzu-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stellen (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.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 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 (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 Ar-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitgeber 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,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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. Insoweit 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 die-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ser 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 nachprüfbaren 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 1972 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 Verbesse-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rungsvorschlag 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 Verbeserungsvorschläge 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,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 mit berücksichtigt.

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 %,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 gleichzubehandeln 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Verbesserungsvorschlages 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 Verbesserungsvorschlages keine Berücksichtigung findet, ist auch dies insoweit ohne Bedeutung. Das folgt schon daraus, daß die Weiterentwicklung des Vorschlags zur Verwendungsreife 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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.

gez.: Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Moser Dr. Hoffmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS