

Aktenzeichen: 1 ABR 63/80

Bundesarbeitsgericht	1. Senat	Beschluß vom 16. März 1982 Az. 1 ABR 63/80
I. Arbeitsgericht	Wuppertal	Beschlüsse vom 11. März 1980 und 28. April 1980 Az. 7 BV 11/80
II. Landesarbeitsgericht	Düsseldorf	Beschluß vom 16. September 1980 Az. 18 Ta BV 38/80 18 (14) (17) (10) Ta BV 61/80

Für die Amtliche Sammlung:	Ja
Für die Fachpresse:	Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebliches Vorschlagswesen

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Nr. 12, Nr. 8, § 77
Abs. 1

Leitsatz: Vom erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG 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.



1 ABR 63/80

18 Ta BV 38/80 u. 61/80 Düsseldorf

Verkündet am
16. März 1982

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 16. März 1982 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Muhr und Rösch beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. September 1980 - 18 Ta BV 38/80 und 61/80 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der genannte Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf aufgehoben, soweit er auf die Beschwerde des Antragsgegners die Beschlüsse des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 11. März und 28. April 1980 - 7 BV 11/80 - abgeändert hat.

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen die genannten Beschlüsse des Arbeitsgerichts Wuppertal wird in vollem Umfange zurückgewiesen.

3. Der Tenor der genannten Beschlüsse des Arbeitsgerichts Wuppertal wird klarstellend wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß

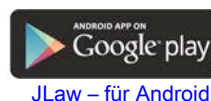
- a) vom Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG keine Regelung gedeckt ist, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einräumt
- bei der Bestellung des jeweiligen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen,
 - bei der Entscheidung über die Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlages,
 - bei der im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze zu treffenden Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfall,
- b) die Einigungsstelle für den Erlass einer Regelung mit einem solchen Inhalt nicht zuständig ist.

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

- 3 -



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



G r ü n d e :

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 prämiert. 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 insofern 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 fest-



zustellen. 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.

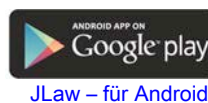
Die Antragstellerin ist der Ansicht, daß dem Gesamtbetriebsrat in den strittigen drei Punkten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht zusteht. Weder die Bestellung des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen noch die Entscheidung über die Bewertung und Annahme eines Verbesserungsvorschlages 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



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



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 Umfange 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 Mitbestimmungs-



recht 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.

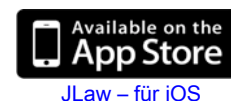
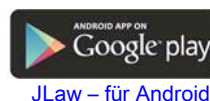
Die hier zu entscheidende Frage wird in der Literatur nicht ausdrücklich erörtert. Lediglich Krauss (Das betriebliche Vorschlagswesen aus rechtlicher Sicht, S. 55) und Löwisch (Galperin/Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz. 271) sind unter Hinweis auf die Beschränkung des Mitbestimmungsrechtes auf Grundsätze der Ansicht, daß das Mitbestimmungsrecht sich nicht auf Einzelheiten wie die die Bestimmung der personellen Zusammensetzung der Organe erstrecke. Nur Stege/Weinspach (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 (aa0) 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.



- 10 -

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 sollte, 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 Ein-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

flußnahme 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 Effektivierung 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. Etwa 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

- 12 -



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



- 12 -

die Zustimmung zur Besetzung dieses Organs mit einer bestimmten Person verweigern würde. Das aber ist ihm untersagt.

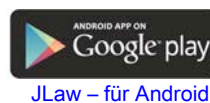
Dem steht auch nicht entgegen, daß nach einem Teil des Schrifttums die Einstellung von Personal für eine Sozialeinrichtung der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt (vgl. Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz. 192; Wiese, aaO, § 87 Rz. 123 a). Geht man von der Richtigkeit dieser Ansicht aus, so folgt dieses 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 betrieb-

- 13 -



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



liche 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 Prämiengrundsätze 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.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Muhr

Rösch

