

Aktenzeichen: 9 AZR 393/03
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 20. Januar 2004
- 9 AZR 393/03 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 20. Dezember 2000
- 33 Ca 6514/00 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 11. Februar 2003
- 6 Sa 94/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Paritätische Kommissionen für Verbesserungsvorschläge

Gesetze:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 12; ArbNErfG § 20 Abs. 2; BGB §§ 317, 319;
ArbGG § 101

Leitsätze:

1. Die Betriebsparteien dürfen zur verbindlichen Beurteilung eingereichter Verbesserungsvorschläge paritätische Kommissionen einrichten. Die mit Mehrheit getroffenen tatsächlichen Feststellungen und Bewertungen dieser Kommissionen sind nur beschränkt gerichtlich überprüfbar: Inhaltlich ist zu überprüfen, ob das Ergebnis offenbar unrichtig ist. Verfahrensmäßig ist zu überprüfen, ob die Feststellungen grob unbillig zustande gekommen sind oder ob Verstöße gegen die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung das Ergebnis beeinflussen haben können.
2. Verfahrensmäßig grob unbillig und daher unverbindlich ist eine Entscheidung auch dann, wenn sie nur lückenhaft begründet ist. Das ist sie, wenn selbst der Fachmann das Ergebnis aus dem Zusammenhang nicht überprüfen kann oder nicht nachvollziehbar ist, welche Tatsachenfeststellungen die Kommission getroffen hat.
3. Verfahrensverstöße führen dazu, dass gerichtlich in vollem Umfange zu prüfen ist, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung für seinen Verbesserungsvorschlag hat oder nicht. Eine Zurückverweisung an die paritätische Kommission kommt regelmäßig nicht in Betracht.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 393/03
6 Sa 94/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2004

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger und Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Starke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Februar 2003 - 6 Sa 94/01 - wird zurückgewiesen.



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



Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag zu zahlen.

Der Kläger ist Arbeitnehmer der Beklagten. Nach der von ihm gegengezeichneten Stellenbeschreibung vom 19. Januar 1999 ist er seit dem 1. März 1997 auf der Stelle „Dasa-Z-iW-Controlling/-Logistik“ tätig. Seine vorgesetzte Stelle ist „VVC/i“. Das war bis zum 30. April 1999 Herr L. ab dem 1. Mai 1999 Herr Sch. Nach der in der Stellenbeschreibung enthaltenen Angabe zu „Stellenfunktion/-Zweck“ hatte der Kläger ua. die „Planung (Budget- und Invest.-Planung erarbeiten/abstimmen/einbringen)“ und die „Berichterstattung (Kosten-Controlling f. Eigen- & Fremd-Leistung monatsaktuell erledigen)“ sowie die „Beschaffungslogistik (Bestell-/Liefer-Prozeß-Controlling erledigen)“ zu „erledigen“. Als für ihn relevante Kennzahl war ua. der „Dasa-Z-Gerätebestand Ende 1998: Ca. 6.3 Mio. DM Wiederbeschaffungspreis“ angegeben. Unter „Hauptaufgaben“ waren in der Stellenbeschreibung ferner vorgesehen:

„Hauptaufgabe: Planung

- Veranlassung: VVCi & selbstbestimmt
- Entsch. Befugnisse: Dasa-Z-Planungsvorgaben /-Planungsrichtlinien“,

sowie

„Hauptaufgabe: Berichterstattung

- Veranlassung: VVCi & selbstbestimmt
- Entsch. Befugnisse: keine Einschränkung“,

ferner

„Hauptaufgabe: Beschaffungslogistik

- Veranlassung: selbstbestimmt
- Entsch. Befugnisse: Unterschriftenregelung & Beschaffungsvorgabe“



Im Unternehmen der Beklagten wird eine Betriebsvereinbarung für das betriebliche Vorschlagswesen angewandt, die die Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH/Deutsche Aerospace und ihr Gesamtbetriebsrat am 1. November 1991 abgeschlossen haben (künftig: GBV 1991). In dieser heißt es ua.

„1. Präambel

Durch das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, eigene Ideen zur Verbesserung des Betriebsgeschehens einzubringen.

Die Vorgesetzten sollen ihre Mitarbeiter anregen, Verbesserungsvorschläge einzureichen.

Verbesserungsvorschläge bezwecken eine positive Veränderung betrieblicher Gegebenheiten und stellen keine Kritik an Personen dar. Durch die Einreichung von Verbesserungsvorschlägen darf niemandem ein Nachteil entstehen.

2. Grundsätzliches

2.1 Was ist ein Verbesserungsvorschlag (VV)?

Ein VV ist eine Anregung, die einen innerbetrieblichen Zustand positiv verändern soll, wobei diese Veränderung ohne den VV nicht eingetreten wäre. Hierunter fallen auch Ideen für neue Produkte und Verfahren, Unterstützung von Marketing, Vertriebs- und Akquisitionsaktivitäten.

Die vorgeschlagene Maßnahme kann anderweitig bereits bekannt oder geläufig sein. Sie muß lediglich für die vorgeschlagene Anwendung neu sein. Dabei genügt nicht die Beschreibung bzw. Kritik an einem bestehenden Mangel, der VV soll eine Lösung des Problems aufzeigen oder zumindest andeuten.

...

2.2 Berechtigung zum Einreichen

Einreichberechtigt im BVW sind alle MBB-Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden, Diplomanden, Praktikanten und MBB-Rentner.

...

2.3 Prämienberechtigung

Prämienberechtigt sind Einreicher, die

- Verbesserungsvorschläge auf für sie „fremdem Arbeitsgebiet“ einreichen,
- auf Grund ihres Arbeitsvertrages/Stellenbeschreibung zu der im VV enthaltenen Leistung nicht verpflichtet sind,



- die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahme nicht selbst anordnen können.

Bei Bedarf kann in Grenzfällen die „Abgrenzung der Dienstpflicht“ entsprechend Anlage 3 geprüft werden.

...

3.4 BVW-Ausschuß

In jedem Standort wird ein BVW-Ausschuß eingesetzt. Er besteht aus mindestens vier stimmberechtigten Mitgliedern und dem nichtstimmberechtigten BVW-Referenten, der den Vorsitz führt.

Für jedes Mitglied muß ein Ersatzmitglied bestimmt werden.

Die Mitglieder des BVW-Ausschusses und die Ersatzmitglieder werden je zur Hälfte von der Werk-/UB-Leitung bzw. vom Betriebsrat ernannt. Der BVW-Ausschuß kann unter Wahrung der Parität erweitert werden.

Die Mitglieder können nach Ablauf von vier Jahren durch andere ersetzt werden.

Der BVW-Ausschuß prüft die vom BVW-Referenten vorgelegten VV's und entscheidet über Prämierung und Prämienhöhe durch einfachen Mehrheitsbeschluß.

Der BVW-Ausschuß ist nur bei Anwesenheit von mindestens vier stimmberechtigten Mitgliedern beschlußfähig.

Der BVW-Ausschuß unterliegt in seinem Handeln den Regeln dieser Betriebsvereinbarung, im übrigen ist er in seinen Entscheidungen unabhängig und unterliegt keiner Weisung von dritter Stelle.

...

3.5 Bearbeitungsregeln

...

Die Gültigkeit eines VV beträgt drei Jahre vom Datum des Endbescheides an gerechnet.

...

4. Bewertung und Prämienfestlegung

4.1 Ablehnung

VV's, die nicht durchgeführt werden oder das „eigene Arbeitsgebiet“ des Einreichers betreffen, können grundsätzlich nicht prämiert werden und sind abzulehnen.

Die Ablehnung eines VV ist in einer Mitteilung an den Einreicher ausreichend zu begründen. Nach Möglichkeit soll der schriftlichen Ablehnung eine mündliche Aussprache vorausgehen, um einer falschen Auslegung vorzubeugen und dem Un-



ternehmen die weitere Mitarbeit des Einreichers im Rahmen des BVW zu erhalten.

...

4.3 Angenommene VV's mit nichterrechenbarer Einsparung

Die Prämierung ist eine Ermessensentscheidung des BVW-Ausschusses, die

- an den Zielen des BVW,
- an vergleichbaren Vorschlägen mit errechenbarer Einsparung,
- an vergleichbaren Vorgängen anderer Werke zu orientieren ist.

...

5. Einspruchsrecht

Gegen die Entscheidung des BVW-Ausschusses kann der Einreicher innerhalb von vier Wochen nach Erhalt des Endbescheides schriftlich beim BVW-Referenten Einspruch einlegen.

Nach neuerlichen Recherchen des BVW-Referenten entscheidet der BVW-Ausschuß über den Einspruch.

Bei Nichteinigung im BVW-Ausschuß muß ein Berufungsausschuß auf Werk-/UB-Leitungsebene entscheiden. Dieser setzt sich aus je zwei Vertretern der Betriebsrats- und Arbeitgeberseite zusammen. Zusätzlich benennen beide Seiten gemeinsam ein fachkundiges und stimmberechtigtes Ausschußmitglied. Der Vorsitz des Berufungsausschusses wechselt jährlich zum 01.01. zwischen einem Vertreter der Werk-/UB-Leitung und der Betriebsratsseite.

Die Entscheidung des Ausschusses wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefällt und ist endgültig.

...“

Die unter 2.3 der GBV genannte Anlage 3 zur „Abgrenzung der Dienstpflicht“ beinhaltet einen Fragebogen mit Erläuterungen, der durch den unmittelbaren Vorgesetzten des Einreichers zu beantworten ist. In der Erläuterung heißt es ua.:

„(A) Auftrag

Es ist für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen wichtig, ob und wie dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin die betreffende Aufgabe als „Auftrag“ erteilt wurde.



„Gezielter Auftrag“ liegt vor, wenn MA für die Bearbeitung der betreffenden Aufgabe beschäftigt werden oder eine gezielte Beauftragung durch ihre Vorgesetzten vorliegt.

Ein „allgemeiner Auftrag“ ist dann anzunehmen, wenn z.B. die betreffende Aufgabe einer Person in unmittelbarer Nähe des Einreichers/Einreicherin übertragen wurde und er/sie nur begrenzt beteiligt ist ...

„Kein Auftrag“ liegt vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus persönlichem Interesse außerhalb ihres Aufgabenbereichs kreativ tätig werden. ...

(B) Pflichterfüllung

Unabhängig von A ist zu prüfen, inwieweit in Bezug auf den vorgegebenen Auftrag erwartet werden kann, daß MA entsprechende Ideen ohne Beanspruchung einer Sondervergütung einbringen müßte.

(C) Funktion

Neben dem Auftrag selbst spielt für die Bewertung auch die Funktion des MA eine Rolle, insbesondere in Bezug auf seinen dienstlichen Verantwortungsbereich und seine Entscheidungskompetenz, z.B. Stelle im Organisationsplan.

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Kompetenz, den eingereichten Vorschlag ohne Zustimmung von weiteren Stellen selbst einführen zu können, erhält keine Prämie.“

Am 8. Juli 1998 reichte der Kläger einen Verbesserungsvorschlag ein. Darin schlug er ua. vor, Schwarz/Weiß-Drucker nicht mit jeder neuen PC-Generation anzuschaffen, sondern lediglich bei jedem zweiten Generationswechsel. Diesen Vorschlag setzte die Beklagte auf Grund einer Vorstandsentscheidung, die auf einer Vorlage vom 25. März 1999 beruhte, spätestens ab Juli 1999 um. Der Kläger selber durfte die Umsetzung nicht anordnen. Durch die Umsetzung entstand der Beklagten eine Einsparung, auf Grund derer sich aus der GBV für den Kläger bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen eine Prämie in rechnerisch unstreitiger Höhe von 46.483,00 DM ergibt.

Auf Anfrage des Ausschusses für betriebliches Vorschlagswesen (künftig: BVW-Ausschuss) teilte der Vorgesetzte des Klägers, Herr Sch., unter dem 14. Juni 1999 dem Ausschuss mit, der Vorschlag stelle keine Verbesserung dar. Nach dem vorgeschlagenen Prinzip werde bereits verfahren. Mit einem vom zuständigen Refe-



renten unterschriebenen „Abschlussbescheid“ vom 23. Juni 1999 wurde eine Prämierung des Verbesserungsvorschlags des Klägers abgelehnt. Darin heißt es ua.:

„...“

Ihr Verbesserungsvorschlag wurde nach Begutachtung durch die zuständigen Abteilungen in der letzten Ausschusssitzung des BVW-Prüfungsausschusses am 23.06.1999 behandelt.

Leider waren die fachlich zuständigen Stellen nicht der Auffassung, daß Ihre Idee zu einer innerbetrieblichen Verbesserung führt. Daher konnte der Ausschuss Ihren VV auch nicht prämiieren.

Gegen diesen Bescheid haben Sie ein Einspruchsrecht, das Sie innerhalb von vier Wochen schriftlich geltend machen können.

Ihr o.a. Vorschlag hat weiterhin eine Gültigkeitsdauer von drei Jahren vom Datum dieses Schreibens an gerechnet. Sollte Ihr Vorschlag innerhalb dieses Zeitraumes realisiert werden, haben Sie einen Anspruch auf Prämierung.

...“

Nachdem der Kläger am 20. Juli 1999 gegen diesen Bescheid Einspruch eingelegt hatte, erging ein neuer „Abschlussbescheid“ vom 25. August 1999, der auszugsweise wie folgt lautet:

„... Der Ausschuß kam nach Prüfung aller vorliegenden Unterlagen zum Ergebnis, daß Ihre Anregung in Ihrem Aufgabenbereich innerhalb Ihrer Tätigkeit gehört bzw. eine direkte Beauftragung durch Ihre Vorgesetzten vorlag.

Nach den Richtlinien für das betriebliche Vorschlagswesen konnte der Bewertungsausschuß daher Ihrem Einspruch nicht stattgeben.

...“

Nachdem der Kläger auch damit nicht einverstanden war, füllte sein Vorgesetzter, Herr Sch., unter dem 13. November 1999 den Fragebogen gem. Anlage 3 der GBV aus. Dabei kreuzte er an, es liege ein „gezielter Auftrag“ vor und Vorschläge wie der eingereichte gehörten zu den normalen Aufgaben des Einreichers.

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter. Er ist der Ansicht, eine Prämie stünde ihm schon deshalb zu, weil er die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahme nicht selber anordnen können. Sämtliche Voraussetzungen der drei Spiegelstriche nach Nr. 2.3 der GBV müssten vorliegen, um eine Prämie auszu-



schließen. Im Übrigen habe kein gezielter Auftrag vorgelegen. Die Entscheidung des BVW-Ausschusses sei insoweit voll überprüfbar. Das ergebe sich bereits aus dem Abschlussbescheid vom 23. Juni 1999, der eine Zusage enthalte.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 46.483,00 DM nebst 4 %
Zinsen auf 46.000,00 DM seit dem 16. März 2000 und auf
483,00 DM ab dem 23. Mai 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, nicht sie, sondern der BVW-Ausschuss sei zu verklagen. Im Übrigen lägen die Voraussetzungen einer Prämierung nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch auf Zahlung einer Prämie für seinen Verbesserungsvorschlag zu.

A. Ansprüche aus dem ArbNErfG kommen nicht in Betracht. Es liegt weder eine Erfindung (§§ 2, 9 ArbNErfG) noch ein technischer Verbesserungsvorschlag vor, der eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewährt (§ 3, § 20 Abs. 1 ArbNErfG).

B. Dem Kläger steht auch nach der GBV 1991 kein Anspruch auf eine Prämie zu. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Nach der GBV 1991 soll eine paritätisch besetzte Kommission verbindlich die tatsächlichen Voraussetzungen einer Prämierung von Verbesserungsvorschlägen klären. Mehrheitsentscheidungen dieser Kommission können im Grundsatz nur auf grobe Unrichtigkeit gerichtlich überprüft werden. Diese Einschränkung gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Kommission Verfahrensfehler auffallen, die sich auf das Ergebnis aus-



wirken können. Die Entscheidung des BVW-Ausschusses ist deshalb im vorliegenden Fall in vollem Umfange gerichtlich überprüfbar. Die Überprüfung ergibt, dass dem Kläger keine Ansprüche zustehen. Die Fortgeltung der GBV 1991 kann deshalb zugunsten des Klägers unterstellt werden.

I. Die Entscheidung des BVW-Ausschusses ist voll überprüfbar.

1. Nach der GBV 1991 ist die Klärung der tatsächlichen Voraussetzungen für die Prämierung in einem besonders geregelten Verfahren vorgesehen.

Die GBV stellt ein am Grundsatz der Parität orientiertes System auf. Gemäß Nr. 3.4 der GBV ist ein paritätischer Ausschuss zu bilden. Gegen dessen Entscheidung besteht nach ihrer Nr. 5 ein Einspruchsrecht, über das bei Nichteinigung im BVW-Ausschuss endgültig ein Berufungsausschuss entscheidet, dem in gleicher Anzahl Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite sowie ein von beiden berufenes, neutrales Mitglied angehören. Daraus ergibt sich, dass die Betriebsparteien eine umfassende Überprüfung des in diesem Verfahren gefundenen Ergebnisses nicht gewollt haben. Feststellungen, die sinnvollerweise besser betriebsnah als von außenstehenden Stellen getroffen werden können, sollen vom BVW-Ausschuss und notfalls vom Berufungsausschuss verbindlich getroffen werden.

Betriebsnah geklärt werden sollen demnach die tatsächlichen Voraussetzungen, die der Einreicher eines Verbesserungsvorschlags für einen Prämienanspruch erfüllen muss. Prämienansprüche hängen nach der GBV davon ab, dass ein innerbetrieblicher Zustand im Wesentlichen verbessert wird (Nr. 2.1) und der Einreicher prämierechtigt ist, weil kein zu enger Bezug zur Dienstpflicht besteht (Nr. 2.3). Die GBV weist damit den mit der Entscheidung über die Prämierung befassten Ausschüssen eine Stellung zu, die der eines Schiedsgutachters, der über die bestimmten Voraussetzungen eines Anspruches verbindlich zu entscheiden hat, entspricht (vgl. *BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1*).

2. Derartige Schiedsgutachtenvereinbarungen verstoßen nicht gegen das im Arbeitsrecht mit wenigen Ausnahmen geltende Verbot der Schiedsgerichtsbarkeit (§ 101 ArbGG). Die für das arbeitsgerichtliche Verfahren aus der Gutachtenabrede folgende Bindung ist allein materiell-rechtlicher Natur. Sie führt zur entsprechenden Anwendung der §§ 317 ff. BGB (*BAG 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 38 ff.; ebenso selbst bei prozessrechtlichem Verständnis der Abrede BAG 18. Dezem-*



ber 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 ff.; im Ergebnis ebenso BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -).

Eine unzulässige Schiedsgerichtsvereinbarung liegt erst vor, wenn einer dritten Stelle nicht nur die Feststellung von Tatsachen, sondern darüber hinaus auch deren verbindliche Subsumtion unter einzelne Tatbestandsmerkmale, etwa im Bereich der Ausfüllung unbestimmter Rechtsbegriffe, übertragen wird (BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -; 23. Oktober 1985 - 4 AZR 151/84 -; 6. Februar 1980 - 4 AZR 127/78 - AP TVG § 4 Regelungsausschuss Nr. 1 = EzA TVG § 4 Glasindustrie Nr. 1; 11. Juli 1958 - 1 AZR 366/55 - BAGE 6, 109; anders noch die frühere Rechtsprechung des Vierten Senats: 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 39 ff.; als Tatsachenfeststellung in diesem Sinne sieht der Zehnte Senat auch die Leistungsbeurteilung an: 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1; aA zum Ganzen: MünchArbR/Brehm 2. Aufl. § 394 Rn. 1). Diese Grenze ist hier nicht überschritten.

3. Es bestehen auch keine Bedenken dagegen, dass die Regelung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung enthalten ist. Insoweit gelten im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats nach § 50 BetrVG dieselben Regelungen wie für die Betriebsparteien (§ 51 Abs. 5 BetrVG). Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats kann hier mangels gegenteiligen Vortrags der Parteien unterstellt werden (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 1 AZR 233/00 - BAGE 97, 44 ff.). Die Betriebsparteien sind berechtigt, Regelungen über Schiedsgutachter hinsichtlich der Behandlung von Vorschlägen des betrieblichen Vorschlagswesens zu treffen:

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG hat der Betriebsrat über die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens mitzubestimmen. Zudem überträgt § 20 Abs. 2 ArbNErfG die „Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge“, soweit sie - wie hier - nicht unter das ArbNErfG fallen, der „Regelung durch ... Betriebsvereinbarung“ (für die Zulässigkeit von Schiedsgutachterklauseln im Sozialplan auch BAG 14. Dezember 1999 - 1 AZR 175/99 -).

Dürfen die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung danach die Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge regeln, schließt dies auch die Einrichtung von paritätischen Ausschüssen ein, die verbindlich die maßgeblichen Tatsachen feststellen sollen. Darin liegt kein unzulässiger Eingriff in materielle Rechte (dazu BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 ff. und 16. Oktober 1957 - 4 AZR 257/55 - BAGE 5, 38 ff.). Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer auch un-



abhängig vom Bestehen eines betrieblichen Vorschlagswesens für verwertete Verbesserungsvorschläge einen Anspruch auf angemessene Vergütung hat, wenn darin eine echte Sonderleistung gesehen werden kann (*dazu BAG 28. April 1981 - 1 ABR 21/78 - und 30. April 1965 - 3 AZR 291/63 - BAGE 17, 151 ff.*).

Die Schiedsgutachtenabrede muss sich allerdings im Rahmen der Billigkeit (§ 75 BetrVG) halten. Das ist der Fall, wenn sie - wie hier - einer nach den Grundsätzen der Parität zusammengesetzten Kommission die Aufgabe überträgt und deren Entscheidung nur dann verbindlich ist, wenn sie mit Stimmenmehrheit getroffen wird.

4. Im Streitfall ist ausnahmsweise die ablehnende Mehrheitsentscheidung des BVW-Ausschusses voll überprüfbar.

Das Ergebnis eines Schiedsgutachtens und damit auch die Mehrheitsentscheidung der hinsichtlich des betrieblichen Vorschlagswesens geschaffenen paritätischen Kommissionen, wie der BVW-Ausschuss eine darstellt, ist nur in entsprechender Anwendung der §§ 317, 319 BGB auf grobe Unbilligkeit sowie auf Verstöße gegen die zugrunde liegenden Vorschriften überprüfbar (*BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1; 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365 ff.*). Die Entscheidung ist inhaltlich grob unbillig, wenn sich die Unrichtigkeit jedermann oder wenigstens dem sachkundigen unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt (*BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - aaO; 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - aaO; 31. Januar 1979 - 4 AZR 378/77 - BAGE 31, 283 ff.*). Die Unbeachtlichkeit kann sich auch aus Verstößen gegen die der Entscheidung zugrunde liegenden Verfahrensregeln ergeben (*dazu BAG 22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - aaO*), sofern diese das Ergebnis beeinflussen haben können. Dem steht die grobe Unbilligkeit des Verfahrens gleich, insbesondere wenn Feststellungen nicht nach den Regeln der Fachkunde getroffen werden (*vgl. BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 934/78 - BAGE 34, 365, 373, 374; 31. Januar 1979 - 4 AZR 378/77 - BAGE 31, 283 ff., jeweils für ärztliche Kunst*).

Verfahrensmäßig grob unbillig und damit nach § 319 BGB unverbindlich ist deshalb ein lückenhaftes begründetes Schiedsgutachten, dessen Ergebnis selbst ein Fachmann nicht aus dem Zusammenhang des Gutachtens überprüfen kann (*BGH 16. November 1987 - II ZR 111/87 - NJW-RR 1988, 506*). Im Hinblick auf das Verbot der Schiedsgerichtsvereinbarung muss im Arbeitsrecht auch nachvollziehbar sein, welche Tatsachenfeststellungen die Gutachtenstelle - hier der BVW-Ausschuss als paritätische Kommission - getroffen hat und inwieweit sie diese ihrer Entscheidung zugrunde



legt. Soweit der Zehnte Senat (22. Januar 1997 - 10 AZR 468/96 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 146 = EzA TVG § 4 Schiedsgutachten Nr. 1) eine Kurzbeurteilung der dort entscheidenden tariflich eingerichteten paritätischen Kommission unbeanstandet gelassen hat, beruhte dies auf den Besonderheiten des Einzelfalles. Weil Betriebsratskollegen des Klägers der Kommission angehörten, war zu vermuten, dass die Beschwerden des Klägers im Einzelnen erörtert wurden.

Allerdings dürfen die Anforderungen an die Begründung von Kommissionsentscheidungen nicht überspannt werden. Kommissionsentscheidungen haben den Vorteil, betriebsnah zu sein und in den Entscheidungsprozess Personen, denen die betrieblichen Verhältnisse bekannt sind, einzubeziehen. Würde man ihnen eine Begründungspflicht auferlegen, die der einer gerichtlichen Entscheidung nahe kommt, würde das Verfahren zu umständlich werden. Es entstünden damit Hemmungen, auf diesen praktikablen Konfliktregelungsmechanismus zurückzugreifen, die letztlich sogar von der Einführung eines organisierten betrieblichen Vorschlagswesens abhalten könnten.

Unverzichtbar im betrieblichen Vorschlagswesen ist jedoch der Grundsatz, dass nachvollziehbar dargestellt werden muss, auf welche Tatsachen die Kommission ihre Mehrheitsentscheidung stützt. Nur so kann die Kommissionsentscheidung gegenüber den Arbeitsvertragsparteien überzeugend wirken und nur so ist es dem Gericht möglich festzustellen, ob die Kommission die Abgrenzung zwischen Tatsachenfeststellungen und rechtlichen Beurteilungen eingehalten hat.

Diesen Anforderungen wird der letzte verbindliche Ablehnungsbescheid des BVW-Ausschusses nicht gerecht. Dort ist nur allgemein darauf Bezug genommen, dass entweder die Erstellung des Verbesserungsvorschlags zum Aufgabenbereich des Klägers gehörte oder eine direkte Beauftragung durch die Vorgesetzten vorlag. Das ist letztlich nicht mehr, als eine Wiederholung des Textes der GBV 1991. Es ist nicht ersichtlich, welches Aufgabenprofil die Kommission zugrunde gelegt hat und auf Grund welcher Tatsachen sie meinte, den Verbesserungsvorschlag in dieses Aufgabenprofil einordnen zu können. Die Entscheidung ist nicht einmal stichwortartig begründet und damit für niemanden nachvollziehbar. Das gilt selbst dann, wenn man den vom Vorgesetzten des Klägers ausgefüllten Fragebogen mitberücksichtigt.

II. Demnach ist es in vollem Umfange durch die Gerichte für Arbeitssachen überprüfbar, ob der Vorschlag des Klägers die Voraussetzungen für eine Prämie nach der GBV 1991 erfüllt. Eine nochmalige Überprüfung durch die Schiedsgutachtenstelle, hier den BVW-Ausschuss, kommt nicht in Betracht. Dies widerspräche dem arbeitsgerichtli-



chen Beschleunigungsgebot (§ 9 Abs. 1 ArbGG; ebenso für den Bereich der ausnahmsweise nach § 101 ArbGG zulässigen durch Tarifvertrag geschaffenen Schiedsgericht: BAG 27. Januar 1993 - 7 AZR 124/92 - AP ArbGG 1979 § 110 Nr. 3 = EzA ArbGG 1979 § 110 Nr. 1; aA für die allgemeine Zivilgerichtsbarkeit: BGH 27. Juni 2001 - VIII ZR 235/00 - NJW 2001, 3775 ff.). Die Prüfung ergibt, dass kein Anspruch auf eine Prämie besteht, weil der Kläger nicht prämienberechtigt ist:

1. Die Voraussetzungen der Prämienberechtigung sind in Nr. 2.3 Satz 1 der GBV 1991 festgelegt. Sie regelt durch Aufzählung mit mehreren Spiegelstrichen die Voraussetzungen wie folgt: Der Einreicher muss die Verbesserungsvorschläge auf einen für ihn „fremden Arbeitsgebiet“ einreichen, er darf auf Grund seines Arbeitsvertrages/Stellenbeschreibung zu der im Verbesserungsvorschlag enthaltenen Leistung nicht verpflichtet sein, er darf die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahme nicht selbst anordnen können. Alle diese Voraussetzungen, auch soweit sie hinsichtlich des zweiten und dritten Spiegelstriches negativ formuliert sind, müssen nebeneinander - kumulativ - vorliegen. Es reicht nicht aus, dass der Einreicher eine der in einem Spiegelstrich formulierten Voraussetzungen erfüllt.

Das ergibt zunächst der Zweck der Regelung. Sie soll ersichtlich ausschließen, dass Einreicher, die lediglich ihre Arbeitspflicht erfüllen, für einen Verbesserungsvorschlag zusätzlich eine Prämie beanspruchen können. Das ist nur gewährleistet, wenn Einreicher sowohl die positive formulierte erste Voraussetzung der hier maßgeblichen Vorschrift erfüllen, als auch nicht unter zumindest eines der in den weiteren Spiegelstrichen formulierten festgelegten negativen Ausschlussmerkmale fallen. Dafür spricht auch die Zusammenfassung der Voraussetzungen des Satzes 1 in Satz 2 der Nr. 2.3 der GBV 1991. Dort ist allgemein die Formulierung „Abgrenzung der Dienstpflicht“ verwandt.

Gleiches folgt aus der in der GBV 1991 in Bezug genommenen Anlage 3. Dort ist nach Auftrag, Pflichterfüllung und Funktion unterschieden. Unter dem Stichwort „(A) Auftrag“ sind die Voraussetzungen einer arbeitsvertraglichen Beauftragung mit der maßgeblichen Tätigkeit näher umschrieben. Es ist dann weiter unter „(B) Pflichterfüllung“ ausgeführt, dass „unabhängig“ davon, ob bereits ein Auftrag zur Erfüllung der entsprechenden Dienstpflichten vorlag, auch dann, wenn es im Zusammenhang damit zumutbar war, den Verbesserungsvorschlag zu erstellen, keine Prämie gezahlt wird. Dabei entsprechen die jeweils selbständigen Merkmale „(A)“ und „(B)“ dem ersten bzw. zweiten Spiegelstrich in Nr. 2.3 Satz 1 GBV 1991. Schließlich ist für den Fall, dass der



Arbeitnehmer selber die Durchführung der Maßnahme anordnen kann - und damit die Voraussetzungen des dritten Spiegelstrichs in Nr. 2.3 Satz 1 GBV 1991 erfüllt - in den Erläuterungen klargestellt, dass schon dies zu einem Ausschluss der Prämienberechtigung führt.

2. Der Kläger erfüllt die negativen Tatbestandsmerkmale wie sie in Nr. 2.3 Satz 1, 2. Spiegelstrich der GBV 1991 von den Betriebsparteien aufgestellt worden sind. Auf Grund seiner Stellenbeschreibung lag der im Verbesserungsvorschlag im Bereich seiner „Dienstpflicht“.

Nach der Stellenbeschreibung war die Funktion des Klägers ua. dadurch gekennzeichnet, dass er die Budget- und Investitionsplanung zu erarbeiten hatte. Planung und zwar auch selbstbestimmte Planung war zudem als eine seiner Hauptaufgaben beschrieben. Eine weitere Hauptaufgabe war die selbstbestimmte Berichterstattung, hinsichtlich derer seine Entscheidungsbefugnisse ausdrücklich keine Einschränkung vorsahen. Schließlich war er selbstbestimmt für die Hauptaufgabe Beschaffungslogistik verantwortlich und die Stellenbeschreibung weist insoweit für seine Entscheidungsbefugnisse auch „Beschaffungsvorgaben“ aus. Aus dem Gesamtbild dieser Ausführungen ergibt sich, dass der Kläger nicht lediglich Sachbearbeiter war. Er hatte vielmehr eigene Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich der Beschaffungsvorgaben, sich außerdem selbständig Gedanken darüber zu machen, ob er Bericht zu erstatten hatte und auch Entscheidungsbefugnisse über Planungsvorgaben. Zu diesen Planungs- und Beschaffungsvorgaben, hinsichtlich derer der Kläger ggf. selbständig Bericht zu erstatten hatte, gehörte auch die Frage, in welchen Abständen Drucker anzuschaffen waren.

Das gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung der Anlage 3 zur GBV 1991 und den dort vorgesehenen Erläuterungen. Danach liegt ein „gezielter Auftrag“ schon vor, wenn der Mitarbeiter für die Bearbeitung der betreffenden Aufgabe beschäftigt wird, sie also zu seinem unmittelbaren Aufgabenbereich gehört. Unabhängig davon ist die Prämienberechtigung aber auch nicht gegeben, wenn in Bezug auf den vorgegebenen Auftrag - also die allgemeine Arbeitsaufgabe des Einreichers - erwartet werden kann, dass der Mitarbeiter entsprechende Ideen ohne Beanspruchung einer Sondervergütung einbringen müsste. Jedenfalls ist diese Voraussetzung hier gegeben: Wer sich im Rahmen allgemeiner Anforderungen mit Planungs- und Beschaffungsvorgaben befasst und ausdrücklich zur selbständigen Berichterstattung aufgefordert ist,



hat im Rahmen seiner Dienstpflicht naheliegende Ideen zur Kosteneinsparung zur Entscheidung vorzuschlagen. Dazu gehört auch die hier Streitbefangene.

Soweit der Kläger in der Revision geltend macht, die Stellenbeschreibung gebe seine tatsächliche Arbeitsaufgabe falsch wieder, handelt es sich um neuen und in der Revisionsinstanz unbeachtlichen Sachvortrag (§ 559 Abs. 1 ZPO).

3. Die weiteren von der Revision erhobenen, das Verfahren betreffenden Rügen werden für nicht durchgreifend erachtet (§ 564 ZPO).

C. Weitergehende Ansprüche stehen dem Kläger auch nicht aus der Begründung im ablehnenden Bescheid vom 23. Juni 1999 zu.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob dem Landesarbeitsgericht bei der Auslegung dieser Erklärung Fehler unterlaufen sind. Der Bescheid wäre für die Beklagte allenfalls verbindlich gewesen, wenn zwischen den Parteien auf Grund des Bescheides ein Vertrag (§ 305 BGB aF) zustande gekommen wäre. Ein Vertrag ist jedoch nicht zustande gekommen. Dies setzt einen Antrag voraus, der dann anzunehmen ist (§§ 145 ff. BGB). In dem Schreiben der Beklagten kann allenfalls ein Vertragsangebot gesehen werden. Eine Annahme darf nicht mit Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstigen Änderungen verbunden werden (§ 150 Abs. 2 BGB). Eine Annahme mit derartigen Änderungen gilt lediglich als Ablehnung, verbunden mit einem neuen Antrag. Der Kläger wies den ersten Ablehnungsbescheid mit seinem Schreiben vom 20. Juli 1999 zurück. Er hat damit das mögliche Angebot der Beklagten nicht uneingeschränkt angenommen, sondern weiterhin sofort seine Prämie begehrt. Darauf hat sich die Beklagte nie eingelassen.

D. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung aus arbeitsvertraglichen Grundsätzen (§ 242 BGB).

Einem Arbeitnehmer steht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein betriebliches Vorschlagswesen eingeführt hat, für tatsächlich von ihm verwertete Verbesserungsvorschläge ein Anspruch auf angemessene Vergütung zu (*BAG 28. April 1981 - 1 ABR 21/78 -*). Ansprüche kommen nach Treu und Glauben zur Vergütung für eine besondere Leistung des Arbeitnehmers in Betracht, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und dem Arbeitgeber einen nicht unerheblichen Vorteil bringt (*BAG 30. April 1965 - 3 AZR 291/63 - BAGE 17, 151 ff.*). Der Kläger hat keine derartigen Sonderleistungen erbracht.



E. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Düwell

Vermerk

Zwanziger

Richter am BAG Krasshöfer
ist infolge Urlaubs an der
Unterschrift verhindert.
Düwell

Jungermann

Starke

