

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 19. Mai 2015
- 9 AZR 863/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:190515.U.9AZR863.13.0

I. Arbeitsgericht Duisburg

Urteil vom 18. Juni 2012
- 3 Ca 694/12 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 23. Juli 2013
- 17 Sa 1400/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliches Vorschlagswesen - Überprüfung der Entscheidung einer paritätisch besetzten Kommission - Ausschluss des Prämienanspruchs, wenn der Verbesserungsvorschlag zu den Arbeitsaufgaben gehört

Bestimmungen:

BGB §§ 242, 317, 319, 611, 612; ArbNErfG § 20; ZPO §§ 286, 559 Abs. 2

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 863/13
17 Sa 1400/12
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Mai 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie die ehrenamtliche Richterin Merte und den ehrenamtlichen Richter Lücke für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. Juli 2013 - 17 Sa 1400/12 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag zu zahlen. 1

Der Kläger war Arbeitnehmer der Beklagten, einem Unternehmen der Stahlindustrie. Seit Ende 2002 war er im Bereich „Planung und Steuerung“ beschäftigt, der von Prof. Dr. K geleitet wurde. Dieser Bereich war für drei Handlungsfelder zuständig, für die jeweils ein Fachkoordinator eingesetzt war: 1. Stahlbestellung, 2. Gütesicherung, 3. Forschung und Entwicklung. Der Kläger übernahm die Stelle „Fachkoordinator Gütesicherung“. Seine Hauptaufgaben wurden im Jahr 2004 in einer „Funktionsbeschreibung“ der Stelle „AL Gütesicherung“ festgehalten, die der Kläger gegenzeichnete. Als Hauptaufgaben wurden in folgender Reihenfolge untereinander aufgeführt: 2

- „Forschung und Entwicklung (F&E)
- Fertigungsbegleitende Produktbetreuung
- Verfolgen von Wettbewerbsaktivitäten
- Beratung Verkauf
- Anomaliebearbeitung
- Schmelzfreigabe
- Überwachen von Fertigungsstandards
- Ausfallbearbeitung
- Berichterstattung
- Mitarbeiterführung“

Zu der Hauptaufgabe „Forschung und Entwicklung“ wurde in der „Funktionsbeschreibung“ in der Spalte „Verantwortlichkeiten in den Hauptaufgaben“ Folgendes ausgeführt: 3

„Mitwirken bei der Ausarbeitung und Betreuung von internen und externen Forschungs- und Entwicklungsprojekten zur Verbesserung der Produktqualität, bzw. zur Bereitstellung neuer Produkte mit verbesserten Eigenschaften in Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten. Mitverantwortlich für die zielorientierte Durchführung der Vorhaben in enger Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten. Analysieren und Bewerten der anfallenden Ergebnisse mit abschließender Berichterstattung ggü. dem Vorgesetzten. Mitwirken bei Gemeinschaftsvorhaben mit externen Forschungsinstituten oder Kunden. Verfolgen und Controllen der F&E-Kosten.“

Bei der Beklagten sind die Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens in einer Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Januar 2002 geregelt (im Folgenden GBV). Darin heißt es auszugsweise: 4

„1. Begriffsbestimmung

1.1 Verbesserungsvorschlag (VV)

VV im Sinne dieser Vereinbarung sind Vorschläge, die auf die Verbesserung eines Zustandes zielen und hierfür einen konkreten Lösungsansatz beschreiben. Die vorgeschlagene Maßnahme kann anderweitig bereits bekannt oder angewandt, sie muss nur für den vorgeschlagenen Anwendungsfall neu sein. ...

...

Ein grundsätzlicher Prämienanspruch besteht dann, wenn der Vorschlag eingeführt wurde bzw. die Einführung sichergestellt ist, durch die Umsetzung des VV ein Vorteil für das Unternehmen entsteht und der Gegenstand des VV nicht oder nur teilweise zu den zugewiesenen Aufgaben des Einreichers gehört.

...

2. Geltungsbereich

...

2.3 Sachlich

Die Vereinbarung gilt für alle eingereichten VV, die

nicht die Voraussetzungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes erfüllen (siehe unter 1.1). Bei bereits eingeführten, aber nicht eingereichten VV gilt die Vereinbarung nur, wenn diese Vorschläge innerhalb von sechs Monaten nach der endgültigen Einführung eingereicht werden und die Einführung auf dem VV beruht.

...

4. Bewertungsausschüsse

Die Vereinbarung sieht standortbezogene Bewertungsausschüsse und den BVW-Ausschuss des Unternehmens vor.

Die Bewertungsausschüsse sind paritätisch zu besetzen und sind beschlussfähig, wenn der Vorsitzende (Arbeitgebervertreter) und mindestens ein zuständiger Belegschaftsvertreter oder in Abwesenheit des Vorsitzenden mit dessen Zustimmung mindestens ein Vertreter des Arbeitgebers und ein Belegschaftsvertreter anwesend sind.

...

4.1 Standortbezogene Bewertungsausschüsse

Diese Bewertungsausschüsse behandeln und entscheiden über Vorschläge, bei denen in der dezentralen Vorschlagsbearbeitung eine Prämienhöhe von mehr als 500 € ermittelt wurde sowie über alle Ersteinsprüche. ...

...

4.2 BVW-Ausschuss des Unternehmens

Der BVW-Ausschuss behandelt und entscheidet über Vorschläge, die in dem standortbezogenen Bewertungsausschuss nicht einvernehmlich behandelt werden konnten sowie alle zweiten Einsprüche.

...

...

5. Bewertungsgrundlage

...

5.1 VV mit errechenbaren Vorteilen

Die Prämie für einen VV mit errechenbaren Vorteilen beträgt 25 % von der Nettojahresersparnis. Die Nettojahresersparnis ermittelt sich aus der Bruttojahresersparnis abzüglich zu berücksichtigender

Einführungskosten. ...

...

5.3 Prämienanspruch

Die entsprechende Prämie für den Einreicher ist abhängig von der Zugehörigkeit des VV zum jeweiligen Aufgabengebiet. Der Anspruch auf die volle Prämie besteht dann, wenn der VV eindeutig außerhalb des Aufgabengebiets des Einreichers liegt. Gehört der VV eindeutig zu den Aufgaben des Einreichers, erhält dieser keine Prämie. Liegt der VV teilweise im Aufgabengebiet des Einreichers, so ist gemäß Ziffer 5.4 ein Korrekturfaktor in Ansatz zu bringen. ...

...

6. Sonstiges

...

6.6 Einspruchsrecht

Der Einreicher hat das Recht, innerhalb von drei Monaten nach Zustellung des schriftlichen Bescheids gegen den Bescheid beim BVW schriftlich Einspruch zu erheben. Der Einspruch, der auch zur Niederschrift erfolgen kann, ist zu begründen.

Ersteinsprüche werden in dem standortbezogenen Bewertungsausschuss behandelt. Ist der Einreicher mit der Entscheidung nicht einverstanden, kann er erneut Widerspruch einlegen. Der zweite Einspruch wird im BVW-Ausschuss des Unternehmens behandelt. Ist der Einreicher auch mit diesem Ergebnis zu seinem zweiten Einspruch nicht einverstanden, kann er beim Vorstand der T AG Widerspruch einlegen. Über dritte Einsprüche entscheidet nach Beratung der Vorstand der T AG und der GBR-Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Unternehmenssprecherausschusses. Die erforderlichen Unterlagen hierzu werden dem Vorstand und dem GBR-Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Unternehmenssprecherausschusses vom BVW-Ausschuss des Unternehmens zur Verfügung gestellt. Die Entscheidung ist endgültig.“

Im Mai 2003 fand zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten Prof. Dr. K ein Gespräch über neue Forschungsprojekte in der Zukunft statt.

5

Der Kläger regte die Entwicklung eines nickelfreien Analysekonzepts für die XABO 890/960-Stähle für Blechdicken oberhalb von 12 mm an und erläuterte den theoretischen Ansatz. Nach Diskussion wurde unter dem Datum 2. Mai 2003 ein Aktenvermerk erstellt, der das Kürzel des Klägers trägt und als Forschungs- und Entwicklungsprojekt ua. die Verbesserung der Zähigkeitseigenschaften bei XABO-Stählen nennt.

In der Teamsitzung „Planung und Steuerung“ vom 27. Oktober 2003 wurde ein vom Kläger vorgelegtes Legierungskonzept betreffend die Stähle XABO 890/960 vorgestellt und in einem Forschungs- und Entwicklungsgespräch am 6. November 2003 als zielführend eingestuft. Nach betrieblicher Erprobung wurde dieses Konzept im April 2007 angesichts der extrem gestiegenen Nickellegierungskosten umgesetzt und der Stahl entsprechend produziert. 6

Mit E-Mail vom 30. April 2007 und mit einem Schreiben vom 16. Mai 2007 reichte der Kläger das Legierungskonzept für XABO 890/960-Stähle als Verbesserungsvorschlag bei der Beklagten ein. Der Eingang am 22. Mai 2007 wurde bestätigt. Die Anerkennung als vergütungspflichtiger Verbesserungsvorschlag lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 18. Oktober 2007 unter Bezugnahme auf die Stellungnahme des Gutachters T vom 30. August 2007 ab. 7

Unter dem 22. Oktober 2007 legte der Kläger Einspruch ein. Der Gutachter bestätigte in seiner Stellungnahme vom 2. April 2008 seine frühere Einschätzung. Nach mehreren Gesprächen und weiterem Schriftverkehr zwischen dem Kläger und dem Gutachter bat der Kläger mit Schreiben vom 28. Juli 2010 das zentrale Ideenmanagement der Beklagten erneut um eine Entscheidung. 8

Mit der am 28. Dezember 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 3. Januar 2011 zugestellten Klage machte der Kläger die Zahlung von 2 Mio. Euro geltend und verlangte Auskunft über Ersparnisse und Einführungskosten. 9

Mit Schreiben vom 29. März 2011 wies der BVW-Ausschuss des Unternehmens den Einspruch mit der Begründung zurück, dass der Verbesserungsvorschlag nicht neu und zusätzlich die Frist zum Einreichen eines Verbesserungsvorschlags bei Weitem überschritten sei. Die Frage, inwieweit der Inhalt 10

des Verbesserungsvorschlags zusätzlich zum Aufgabengebiet des Klägers gezählt habe, bedürfe keiner Beantwortung.

Unter dem 28. Juni 2011 legte der Kläger gegen diese Entscheidung 11
erneut Einspruch ein. Der zweite Einspruch wurde durch den BVW-Ausschuss
des Unternehmens am 19. Juli 2011 abschließend behandelt. Mit Schreiben
vom 25. August 2011 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass einvernehmlich be-
schlossen worden sei, den zweiten Einspruch abzulehnen. Die Beklagte ver-
wies zusätzlich darauf, der Inhalt des Verbesserungsvorschlags gehöre voll-
ständig zum Aufgabengebiet des Einreichers.

Mit Schreiben vom 12. März 2012 wies die Beklagte durch den Arbeits- 12
direktor und den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden den sogenannten dritten Ein-
spruch des Klägers vom 25. November 2011 mit der Begründung zurück, dass
der bisherigen Bewertung des Verbesserungsvorschlags des Klägers und der
damit verbundenen Ablehnung zugestimmt werde.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe den Verbesserungs- 13
vorschlag außerhalb seines beruflichen Aufgabengebiets entwickelt. Das Kon-
zipieren und Durchführen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten sei nicht
seine, sondern eine zentrale Aufgabe des Teamleiters. Seine Idee sei neu ge-
wesen. Zuvor habe es nur die Idee gegeben, die Entwicklung nickelfreier Stähle
auch auf Blechdicken bis zu 50 mm zu erweitern. Dies habe jedoch zunächst
nicht funktioniert. Deshalb habe man festgehalten, dass die nickelfreie Legie-
rung nur für Dicken bis 12 mm in Betracht komme. Demgegenüber seien nickelfreie
Stähle mit einer weicheren Güte bereits in den Jahren 1992 bis 1994 für
Blechdicken bis zu 90 mm entwickelt worden. Unabhängig von den Vorschriften
der GBV stehe ihm ein Zahlungsanspruch jedenfalls aus § 612 BGB zu.

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt, 14
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 712.500,00 Euro
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Ba-
siszinssatz seit dem 1. November 2007 zu zahlen.

Zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags hat die Beklagte die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen für die geltend gemachte Prämie seien nicht erfüllt. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den zuletzt gestellten Zahlungsantrag weiter. Einen in der Revisionsinstanz (erneut) gestellten Auskunftsantrag hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen. 16

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zu Recht zurückgewiesen, soweit er in der Berufungsinstanz noch die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 712.500,00 Euro nebst Zinsen begehrt hat. 17

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Prämie nach der GBV. 18

1. Es bedarf vorliegend keiner Entscheidung, ob die Feststellungen der paritätischen Ausschüsse nach der GBV nur einer eingeschränkten Überprüfung durch die Arbeitsgerichte unterliegen. Über sogenannte dritte Einsprüche entscheiden nach Beratung der Vorstand der Beklagten und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende. Nach Ziff. 6.6 GBV ist diese Entscheidung endgültig. Das Ergebnis eines Schiedsgutachtens ist in entsprechender Anwendung der §§ 317, 319 BGB nur auf grobe Unbilligkeit - die sich aus dem Inhalt der Entscheidung und dem zugrunde liegenden Verfahren ergeben kann - sowie auf Verstöße gegen die zugrunde liegenden Vorschriften überprüfbar (*BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 23/03 - zu B II 2 b bb (1) der Gründe; vgl. auch BAG 20. Januar 2004 - 9 AZR 393/03 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 109, 193*). Verfahrensfehler sind beachtlich, wenn sie sich auf das Ergebnis ausgewirkt haben können. Eine unzulässige Schiedsgerichtsvereinbarung liegt erst vor, wenn ei- 19

ner 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 16. Dezember 2014 - 9 AZR 431/13 - Rn. 27*). Das Landesarbeitsgericht hat Letzteres für die GBV angenommen. Dies erscheint nicht zwingend. Der Senat hat in seinem Urteil vom 20. Januar 2004 (*- 9 AZR 393/03 - zu B I 1 der Gründe, aaO*) angenommen, dass es sich um einen zulässigen Gegenstand einer Schiedsgutachtervereinbarung handelt, wenn die Paritätische Kommission betriebsnah klärt, ob ein zu enger Bezug zur Dienstpflicht besteht und daher kein Prämienanspruch besteht. Die Frage kann aber letztlich offenbleiben, weil das Landesarbeitsgericht ohne revisiblen Rechtsfehler angenommen hat, dass die Entscheidung der Kommission auch einer vollständigen Überprüfung standhält.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die GBV zutreffend dahin gehend ausgelegt, dass kein Anspruch auf Zahlung einer Prämie besteht, wenn der Verbesserungsvorschlag zu dem Aufgabengebiet des Einreichers des Verbesserungsvorschlags gehört. Soweit in Ziff. 5.3 GBV formuliert ist, dass keine Prämie gezahlt wird, wenn der Verbesserungsvorschlag „eindeutig“ zu den Aufgaben des Einreichers gehört, so darf am Inhalt des Aufgabengebiets kein Zweifel bestehen. Soweit die Revision rügt, diese Auslegung lasse praktisch kaum einen Anwendungsbereich für die Teilprämie nach Ziff. 5.3 Satz 4 GBV, ist dies nicht zutreffend. Der der GBV zugrunde liegende Begriff des Verbesserungsvorschlags ist sehr weit. Ziff. 1.1 GBV definiert ihn als Vorschlag, der auf die Verbesserung eines Zustands zielt und hierfür einen konkreten Lösungsansatz beschreibt. Es bleiben danach auch nach der Auslegung der GBV durch das Landesarbeitsgericht zahlreiche Fälle denkbar, in denen der verbesserungswürdige Zustand nur durch das Zusammenwirken verschiedener Bereiche im Unternehmen der Beklagten optimiert werden kann. Der Kläger verkennt, dass das Verständnis von Ziff. 5.3 Satz 3 GBV als Zweifelsfall-Regel für den Einreicher grundsätzlich günstig ist. Kann nicht zweifelsfrei geklärt werden, dass der Verbesserungsvorschlag zu den dem Einreicher zugewiesenen Aufgaben gehört,

20

so ist zumindest ein Anwendungsfall der Teilprämie nach Ziff. 5.3 Satz 4 GBV gegeben.

Auch wenn man das Erfordernis „eindeutig“ stärker unter Beachtung seiner systematischen Stellung auslegen würde, ergäbe dies kein für den Kläger günstigeres Ergebnis. In Ziff. 5.3 Satz 4 GBV heißt es, liegt der Verbesserungsvorschlag „teilweise im Aufgabengebiet des Einreichers, so ist gemäß Ziffer 5.4 ein Korrekturfaktor in Ansatz zu bringen“. Dies könnte es nahelegen, „eindeutig“ eher als Gegenbegriff zu „teilweise“, also im Sinne von „vollständig“ zu verstehen. Damit entfielen freilich nur die für den Arbeitnehmer an sich günstige Zweifelsfall-Regelung. 21

3. Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Rechtsfehler festgestellt, dass der streitgegenständliche Verbesserungsvorschlag eindeutig zu den dem Kläger von der Beklagten zugewiesenen Aufgaben gehörte. 22

a) Das Revisionsgericht ist an die Tatsachenfeststellung des Berufungsgerichts gebunden (§ 559 Abs. 2 ZPO). Es überprüft daher die Beweiswürdigung nicht als solche, sondern nur auf Verfahrensfehler hin (*Musielak/Voit/Foerste ZPO 12. Aufl. § 286 Rn. 68*). Revisionsrechtlich ist in Bezug auf § 286 ZPO zu überprüfen, ob der Tatrichter sich mit dem Prozessstoff und den Beweisergebnissen umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, die Würdigung also vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (*BAG 21. August 2014 - 8 AZR 655/13 - Rn. 40; BGH 14. Januar 1993 - IX ZR 238/91 - zu B II 3 a der Gründe*). 23

b) Die insoweit erhobenen Rügen des Klägers greifen nicht durch. 24

aa) Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Ansicht des Klägers ausreichend berücksichtigt, dass der Kläger der Fachkoordinator des Handlungsfelds „Gütesicherung“ und nicht des Handlungsfelds „Forschung und Entwicklung“ war (*vgl. unter B I 4 d aa der Entscheidungsgründe*). Unstreitig handelte es sich bei „Forschung und Entwicklung“ - wie in der Funktionsbeschreibung aus dem Jahr 2004 dokumentiert - um eine der Hauptaufgaben des Klägers. Dabei waren seine Aufgaben nicht auf solche „F&E-Tätigkeiten“ beschränkt, die sich auf 25

Gütesicherung bezogen. Der Kläger hat selbst vorgetragen, dass er die damals neu eingestellten Kollegen im Handlungsfeld „Forschung und Entwicklung“ unterstützen sollte. Das Landesarbeitsgericht hat sich auch mit dem Vortrag des Klägers befasst, die Hauptaufgabe „Forschung und Entwicklung“ habe nur 10 % seiner Aufgaben umfasst. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts fand diese Behauptung in der vom Kläger gegengezeichneten Stellenbeschreibung keine Stütze. Tatsächlich lässt sich dem Umstand, dass es sich um eine von zehn aufgezählten Hauptaufgaben handelt, nicht entnehmen, dass der Kläger nur maximal 10 % seiner Arbeitszeit für diese Aufgabe aufwenden durfte. Im Übrigen hat der Kläger auch mit seiner Revision nicht aufgezeigt, warum ihm der Verbesserungsvorschlag nicht möglich gewesen sein sollte, wenn er tatsächlich nur 10 % seiner Arbeitszeit auf Forschung und Entwicklung hätte verwenden sollen.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat sich auch mit dem Einwand des Klägers auseinandergesetzt, die Entwicklung des Verbesserungsvorschlags habe nur zum Aufgabengebiet des Teamleiters gehört (*vgl. unter B I 4 d cc der Entscheidungsgründe*). Entgegen der Auffassung des Klägers widerspricht es nicht den Gesetzen der Logik, dass das Landesarbeitsgericht angenommen hat, ein Mitwirken im Team impliziere auch die Entwicklung und Weitergabe von eigenen Ideen. Soweit der Kläger in der Revisionsbegründung vom 27. Dezember 2013 geltend macht, das selbstständige Konzipieren und Durchführen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten stelle eine deutlich höhere Stellenanforderung dar, die zu einem höheren Stellen- bzw. Funktionswert und damit zu einer höheren Gehaltsfestsetzung geführt hätte, legt der Kläger schon nicht dar, dass und wo er diesen Vortrag schon in den Vorinstanzen gehalten hat. Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Bei einer auf § 286 ZPO gestützten Rüge wegen nicht berücksichtigtem Vortrag bedarf es der Angabe der genauen vorinstanzlichen Fundstelle nach Schriftsatz und ggf. nach Seitenzahl, an der der Vortrag gehalten wurde (*vgl. BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 d aa der Gründe mwN, BAGE 109, 145*). Im Übrigen greift der Kläger mit seiner Argumentation letztlich

26

nur die Höhe seines Monatsgehalts an. Die angeführten Argumente sind nicht geeignet, einen Prämienanspruch nach der GBV zu begründen.

cc) Auch soweit der Kläger meint, die Verwertung des Aktenvermerks vom 2. Mai 2003 durch das Landesarbeitsgericht sei mit § 286 ZPO nicht zu vereinbaren, greift diese Rüge nicht durch. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das Landesarbeitsgericht mit Hinweisbeschluss vom 10. April 2013 die Parteien ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass dem Inhalt dieses Vermerks Bedeutung beizumessen sei, und Gelegenheit gegeben hat, hierzu Stellung zu nehmen. Soweit der Kläger nunmehr mit der Revisionsbegründung behauptet, er habe in dem Gespräch am 2. Mai 2003 sein neues Legierungskonzept für Blechdicken oberhalb von 12 mm für die XABO 890/960-Stähle eingebracht, fehlt es auch hier an der Angabe der Fundstelle, wann er dies bereits in den Tatsacheninstanzen vorgetragen haben will. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts regte der Kläger an diesem Tag lediglich die Entwicklung eines nickelfreien Analysekonzepts an und erläuterte den theoretischen Ansatz. Erst in der Teamsitzung am 27. Oktober 2003 wurde das Legierungskonzept vorgestellt und sodann in einem Forschungs- und Entwicklungsgespräch am 6. November 2003 als zielführend eingestuft. Diese Feststellungen hat der Kläger nicht mit einem Antrag nach § 320 ZPO angegriffen. Auf ihrer Basis ist es in sich widerspruchsfrei, dass das Landesarbeitsgericht den Aktenvermerk im Rahmen des § 286 ZPO herangezogen hat. Der vom Kläger letztlich eingereichte Verbesserungsvorschlag lag im Mai 2003 noch nicht vor. Es bedurfte vielmehr weiterer Entwicklungsarbeit. Jedenfalls ab der Sitzung vom 2. Mai 2003 handelte es sich bei dieser Entwicklungsarbeit um ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt des Teams „Planung und Steuerung“. Nach den ihm zugewiesenen Hauptaufgaben war der Kläger zur Mitarbeit an solchen Entwicklungsprojekten verpflichtet.

27

II. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Prämie aus §§ 611, 612, 242 BGB. Es kann dahinstehen, ob ein solcher Anspruch überhaupt in Betracht kommt, wenn zur Frage der Vergütung von Verbesserungsvorschlägen eine Betriebsvereinbarung existiert. § 612 BGB setzt grundsätzlich

28

das Fehlen einer Vergütungsvereinbarung voraus (*vgl. in diesem Sinne bereits BAG 30. April 1965 - 3 AZR 291/63 - zu 4 aE der Gründe, BAGE 17, 151*). Besteht eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen, kommt ferner eine Vergütungserwartung iSd. § 612 Abs. 1 BGB für einen Verbesserungsvorschlag regelmäßig nur in den in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Fällen in Betracht.

Entgegen der Ansicht des Klägers ist das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die Urteilsgründe des Arbeitsgerichts zutreffend davon ausgegangen, dass jedenfalls dann, wenn die Leistung sich im Rahmen des vertraglich Geschuldeten bewegt, keine Vergütungspflicht besteht. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine besondere Leistung des Arbeitnehmers, insbesondere eine Leistung schöpferischer Art, die über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und eine echte Sonderleistung darstellt, auch ohne besondere Vereinbarung nach Treu und Glauben zusätzlich zu vergüten (*BAG 30. April 1965 - 3 AZR 291/63 - zu 4 der Gründe, BAGE 17, 151*). Bei der Frage, ob ein Verbesserungsvorschlag über die übliche Arbeitsleistung hinausgeht und als echte Sonderleistung zu qualifizieren ist, handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Seine Anwendung unterliegt nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung. Der Kläger hat auch insoweit keinen revisiblen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aufgezeigt. Die pauschale Behauptung, es gehöre nicht zu den üblichen Leistungen, Einsparungen von mindestens 8 Mio. Euro gegen die Skepsis des Vorgesetzten durchzusetzen, ist nicht geeignet, die Beurteilung durch die Vorinstanzen infrage zu stellen, die auf die konkreten Umstände des Einzelfalls abgestellt haben und so zu dem Ergebnis gelangt sind, dass die Erarbeitung des streitgegenständlichen Verbesserungsvorschlags zu der üblichen vom Kläger geschuldeten Arbeitsleistung gehörte.

29

III. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach § 20 ArbNErfG. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber für technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, einen Anspruch

30

auf angemessene Vergütung, sobald dieser sie verwertet. Ein Vergütungsanspruch besteht danach nur für sogenannte qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge. Der Arbeitgeber muss dazu durch den technischen Verbesserungsvorschlag einen faktischen Wettbewerbsvorteil genießen. Voraussetzung ist eine tatsächliche wirtschaftliche Monopolstellung, die der Arbeitgeber durch die geistige Leistung des Arbeitnehmers erwirbt (*Boemke/Kursawe/Nebel ArbNErfG § 20 Rn. 8 mwN, 15*). Ein solcher Wettbewerbsvorteil ist weder festgestellt noch vom Kläger behauptet worden.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Brühler

Suckow

Klose

Merte

Martin Lücke