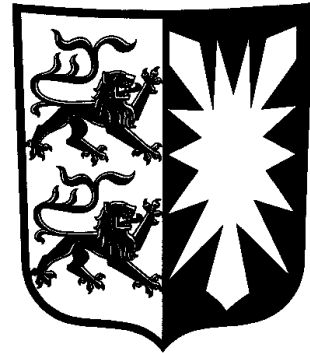


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 25/11  
4 Ca 802 a/10 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.08.2011

Gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

Im Namen des Volkes

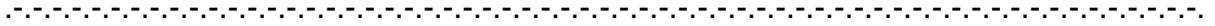
### In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 11.08.2011 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 09.12.2010, Az. 4 Ca 802 a/10, abgeändert und die Klage abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.



**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand:

Der Kläger begehrt Ansprüche aufgrund eines eingereichten Verbesserungsvorschlages.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit ca. 12 Jahren als Hilfseinrichter im Bereich Foil-line beschäftigt. Die Beklagte vereinbarte am 31.10.2001 mit dem Betriebsrat die „Betriebsvereinbarung für die Bearbeitung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen“ (im Folgenden: BV-VV, Bl. 12 - 25 d. A.) in der Fassung der Ergänzung vom 02.08.2004 (im Folgenden: BV-VV-Erg, Bl. 27 f. d. A.) mit – soweit hier von Belang – folgendem Inhalt:

#### „BV-VV

...

#### **II. Begriffsbestimmung**

1. Ein Verbesserungsvorschlag (VV) ist jede neue aufgrund einer eigenen innovativen Idee vorgeschlagene Maßnahme, die zur Verbesserung eines bestehenden Sachverhaltes beiträgt und eine Lösung des behandelten Problems aufzeigt. Verbesserungsvorschläge können sich auf folgende Kriterien beziehen:

1. die Produktion und Technik

...

#### **IV. Bewertungsausschuss**

A. Verbesserungsvorschläge mit rechenbarem Nutzen und einer zu erwartenden Prämienhöhe über DM 10.000 bzw. über Euro 5.000,-- werden dem Bewertungsausschuss vorgelegt.

B. Verbesserungsvorschläge mit nicht rechenbarem Nutzen und einer zu erwartenden Prämienhöhe über DM 10.000 bzw. über Euro 5.000,-- werden dem Bereichsbeauftragten u. dem Beauftragten des Betriebsrats vorgelegt.

##### A. a) Zusammensetzung Bewertungsausschuss

- Der Ausschuss setzt sich nach Übereinkunft zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat aus zwei – mit dem Thema des Vorschlages vertrauten – Bereichsbeauftragten, zwei Beauftragte des Betriebsrats, dem Controller, der die Berechnung des Vorschlages vorgenommen hat und der Geschäftsstelle zusammen.

- ...

##### b) Aufgaben

- Entscheidungen über die Prämierung von Vorschlägen ...

- ...

- Nochmalige Anregung zur Überprüfung eines Vorschlages.

- Entscheidungen über die Neubewertung von Vorschlägen aufgrund eines erfolgreichen Einspruches.

...

## **V. Einspruchsrecht**

- Ist der Einreicher mit der Entscheidung über den Verbesserungsvorschlag nicht einverstanden, besteht das Recht, einen schriftlich begründeten Einspruch bei der Geschäftsstelle oder beim Betriebsrat zu erheben.
- Die Frist für einen Einspruch gegen die Entscheidung des VV beträgt 8 Wochen nach dem Datum des Ablehnungsbescheides. Entscheidend über die Einhaltung der Frist ist der Eingang bei der Geschäftsstelle.
- In diesem Fall ist unter Berücksichtigung der Einspruchsgründe von der Geschäftsstelle ein Zweitgutachten des VV einzuholen und dem Bewertungsausschuss zur Entscheidung vorzulegen. Danach ist kein weiterer Einspruch mehr möglich.

## **VI Prämierung**

...

Vorschläge mit rechenbarem Nutzen werden mit 25 % der voraussichtlichen Nettoeinsparungen bzw. des voraussichtlichen Nutzens der ersten 2 Jahre nach der Einführung prämiert.

...

## **BV-VV-Erg**

Diese Ergänzung gibt den oben genannten Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Ideen direkt bei ihrem Linienführer/Teamleiter bzw. direktem Vorgesetzten – nachfolgend Vorgesetzter – einzureichen. ... Die Vorgesetzten sind gehalten, eine Entscheidung über die Umsetzung der eingereichten Idee innerhalb von 20 Tagen zu treffen und diese innerhalb dieser Frist dem Einreicher mitzuteilen.

### **1. Aufgaben des Linienleiters/Teamleiters bzw. direktem Vorgesetzten:**

- Entgegennahme und Besprechung jeder eingereichten Idee mit dem Ideengeber, nachfolgend Mitarbeiter genannt
- Förderung der von den Mitarbeitern eingereichten Ideen und federführende Steuerung deren schneller und effizienter Realisierung
- Verantwortung für die Umsetzung der Ideen in seinem Zuständigkeitsbereich

### **2. Wie wird eine Idee eingereicht?**

Der Mitarbeiter hat eine Idee, ... und reicht dieses bei dem Teamleiter bzw. direktem Vorgesetzten ein. Der Vorgesetzte notiert das Eingangsdatum ... und bespricht die eingereichte Idee mit dem Mitarbeiter.

Der Vorgesetzte entscheidet, ob die eingereichte Idee seinen Verantwortungsbereich betrifft. ...

Sofern die eingereichte Idee den eigenen Verantwortungsbereich betrifft, wird diese in einer Datenbank registriert und erhält eine fortlaufende Registrierungsnummer. Der Mitarbeiter erhält eine Kopie seines Vorschlages.

### **3. Bewertung der Idee**

Der Vorgesetzte prüft die Idee. Er entscheidet und bewertet die Idee nachdem ein Gespräch mit dem Mitarbeiter stattgefunden hat. Hier besteht die Möglichkeit von Erklärungen und Ergänzungen des Mitarbeiters.

Die Bewertung wird durch den Fertigungsleiter/Manager Distribution bestätigt. Erfolgt eine negative Bewertung, wird diese dem Mitarbeiter in einem Gespräch auf der Grundlage einer schriftlichen Stellungnahme durch den Vorgesetzten sachlich erläutert.

Erfolgt eine positive Entscheidung ... entscheidet der Fertigungsleiter/Manager Distribution, ob eine Prämie zu erwarten ist, die größer als 800 € wird. Die Einsparung wird vom Controlling berechnet.

Für alle nicht berechenbaren Einsparungen erfolgt die Prämierung durch den Vorgesetzten anhand folgender Tabelle:

....

Die Summe der Punkte wird mit 10 € multipliziert, so dass sich die Prämien in Höhe von 10 € bis 800 € ergeben.

... Der Betriebsrat erhält regelmäßig eine Übersicht.

#### 4. Was passiert bei Konflikten?

Der Mitarbeiter kann sich bei Konflikten an die Geschäftsstelle wenden. Sollte es zu Konflikten kommen, die sich im Gespräch nicht lösen lassen, kann der Mitarbeiter, der die Idee eingereicht hat, einen schriftlich begründeten Einspruch in der Geschäftsstelle erheben. Ein begründeter Einspruch wird gemäß der Betriebsvereinbarung vom 31.10.2001 bearbeitet.

...“

Am 28.04.2005 reichte der Kläger zwei Verbesserungsvorschläge unter der laufenden Nummer 116/2005 (Bl. 28 f. d. A.) bei der Beklagten ein. In diesen heißt es:

„Es wäre auch empfehlenswert an jede Stanze ein eigenes PC anzuschließen, wo die Mitarbeiter von den einzelnen Maschinen sich selbst an und abmelden können, Laufzeitprotokolle erstellen können. Dadurch wären die Mitarbeiter sicherlich motivierter. Man kann auch genau sehen wann die Maschine wie lange stand, wieviel ausschuss produziert wurde. Wie lange die Einrichter an der Maschine war. usw.“

Im Produktionsbereich der Linie 5 mussten sich zum Zeitpunkt des Vorschlages des Klägers die Mitarbeiter im Stanzenbereich vor Beginn eines Auftrages durch den Linienkoordinator (Vorarbeiter) im BDE-System an- und auch wieder abmelden lassen. Sie mussten auch Abweichungen vom Produktionsrhythmus, z. B. durch Maschinenstillstand usw., mitteilen. Der Linienkoordinator erfasste die so mitgeteilten Zeiten zentral. Nunmehr setzt die Beklagte die Software BDE-Easy ein. Die Mitarbeiter melden sich selbstständig mittels Touchscreen an und ab. Die Linienkoordinatoren über-

nehmen diese Aufgaben nicht mehr. Hierdurch werden Fehlerquellen ausgeschlossen. Im November 2007 führte die Beklagte zudem den sogenannten OEE-Piloten ein (Bl. 31 f. d. A.). Dieser ermittelt die Gesamtanlagenkapazität, indem er misst, zu wieviel Prozent der geplanten Maschinenlaufzeit effektiv produziert wird. Die Auswertung erfolgt mittels Software/Hardware sowie einer Anbindung an die Maschinensteuerung.

Die Verbesserungsvorschläge des Klägers gingen bei der Beklagten am 28.04.2005 ein. Aus nicht mehr nachvollziehbaren Gründen erfolgte keine zeitnahe Bearbeitung und Bewertung der Verbesserungsvorschläge. Am 20.01.2008 erhob der Kläger „Einspruch für den Verbesserungsvorschlag“, da er keine Ablehnung erhalten habe und die Verbesserungsvorschläge zwischenzeitlich umgesetzt worden seien. Er beanspruchte eine angemessene Prämie (Bl. 30 d. A.). Im Januar 2009 wurde der Vorschlag des Klägers als Verbesserungsvorschlag abgelehnt. Daraufhin erhob der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht Neumünster, Az. 4 Ca 760 b/09. Jenen Vorprozess beendeten die Parteien durch Prozessvergleich vom 19.11.2009 mit u. a. folgendem Inhalt (Bl. 34 f. d. A.):

- „2. Die Beklagte verpflichtet sich, den Verbesserungsvorschlag des Klägers vom 24.04.2005 zu der Nr. 116/2005 bezüglich des folgenden Teiles auf seine Innovation unter dem Gesichtspunkt der Projekte BDE-Easy und OEE durch den Bereichsleiter Dr. N. erneut überprüfen bis zum 31.12.2009 und dem Kläger sodann eine Antwort schriftlich zukommen zu lassen und zwar hinsichtlich folgenden Teiles:  
,Es wäre empfehlenswert ... wie lange die Einrichter an der Maschine waren usw‘
3. Sollte Dr. N. die Innovation des Verbesserungsvorschlages feststellen, so verpflichtet sich die Beklagte, gemäß der Betriebsvereinbarung vom 24.10.2001 in der Fassung vom 02.04.2004 zu verfahren. ...“

Der Bereichsleiter ordnete die Vorschläge des Klägers vom 28.04.2005 mit Schreiben vom 14.12.2009 nicht als innovative Idee im Sinne der Ziffer II.1 der Betriebsvereinbarung ein (Bl. 36 f. d. A.). Gegen die Beurteilung des Bereichsleiters legte der Prozessbevollmächtigte des Klägers am 18.01.2010 Einspruch ein. Er begründete den Einspruch und bat um erneute Prüfung im Rahmen eines Zweitgutachtens (Bl. 38 - 42 d. A.).

Am 29.04.2010 lehnte der aus den Betriebsräten H. und J. sowie den Business Unit Managern W. und M. bestehende Bewertungsausschuss (Bl. 131 d. A.) auf den Einspruch des Klägers die Einordnung der Vorschläge als Verbesserungsvorschlag im Sinne der Betriebsvereinbarung ab. Dieser Beurteilung lagen die Gutachten des Business Unit Managers M. zu OEE (Bl. 164 f. d. A.) und des Business Unit Managers W. zu BDE-Easy (Bl. 174 d. A.) zu Grunde. Zur Begründung seiner Entscheidung führte der Bewertungsausschuss im Wesentlichen aus, schon vor dem Schreiben des Klägers vom 28.04.2005 sei OEE intensiv diskutiert worden. Das Innovative an BDE-Easy sei die Software, die eine einfache Gestaltung der Bedienoberfläche ermögliche (Bl. 73 d. A.).

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sowohl die Einführung der Software BDE-Easy als auch der OEE-Pilot basierten auf seinem Verbesserungsvorschlag vom 28.04.2005. Es handele sich jeweils um Verbesserungsvorschläge mit rechenbarem Nutzen.

Der Kläger hat beantragt,

es wird festgestellt, dass es sich bei dem Verbesserungsvorschlag 116/2005 um zwei neue Maßnahmen im Sinne der Ziffer II 1. der Betriebsvereinbarung für die Bearbeitung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen vom 24.10.2001 handelt.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen,

das eigentlich Innovative an BDE-Easy sei die Software, die jedem Mitarbeiter die direkte Anmeldung über einen Touchscreen ermögliche. Diese basiere nicht auf dem Verbesserungsvorschlag des Klägers. Die Datenerfassung aufgrund des OEE-Piloten sei bereits 2004 im Konzern erwähnt und von da an immer wieder diskutiert worden.

Das Arbeitsgericht Neumünster hat mit Urteil vom 09.12.2010 dem Feststellungsantrag stattgegeben. Bei den strittigen Verbesserungsvorschlägen des Klägers vom

28.04.2005 handele es sich um zwei neue Maßnahmen im Sinne von Ziffer II.1 BV-VV. Wesentliche Idee des Klägers sei es gewesen, ein eigenständiges An- und Abmelden eines jeden Mitarbeiters zu ermöglichen. Diesen Vorschlag habe die Beklagte mit BDE-Easy umgesetzt. Auch der OEE-Pilot basiere auf dem Vorschlag des Klägers, da im Unternehmen zuvor nicht kommuniziert worden sei, wie die Daten hinsichtlich Produktivität, Qualität und Leistung konkret zu erfassen seien.

Gegen dieses ihr am 22.12.2010 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 19.01.2011 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 08.03.2011 am 08.03.2011 begründet.

Die Beklagte wendet ein,

dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass die „Grundidee“ des Klägers, das An- und Abmelden am PC, keine Innovation sei, sondern durch das Projekt BDE bereits seit vielen Jahren umgesetzt werde. Grundsätzlich hätte sich auch jeder Mitarbeiter selbst am BDE-System an- und abmelden können. So hätten sich unstreitig auch in der gleichen Abteilung einige Mitarbeiter selbstständig am alten BDE-System an- und abgemeldet. Das sei indessen aufgrund der Komplexität des alten BDE-Programms nicht für alle Mitarbeiter gleichermaßen möglich gewesen. Das BDE-Easy stelle demgegenüber tatsächlich nur eine benutzerfreundliche Oberfläche dar (Touchscreen, Anmeldung per Fingerprint), die die Änderung zum bereits langjährig etablierten BDE-System darstelle. So sei ein eigener PC an der Maschine überhaupt nicht Teil von BDE-Easy. Keiner der Punkte aus dem Vorschlag des Klägers (Maschinensteuerung, PC pro Maschine, Laufzeitprotokolle, Motivation) sei durch BDE-Easy umgesetzt worden. Es sei grotesk und schlicht falsch, die komplexe Kennzahl-ermittlung mittels des OEE-Piloten den beiden Sätzen des Klägers in seinem Schreiben vom 28.04.2005 in irgendeiner Weise zuzuordnen. Das Arbeitsgericht sei, ohne Beweis zu erheben, davon ausgegangen, bei den innerbetrieblichen Treffen sei es nie um das „Wie“ der Datenerfassung gegangen.

Die Beklagte beantragt,



das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 09.12.2010, Az. 4 Ca 802 a/10, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Der Kläger trägt vor,

die von ihm erhobene Feststellungsklage sei zulässig. Die Qualifizierung der Vorschläge als Verbesserungsvorschläge im Sinne der Betriebsvereinbarung sei ein notwendiger Zwischenschritt für die Zuleitung der Vorschläge an den Bewertungsausschuss, der dann eine Begutachtung hinsichtlich des berechenbaren bzw. nicht berechenbaren Nutzens vornehme und eine auszuzahlende Prämie vorschlage. Die Feststellung, es handele sich um Verbesserungsvorschläge, sei daher rechtlich zwingende Voraussetzung für die Einleitung des Bewertungsverfahrens.

Den Einspruch des Klägers vom 18.01.2010 gegen die Bewertung des Bereichsleiters habe der Bewertungsausschuss zwar am 29.04.2010 zurückgewiesen. Im Rahmen der Besprechung der Vorschläge des Klägers sei den beteiligten Personen jedoch mitgeteilt worden, ein Verbesserungsvorschlag liege schon deshalb nicht vor, weil dies im arbeitsgerichtlichen Vergleich so festgestellt worden sei.

Auch der Prozessvergleich vor dem Arbeitsgericht Neumünster vom 19.11. 2009 stehe einem Feststellungsinteresse nicht entgegen, da die Parteien keine Regelung für den Fall getroffen hätten, dass der Bereichsleiter die Vorschläge des Klägers nicht als Verbesserungsvorschläge im Sinne der Betriebsvereinbarung ansehe. Im Wege der Leistungsklage könne allenfalls geltend gemacht werden, dass die Beklagte die Vorschläge des Klägers dem zuständigen Bewertungsgremium zuleite. Streitgegenstand sei jedoch, ob überhaupt Verbesserungsvorschläge vorlägen.

Weiterhin trägt der Kläger vor, er habe ein selbstständiges An- und Abmelden aller Beschäftigten vorgeschlagen. Dies habe die Beklagte mit BDE-Easy umgesetzt. An einen Verbesserungsvorschlag dürften nicht zu hohe Anforderungen gestellt werden. Im Hinblick auf den OEE-Piloten versuche die Beklagte, den vom Kläger beschriebenen technischen Akt der Faktorengewinnung für die Ermittlung der OEE nicht als eine neue Idee zu bezeichnen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 11.08.2011 verwiesen.

Sowohl mit Verfügung vom 08.08.2011 als auch in der Berufungsverhandlung hat die Berufungskammer darauf hingewiesen, dass Zweifel an der Zulässigkeit des Feststellungsantrages bestehen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

II. Die Berufung hat auch in der Sache selbst Erfolg. Sie ist bereits wegen Unzulässigkeit des Feststellungsantrages begründet. Für den Feststellungsantrag besteht nicht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Trotz entsprechender Hinweise des Berufungsgerichts hat der Kläger seinen Feststellungsantrag nicht in einen entsprechenden Leistungsantrag umgestellt.

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken - sog. Elementfeststellungsklage -.

a) Eine Feststellungsklage setzt nach § 256 Abs. 1 ZPO weiterhin als zusätzliche Prozessvoraussetzung ein rechtliches Interesse des Klägers voraus, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Dieses besondere Feststellungsinteresse muss als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, mithin auch noch in der Berufungs- und Revisionsinstanz gegeben

sein. Sein Vorliegen ist von Amts wegen zu prüfen (st. Rspr., etwa BAG Urt. v. 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06 -, Rn. 14, BAGE 124, 240).

Das Feststellungsinteresse ist nur dann gegeben, wenn durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag der Streit insgesamt beseitigt wird und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (st. Rspr., vgl. nur BAG, Urt. v. 21.04.2010 – 4 AZR 755/08 -, Rn. 20, AP Nr. 101 zu § 256 ZPO 1977; BAG, Urt. v. 14.12.2005 - 4 AZR 522/04 -, Rn. 12, AP Nr. 94 zu § 256 ZPO 1977). Es fehlt, wenn durch die Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird, weil nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden. Die Rechtskraft der Entscheidung muss weitere gerichtliche Auseinandersetzungen über die zwischen den Parteien strittigen Fragen um denselben Fragenkomplex ausschließen (st. Rspr., etwa BAG, Urt. v. 09.11.2001 - 4 AZR 757/00 -, zu I 2 b der Gründe, BAGE 100, 43). Das ist beispielsweise bei einer auf eine Zahlungsverpflichtung gerichteten Eingruppierungsfeststellungsklage dann der Fall, wenn insbesondere über weitere Faktoren, die die Zahlungshöhe bestimmen, kein Streit besteht und die konkrete Bezifferung dann lediglich eine einfache Rechenaufgabe ist, die von den Parteien in einem unstreitigen Verfahren ebenso selbst umgesetzt werden können wie die weiteren Zahlungsmodalitäten. Anderenfalls müssen auch die weiteren Berechnungskriterien zum Gegenstand des Feststellungsantrages gemacht werden, damit nicht lediglich eine Vorfrage geklärt wird, die die Rechtsgrundlagen für den Entgeltanspruch nicht abschließend klärt (so zur Eingruppierungsfeststellungsklage: BAG, Urt. v. 17.10.2007 - 4 AZR 1005/06 -, Rn. 15, BAGE 124, 240). Ein Feststellungsinteresse liegt indessen nicht vor, wenn nur einzelne Elemente eines Rechtsverhältnisses, abstrakte Rechtsfragen oder rechtliche Vorfragen zur Entscheidung des Gerichts gestellt werden, so dass durch eine Entscheidung hierüber kein Rechtsfrieden geschaffen wird (vgl. BAG, Urt. v. 14.12.2005 - 4 AZR 522/04, AP Nr. 94 zu § 256 ZPO 1977). Zudem ist das besondere Feststellungsinteresse immer dann zu verneinen, wenn der Kläger durch eine effektivere Klage sein Rechtsschutzziel erreichen kann. Ist eine Klage auf Leistung möglich und zumutbar, fehlt im Interesse der endgültigen Klärung des Streitstoffs in einem Prozess das abstrakte Feststellungsinteresse. Nach §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 256 Abs. 1 ZPO ist eine Feststellungsklage nur

zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde.

**b)** Hieran gemessen ist der Feststellungsantrag unzulässig.

**aa)** Bei der vom Kläger begehrten Feststellung handelt es sich lediglich um eine Vorfrage des strittigen Rechtsverhältnisses der Parteien, die gerade nicht geeignet ist, das strittige Rechtsverhältnis der Parteien endgültig zu klären. Der Kläger begehrt mit seinem Antrag die Feststellung, dass es sich bei dem Verbesserungsvorschlag 116/2005 um zwei Maßnahmen i. S. v. Ziff. II. 1. BV-VV handelt, d. h. um eine aufgrund einer eigenen innovativen Idee vorgeschlagene Maßnahme, die zur Verbesserung eines bestehenden Sachverhaltes beiträgt und eine Lösung des behandelten Problems aufzeigt. Wie der Kläger in der Berufungsverhandlung klar gestellt hat, beansprucht er letztlich gegenüber der Beklagten eine Prämienzahlung gemäß Ziff. VI. BV-VV für zwei Verbesserungsvorschläge mit jeweils rechenbarem oder geschätztem Nutzen (jeweils 25 % der voraussichtlichen Nettoeinsparungen der ersten zwei Jahre nach Einführung der Verbesserungsvorschläge). Allein die Feststellung, dass es sich bei den Vorschlägen vom 28.04.2005 um Verbesserungsvorschläge im Sinne von Ziff. II. 1. BV-VV handelt, besagt indessen noch nichts darüber, ob dem Kläger überhaupt ein Anspruch auf Prämienzahlung nach Ziff. VI. ,VV mit rechenbarem Nutzen‘ BV-VV gegenüber der Beklagten zusteht. So erhält ein Arbeitnehmer für einen umgesetzten Verbesserungsvorschlag mit ‚nicht rechenbarem Nutzen‘ „nur“ eine Prämie nach den Bewertungskriterien der Ziff. 3 BV-VV-Erg in Höhe von € 40,00 bis max. € 800,00. Für eingereichte Verbesserungsvorschläge, deren Inhalt der Geschäftsleitung bereits bekannt war oder die nicht umgesetzt werden konnten, erhält der Arbeitnehmer überhaupt keine Prämie, sondern nur ein Dankeschreiben (Ziff. VI, letzter Absatz BV-VV). Die vom Kläger begehrte Feststellung klärt mithin nicht das streitige Rechtsverhältnis insgesamt.

**bb)** Ungeachtet dessen steht dem geforderten Feststellungsinteresse die Vorrangigkeit der Leistungsklage entgegen. Im Interesse einer endgültigen Klärung des Streitstoffs und zur Erreichung seines Rechtsschutzziels, nämlich für die beiden Verbesserungsvorschläge jeweils eine Prämienzahlung in Höhe von 25 % der voraussichtli-

chen Nettoeinsparungen der ersten zwei Jahre zu erhalten, wäre es dem Kläger zumutbar gewesen, eine Leistungsklage zu erheben. Gegenüber der vom Kläger begehrten Feststellung ist eine Leistungsklage auf Prämienzahlung vorrangig.

Der Möglichkeit einer Leistungsklage steht auch nicht entgegen, dass die Höhe der Prämienansprüche des Klägers von der noch vorzunehmenden Wirtschaftlichkeitsberechnung des zuständigen Controllers abhängig ist. Der Kläger hätte im Wege einer Stufenklage eine entsprechende Abrechnungs- bzw. Bewertungs- und anschließende Zahlungsklage erheben können. Bei der Stufenklage nach § 254 ZPO wird ein der Höhe nach noch unbekannter und damit entgegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO noch nicht zu beziffernder Leistungsanspruch zugleich mit dem zu seiner Konkretisierung erforderlichen Hilfsanspruch auf Auskunftserteilung oder Abrechnung erhoben. Der Leistungsantrag ist nicht auf einen bestimmten Betrag, sondern auf den sich aus der erteilten Auskunft/Abrechnung ergebenden Betrag zu richten. Dem Klageziel folgend hätte der Kläger mithin unter Beachtung eben dargestellter Grundsätze im Wege eines sich aus Ziff. VI. ‚VV mit rechenbarem oder geschätztem Nutzen‘ BV-VV ergebenden Hilfsanspruchs auf der ersten Stufe eine Wirtschaftlichkeitsberechnung (Kosten-/Nutzenrechnung) für die ersten zwei Jahre nach Einführung des Verbesserungsvorschlages fordern müssen. Und auf der zweiten Stufe hätte er anschließend Zahlung des jeweils ermittelten Betrags verlangen können.

**cc)** Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Qualifizierung seiner Vorschläge als Verbesserungsvorschläge im Sinne der Ziffer II.1 BV-VV kein „notwendiger Zwischenschritt“ für die Zuleitung der Vorschläge an den Bewertungsausschuss, der diese dann hinsichtlich eines berechenbaren oder nicht berechenbaren Nutzens begutachtet und eine Prämienzahlung vorschlägt. Denn die Ermittlung der Prämienhöhe und die sich daraus ergebende Auszahlung derselben sind – auch prozessual – zwingend zu trennen. Dem Kläger hätte vielmehr die Möglichkeit offen gestanden, auch die Bewertung seiner Vorschläge als weitere Stufe einer Stufenklage gemäß § 254 ZPO einem Zahlungsantrag vorzuschalten. Eine auf Feststellung des Anspruchsgrundes beschränkte Feststellungsklage ist unzulässig (Zöller- Greger, ZPO, 28. Aufl., Rn. 7a zu § 256). Somit hätte der Kläger entgegen seinem Vorbringen eine Leistungsklage mit einem anderen Inhalt als Zuleitung der Vorschläge an das Bewer-

tungsgremium und Bewertung desselben erheben müssen. Bloße Mutmaßungen des Klägers, es bestünden keine Befürchtungen, die Beklagte werde sich im weiteren Verfahrensablauf schon an die Betriebsvereinbarung halten, lassen den Vorrang der Leistungs- vor der Feststellungsklage gerade nicht entfallen, da einem klägerischen Antrag, der keine endgültige Klärung des Streitstoffes herbeiführt, obwohl dies zumutbar gewesen wäre, gerade durch die Bestimmung des § 256 Abs. 1 ZPO vorgebeugt werden soll. Zudem hat die Beklagte in der Berufungsverhandlung bestritten, dass es sich bei den streitgegenständlichen Verbesserungsvorschlägen um solche „mit rechenbarem Nutzen“ handelte.

**dd)** Der Kläger beruft sich diesbezüglich auch zu Unrecht auf § 256 Abs. 2 ZPO. Nach dieser Vorschrift kann der Kläger durch Erweiterung des Klagantrages eine Zwischenfeststellungsklage erheben, wenn ein Rechtsverhältnis im Laufe des Prozesses streitig geworden ist, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung abhängt. Für einen solchen klagerweiternd geltend gemachten Zwischenfeststellungsantrag bedarf es keines besonderen Feststellungsinteresses. Als weitere besondere Prozessvoraussetzung ist allerdings erforderlich, dass das strittige Rechtsverhältnis, dessen Feststellung begehrt wird, für die Entscheidung über den Hauptantrag (Leistungsklage) ganz oder teilweise vorgreiflich sein muss (Baumbach/Lauterbach, ZPO, 69. Aufl., Rn. 114 zu § 256 ZPO). Der Kläger hat gerade keine Leistungsklage im Wege der Stufenklage erhoben und sodann – im Laufe des Prozesses - die Zwischenfeststellung klagerweiternd erhoben, dass es sich bei den Vorschlägen vom 28.04.2005 um Verbesserungsvorschläge gemäß Ziff. II. 1. BV-VV handelt. Er hat den Feststellungsantrag nicht in Abhängigkeit einer Hauptklage (Leistungsklage) gestellt, sondern als eigenständigen Hauptantrag selbst.

**ee)** Der Kläger geht auch fehl in der Auffassung, dass das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO allein deshalb bestehe, weil die Parteien ausweislich Ziff. 3 des Prozessvergleichs vom 19.11.2009 (ArbG Neumünster, Az. 4 Ca 760 b/09) ausschließlich den Fall geregelt hätten, dass der Bereichsleiter die Vorschläge als Verbesserungsvorschläge im Sinne der Betriebsvereinbarung einordne. Ziffer 3 des Vergleichs kommt kein dahingehender, eigenständiger Regelungsgehalt zu. Die Parteien haben hierin lediglich klargestellt, dass für den Fall, dass Dr. N. die „Innovation des

Verbesserungsvorschläges feststellen“ sollte, nach der BV-VV zu verfahren sei. Dies wäre auch ohne die Bestimmung in Ziffer 3 der Fall gewesen. Mangels anderweitiger, die Betriebsvereinbarung verdrängender Regelung, findet daher bei einer Ablehnung der eingereichten Vorschläge durch den Bereichsleiter ebenfalls das in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Verfahren Anwendung. Das Verfahren nach der BV-VV richtet sich danach, ob der Verbesserungsvorschlag i. S. v. Ziff. II. 1. BV-VV überhaupt umgesetzt worden ist und ob er zu einem rechenbaren Nutzen geführt hat oder ob es sich um einen Verbesserungsvorschlag ohne rechenbaren Nutzen handelte.

2. Der Feststellungsantrag ist aber auch deshalb unzulässig, weil ihm neben dem besonderen Feststellungsinteresse auch das allgemeine Rechtsschutzinteresse fehlt. Das allgemeine Rechtsschutzinteresse ist zu verneinen, wenn der Kläger an der begehrten Feststellung kein schutzwürdiges Interesse mehr hat.

Dies ist vorliegend der Fall. Das Verfahren zur Bewertung seiner am 28.04.2005 eingereichten Vorschläge ist nach den einschlägigen Vorschriften der BV-VV und der BV-VV-Erg durchgeführt worden und abgeschlossen. Entgegen der Auffassung des Klägers liegt sowohl eine nach Ziff. 2 des Prozessvergleichs vom 19.11.2009 i. V. m. Ziff. 3 BV-VV-Erg Bewertung seiner Verbesserungsvorschläge durch den Bereichsleiter Dr. N. als auch eine nach den Vorschriften der BV-VV begründete Entscheidung des Bewertungsausschusses (Ziff. V. Spiegelstrich 3 BV-VV) infolge seines Widerspruchs vor. Der Bewertungsausschuss hatte als Grundlage seiner Entscheidung zuvor Zweitgutachten der jeweils zuständigen Bereichsbeauftragten M. und W. eingeholt. Ein derartiges Vorgehen entspricht Ziffer V der Betriebsvereinbarung. Hieran vermag auch der unter Beweis gestellte Einwand des Klägers, der Bewertungsausschuss habe seine Entscheidung auf Basis der falschen Tatsachengrundlage getroffen, dass schon deshalb kein Verbesserungsvorschlag vorliege, weil dies in dem Prozessvergleich vom 19.11.2009 so festgestellt worden sei, nichts zu ändern. Dabei verkennt der Kläger, dass die Bereichsbeauftragten M. und W., die jeweils die Zweitgutachten erstellt haben, selbst Mitglieder des Bewertungsausschusses waren. Hieraus folgt, dass dem Gremium die erstellten Gutachten auch tatsächlich vorlagen. Das Gutachten des Ausschussmitgliedes W. fasst den Vorschlag des Klägers zusammen und setzt sich auch argumentativ mit ihm auseinander. Es kann daher nicht

die Rede davon sein, dass der Ausschuss auf Grund einer Mitteilung – welchen Ursprungs sie auch immer gewesen sein mag – lediglich eine vermeintliche Position des Arbeitsgerichts übernommen hat. Diese Einschätzung bestätigt auch das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 29.04.2010, in dem sie die Gründe für die Bewertung des Ausschusses mitteilt. Dieses Schreiben enthält eine Wiedergabe der eigenständigen Beurteilung der klägerischen Vorschläge durch den Bewertungsausschuss (Widerspruchsgremium), so dass keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das Gremium lediglich eine ihm vorgegebene Einschätzung übernommen hat. Nach der Entscheidung des Bewertungsausschusses im „Widerspruchsverfahren“ steht dem Kläger kein Prämienanspruch zu.

**III.** Nach alledem war das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Revision war nicht zuzulassen, da es sich vorliegend ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung handelt.

gez. ...

gez....

gez....