

len Hebel überbetonende Orientierung stimmt weder mit den allgemeinen Prinzipien und Methoden staatlicher Leitungstätigkeit überein, noch läßt sie sich aus dem neuen ökonomischen System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft herleiten. Sie ist geeignet, die politisch-ideologische Erziehungsarbeit bei der Förderung und Lenkung der Neuererbewegung zu unterschätzen.

„Das Wesentliche ist die Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins der Menschen, damit sie instande sind, vor allem die ökonomischen Gesetze des Sozialismus auszunutzen und voll wirksam werden zu lassen.“²

Diese Feststellung ist nicht nur als Aufgabe für die Leiter bei der Arbeit mit den Menschen zu verstehen; sie weist zugleich darauf hin, daß die Wirksamkeit staatlicher Leitungstätigkeit mit vom eigenen Bewußtseinsstand des jeweiligen Leiters abhängt. Deshalb ist Hemmerling zuzustimmen, wenn er ausführt:

„Eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß die Verantwortung der Leiter für die planmäßige Förderung und Lenkung der Neuererbewegung voll durchgesetzt wird, ist die richtige Einstellung der Leiter zur Neuererbewegung, ihre ideologische Klarheit.“³

Ideologische Klarheit wird jedoch nicht im Selbstlauf, sozusagen automatisch durch das Wirken ökonomischer Hebel erlangt. In erster Linie kommt es hierbei auf die ständige und zielgerichtete politisch-ideologische Auseinandersetzung über fehlerhafte Auffassungen und Mängel in der Arbeit sowie auf die Verallgemeinerung guter Erfahrungen an. In diesem gelenkten Prozeß der Herausbildung und Festigung des sozialistischen Bewußtseins spielen die materiellen Hebel eine unterstützende, nicht aber die dominierende Rolle. Das bedeutet keineswegs, sie negieren zu dürfen. Im Gegenteil: „Jeder verantwortliche Leiter, ganz gleich, ob auf der Baustelle oder im Betrieb, in der Projektierung oder im wissenschaftlichen Institut, im Staats- oder Wirtschaftsorgan, muß künftig auch materiell zu spüren bekommen, ob seine Arbeit zur Realisierung der Investitionen der Gesellschaft nützt oder schadet.“⁴ Deshalb ist es jetzt notwendig, das in sich geschlossene System materieller Hebel auch zur Entwicklung der Neuererbewegung richtig anzuwenden und gewisse Versäumnisse auf diesem Gebiet zu überwinden, ohne aber dabei oder deshalb in der bewußten politisch-ideologischen Erziehungsarbeit nachzulassen oder gar auf diese zu verzichten.

Tölg widmet in seinem Beitrag einen ganzen Abschnitt einigen Fragen der materiellen Verantwortlichkeit des Betriebes nach § 116 GBA. Offenbar sollen im Hinblick auf die Überschrift seines Beitrages die hierzu von ihm gemachten Ausführungen in dem Sinne verstanden werden, daß die durch Verschulden des Betriebsleiters oder eines leitenden Mitarbeiters ausgelöste materielle Verantwortlichkeit des Betriebes die persönliche materielle Verantwortlichkeit der Schuldigen zur Folge hat.

Tölg ist darin zuzustimmen, daß die in § 116 Abs. 2 GBA aufgezählten Fälle, in denen ein Werkträger wegen schuldhafter Verletzung von Arbeitspflichten durch den Betriebsleiter oder einen leitenden Mitarbeiter gegenüber dem Betrieb einen Schadenersatzanspruch hat, nur beispielmäßig zu verstehen sind und daß auch die in der Neuererbewegung möglichen Fälle darunter zu fassen sind. Allerdings treffen m. E. die meisten der hierzu von ihm angeführten Beispiele nicht zu.

2 W. Ulbricht, Das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft in der Praxis, Berlin 1963, S. 17.

3 vgl. Hemmerling, Mit den Neuerern zum wissenschaftlichen Höchststand, Berlin 1964, S. 48.

4 W. Ulbricht, a. a. O., S. 45.

So bejaht Tölg z. B. einen Schadenersatzanspruch des Neuerers, wenn ein später von einem anderen eingereichter gleicher oder gleichartiger Vorschlag eingeführt wurde, während sein Vorschlag durch Verschulden des Betriebsleiters oder eines leitenden Mitarbeiters nicht bearbeitet worden ist. Hier übersieht Tölg, daß dem Ersteinreicher einer Neuerung gemäß § 10 Abs. 6 NVO mit dem Einreichen der innerbetriebliche Vorrang (Priorität) gegenüber allen nach diesem Zeitpunkt eingereichten Neuerungen zusteht, soweit darin dieselben Lösungen offenbart werden. Dieses Prioritätsrecht des Ersteinreichers bewirkt u. a., daß die Realisierung einer später eingereichten Neuerung mit der gleichen Lösung als Realisierung der ersten Neuerung anzusehen ist. Folglich steht dem Ersteinreicher — unabhängig davon, ob an den Zweiteinreicher bereits eine Vergütung gezahlt worden ist — nach § 26 NVO ein Vergütungsanspruch zu, den er innerhalb der zweijährigen Verjährungsfrist geltend machen kann. Im Streitfall muß eine Entscheidung der Schlichtungsstelle herbeigeführt werden. Die Möglichkeit der Geltendmachung eines Vergütungsanspruches schließt einen Schadenersatzanspruch des Ersteinreichers gegenüber dem Betrieb aus. Hinsichtlich der unrechtmäßig gezahlten Vergütung an den Zweiteinreicher gilt § 33 Abs. 2 NVO, wonach die Vergütung zurückzuerstatten ist, wenn sie durch eine strafbare Handlung erlangt wurde. Kann keine Rückzahlung verlangt werden, so ist durch die ungesetzliche Vergütungszahlung ein Schaden am sozialistischen Eigentum entstanden, und es ist zu prüfen, wer hierfür materiell verantwortlich ist (§§ -112 ff. GBA).

Nicht gefolgt werden kann Tölg auch darin, daß die an einer Neuerervereinbarung nach § 9 NVO beteiligten Werkträger bei Nichtlösung der gestellten Aufgabe wegen schuldhafter Verletzung der vom Betriebsleiter übernommenen Verpflichtungen einen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Betrieb haben sollen. Den Schaden erblickt der Verfasser offenbar in der entgangenen Vergütung. In den meisten dieser Fälle kann schon deshalb nicht von einem Schaden im Sinne des § 116 GBA gesprochen werden, weil es in der Regel möglich ist, die vom Betrieb zu vertretenden Hemmnisse zu beseitigen und — dadurch bedingt — evtl. die Neuerervereinbarung hinsichtlich der Terminstellung zu ändern, so daß die Werkträger die übernommene Aufgabe noch lösen können. Sofern das in Ausnahmefällen nicht mehr möglich ist, z. B., weil inzwischen durch einen anderen Neuerervorschlag die Lösung offenbart wurde, besteht aus den nachstehenden Gründen ebenfalls kein Schadenersatzanspruch.

Die Neuerervereinbarung wird zwar in der Form eines Vertrages abgeschlossen. Es handelt sich aber hier um einen Vertrag besonderer Art, der nicht mit einem Arbeitsvertrag verglichen werden kann und auf den bei Nichterfüllung, Änderung und Beendigung auch nicht die entsprechenden Grundsätze des Zivilrechts Anwendung finden. Die Neuerervereinbarung ist ihrem Wesen nach ein Instrument *in der Hand des Betriebsleiters* zur Verwirklichung des Planes der Aufgaben für die Neuerer und zur planmäßigen Entwicklung der Neuererbewegung. Aus dieser Funktion der Neuerervereinbarung als Leitungsinstrument folgt auch, daß sie vom Betriebsleiter jederzeit geändert oder aufgehoben werden kann, wenn ihr Fortbestehen nicht mehr erforderlich ist. Dabei kommt es nicht auf das Einverständnis der an der Neuerervereinbarung beteiligten Werkträger an. Deshalb besteht wegen der entgangenen Vergütung (§§ 26, 28 NVO) kein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Betrieb.

Tölg hält es weiter für unbefriedigend, daß ein Schadenersatzanspruch nach § 116 GBA nicht bestehe, wenn