

werkschaftsleitung. Wird diese versagt, dann ist es entweder nicht zu einem rechtswirksamen Abschluß einer Neuerervereinbarung gekommen oder der Rücktritt des Betriebes ist mangels einer dafür erforderlichen Voraussetzung nicht wirksam.

Wenn also aus diesen hier nur kurz angeführten Gründen auch zu erklären ist, weshalb „Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen“ in der gerichtlichen Praxis bisher keine Rolle spielen, erscheint es dennoch angebracht, diesen Begriff näher zu erläutern. Daß dafür ein Bedürfnis besteht, zeigen auch Anfragen von Konfliktkommissionen und Gerichten.

Zum Begriff „Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen“

Vergütungsstreitigkeiten aus Neuerervereinbarungen sind nicht mit Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen identisch. Für beide ist zwar die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen und Gerichte gegeben; jedoch sind Vergütungsstreitigkeiten in § 32 NVO besonders hervorgehoben.

Verfehlt ist m. E. auch, Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen nur auf die Fälle zu beschränken, in denen nach einer vom Neuererkollektiv behaupteten Erfüllung der Betrieb die Auffassung vertritt, die dem Ergebnis zugrunde liegende schöpferische Leistung entspreche nicht den Vertragsbedingungen.*/ § 17 Abs. 2 NVO hebt zwar ausdrücklich im Falle der Zurückweisung der Leistung oder einer Festlegung über erforderliche Nacharbeiten die Möglichkeit hervor, die diesbezügliche Entscheidung des Leiters nach § 17 Abs. 1 NVO durch ein gesellschaftliches oder staatliches Gericht nachprüfen zu lassen. Jedoch sind damit keineswegs die Fälle von Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen erschöpfend aufgezählt. Hier handelt es sich nur um einen Sonderfall, mit dem zugleich klar gestellt wird, daß die Entscheidung des Leiters nach § 17 Abs. 1 NVO nicht dem Beschwerdeverfahren nach § 28 NVO unterliegt.

Eine richtige Antwort auf die Frage, was unter Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen zu verstehen ist, wird man nur dann finden, wenn man von dem Begriff der Neuerervereinbarung selbst ausgeht. Diese stellt sich ihrem Wesen nach als ein Vertrag zwischen dem Betrieb und den Kollektiven dar, der unter den in den §§ 13 ff. NVO geregelten Voraussetzungen abgeschlossen wird und aus dem sich gegenseitige Rechte und Pflichten der Beteiligten in den Grenzen der dafür geltenden gesetzlichen Bestimmungen ergeben.

Der vom Gesetz verwandte Begriff umfaßt demnach alle die Streitfälle, die in dem Zeitraum vom Abschluß einer Neuerervereinbarung bis zur Erfüllung der vereinbarten Leistung auftreten können, und zwar einschließlich der Streitigkeiten, die mit der Entscheidung des Leiters nach § 17 Abs. 1 NVO über die Zurückweisung der Leistung oder eine Festlegung über erforderliche Nacharbeiten zusammenhängen. Damit ist zugleich festgelegt, daß Streitfälle, die vor oder nach diesem Zeitraum entstehen, nicht mehr als Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen zu erfassen sind. Deshalb können Konfliktkommission und Gericht auf das Zustandekommen einer Neuerervereinbarung — ganz gleich, von welcher Seite die Initiative hierzu ausgeht — keinen Einfluß nehmen. Weder für den Betrieb noch für ein Neuererkollektiv besteht ein Rechtsanspruch auf Abschluß einer Neuerervereinbarung. Eine solche Vereinbarung beruht vielmehr allein auf der eigenverantwortlichen Entschei-

dung des Leiters, die freiwillige schöpferische Mitarbeit der Neuerer in Verwirklichung der betrieblichen Aufgaben und im gesamtgesellschaftlichen Interesse zu nutzen.

Ähnliche Erwägungen gelten, wenn es der Betrieb nach ordnungsgemäßer Erfüllung der Verpflichtungen des Neuererkollektivs aus der Neuerervereinbarung ganz oder teilweise ablehnt, die Neuerung zunächst oder überhaupt zu benutzen. Auch in derartigen Fällen besteht für die Konfliktkommission bzw. für das Gericht keine Möglichkeit, über die Berechtigung einer solchen Entscheidung des Betriebes zu befinden, weil die Frage, ob eine Neuerung benutzt werden soll, in die Verantwortung des Einzeleiters für die richtige und zweckmäßige Gestaltung der technischen, technologischen und ökonomischen Prozesse im Betrieb fällt.

Diese den Umfang der Tätigkeit der Rechtspflegeorgane bestimmende Grenze ergibt sich eindeutig aus § 28 Abs. 1 Ziff. 2 NVO, der für solche Fälle auf das außergerichtliche Beschwerdeverfahren verweist.

Typische Fälle von Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen

Im einzelnen lassen sich die den Zeitraum vom Abschluß einer Neuerervereinbarung bis zu deren Erfüllung umfassenden Streitfälle, die zu den Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen gehören, etwa in folgende typische Fälle zusammenfassen:

1. Im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen aus der Neuerervereinbarung kann in Frage gestellt werden, ob überhaupt eine Neuerervereinbarung wirksam zustande gekommen ist. So kann z. B. behauptet werden, es fehle an einer Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, die ja Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Neuerervereinbarung ist. Es kann auch strittig sein, ob die an sich nachholbare Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung zum Abschluß einer Neuerervereinbarung erteilt worden ist. Ferner könnte dargelegt werden, daß die nach § 14 Abs. 2 NVO erforderlichen Voraussetzungen nicht Vorgelegen hätten.

Zwar kann auch mit Hilfe der Rechtspflegeorgane der Abschluß einer Neuerervereinbarung nicht erwirkt werden, jedoch haben Konfliktkommission und Gericht nachzuprüfen, inwieweit eine solche Vereinbarung zustande gekommen ist, weil davon weitergehende Ansprüche abhängen. Erweist sich dabei, daß es an der Wirksamkeit einer Neuerervereinbarung mangelt, dann sollte auf jeden Fall geprüft werden, ob die bisher erbrachten Leistungen als kollektiver Neuerervorschlag bewertet werden können.

2. Nach dem wirksamen Abschluß einer Neuerervereinbarung — aber noch vor ihrer endgültigen Realisierung — können im Einzelfall Konflikte dadurch entstehen, daß die Partner ihre Verpflichtungen nicht gewissenhaft erfüllen. So kann z. B. der Betrieb seiner Verpflichtung, Voraussetzungen für eine termin- und qualitätsgerechte Lösung der Aufgaben durch das Neuererkollektiv zu schaffen, nicht oder nur unzureichend nachkommen, und es kann dadurch für das Kollektiv Zeitverzug entstehen. In solchen Fällen kann die Hilfe der Rechtspflegeorgane notwendig sein, die dafür zu sorgen haben, daß die von den Beteiligten übernommenen Verpflichtungen strikt eingehalten werden und insbesondere die schöpferische Initiative der Neuerer wirksam durch die Betriebsleiter unterstützt wird.

3. Streitfälle können sich auch daraus ergeben, daß der eine Partner gegen den Willen des anderen gemäß § 16 Abs. 5 NVO den Rücktritt von der Neuerervereinbarung erklärt. Dabei ist jedoch zu unterscheiden, ob das Neuererkollektiv oder der Betrieb den Rücktritt er-

*/ So Bohm, „Verfahrensrechtliche Fragen der Neuererordnung“, NJ 1972 S. 407 ff. (408).