

Die Konfliktkommissionen beraten weiterhin Arbeitsstreitigkeiten, mit denen Ansprüche auf Vergütung und bestimmte soziale Leistungen des Betriebes durchgesetzt werden sollen. Dabei müssen sie berücksichtigen, ob im Statut und in der Arbeitsordnung noch unterschiedliche Regelungen für Arbeiter und Genossenschaftsmitglieder bestehen. Bei der Behandlung solcher Ansprüche können sie die Rechte der Beschäftigten sichern, so z. B. wenn durch den Leiter verbindliche Regelungen nicht beachtet oder unzulässige Reduzierungen und fehlerhafte Berechnungen vorgenommen wurden. Im Ergebnis der öffentlichen Beratungen wird es oftmals möglich sein, durch Empfehlungen auf den Leiter und den Rat der Einrichtung einzuwirken, eindeutige und übersichtliche Regelungen zu treffen, den Lohn- und Prämienfonds effektiver zu putzen und Maßnahmen zu veranlassen, die das sozialistische Arbeitsbewußtsein der Beschäftigten fördern und die Arbeitsorganisation verbessern.

Dr. HANS NEUMANN, Richter am Obersten Gericht

Neuererredtliche Fragen im Zusammenhang mit der Anregung zu einer Aufgabenstellung gemäß § 21 NVO

Der Senat für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts hatte sich kürzlich in einem Verfahren, in dem über die Berechtigung von Vergütungsansprüchen eines Kollektivs wegen eines Neuerervorschlags zu befinden war, mit einer Reihe bedeutsamer Probleme des Neuerrechts zu beschäftigen. Dem Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein ausschließlich aus Angehörigen der ingenieurtechnischen Intelligenz bestehendes Kollektiv hatte schon seit längerem Überlegungen darüber angestellt, wie Schwierigkeiten bei der Fertigstellung eines wichtigen volkswirtschaftlichen Objekts durch eine andere Technologie überwunden werden könnten. Der Leitung des Betriebes war davon zunächst nichts bekannt. Sie wurde erstmalig hierüber informiert, als während einer Dienstbesprechung ein Mitglied des Kollektivs in dessen Namen eine in vier Unterpunkte gegliederte „neue Grundkonzeption“ vorlegte, die auf Verlangen des Kollektivs „zwecks Wahrung der Priorität“ in das Protokoll der Dienstbesprechung aufgenommen und als Neuerer Vorschlag im Büro für Neuererwesen (BfN) des Betriebes registriert wurde. Zugleich erklärte sich das Kollektiv bereit, „auf der Grundlage der neuen Grundsätze“ die Arbeiten fortzuführen, die Vorschläge zu „präzisieren“ und zu „konkretisieren“ und in Form einer „entscheidungsreifen Unterlage“ der Betriebsleitung vorzulegen.

Der Direktor des Betriebes griff noch am gleichen Tage die von dem Kollektiv entwickelten Gedanken und Thesen auf und setzte eine Arbeitsgruppe ein, der auch die Mitglieder des Kollektivs angehörten, das die neue Grundkonzeption ausgearbeitet hatte. Die Arbeitsgruppe wurde von allen anderen dienstlichen Aufgaben freigestellt. Ihr Auftrag bestand darin, auf der Grundlage der neuen Konzeption weitere Untersuchungen durchzuführen.

Im Ergebnis dieser Untersuchungen erwiesen sich die Vorschläge in zwei der vom Kollektiv erarbeiteten vier Unterpunkte als verwertbar. Sie wurden vervollkommenet, so daß sie auch konkrete Mittel und Wege zu ihrer Realisierung enthielten, und konnten deshalb vom Betrieb benutzt werden. Ein weiterer Unterpunkt der Grundkonzeption schied unstrittig von vornherein als nicht annehmbar aus. Hinsichtlich des vierten Unter-

Die Aufgaben der Kreisgerichte

Die Kreisgerichte gewährleisten in ihrem Zuständigkeitsbereich die einheitliche Rechtsanwendung durch die Konfliktkommissionen (§ 68 KKO). Diese Aufgabe obliegt ihnen insbesondere bei Einsprüchen gegen die Entscheidung der Konfliktkommissionen (§ 58 KKO) und bei der gerichtlichen Durchsetzung der Entscheidungen der Konfliktkommissionen (§ 61 KKO). Ist in der kooperativen Einrichtung noch keine Konfliktkommission gebildet worden, dann ist für die Lösung von Arbeitsstreitigkeiten das Gericht (Kammer für Arbeitsrechtssachen) unmittelbar zuständig. Die in § 28 LPG-Gesetz besonders geregelte Zuständigkeit der Gerichte gilt nur für Streitigkeiten zwischen der LPG und ihren Mitgliedern. Sie ist dann nicht gegeben, wenn zwischen delegierten Genossenschaftsmitgliedern und solchen kooperativen Einrichtungen, die auf der Grundlage des Statuts vom 1. November 1972 arbeiten, Streitigkeiten entstehen.

punktes erklärte der Leiter des BfN zunächst dessen „Annahme zur Benutzung“; jedoch wurde diese Erklärung später durch den Direktor des Betriebes wieder rückgängig gemacht.

Da zwei der insgesamt vier Unterpunkte der Grundkonzeption nach der Darstellung des Betriebes nicht benutzt wurden, schied nach dessen Meinung hierfür eine Vergütung ohnehin aus. Aber auch bezüglich der anderen zwei Unterpunkte lehnte der Betrieb eine Vergütung nach den Bestimmungen der Neuerverordnung ab, weil es sich hierbei um Ergebnisse gehandelt habe, die im Rahmen der dienstlichen Aufgaben der Mitglieder des Kollektivs erzielt worden seien.

Gegen diese Entscheidung des Betriebes wandten sich die Mitglieder des Kollektivs mit folgenden Argumenten:

1. Die von ihnen vorgelegte „neue Grundkonzeption“ habe nicht einen, sondern vier verschiedene Neuerervorschläge enthalten.

2. Wenn der Betrieb einen dieser Vorschläge bereits zur Benutzung angenommen habe, so sei er hieran gebunden. Der Widerruf einer solchen Entscheidung sei unzulässig.

3. Selbst wenn zwei Unterpunkte der „neuen Grundkonzeption“ im Rahmen der Arbeitsgruppe vervollkommenet worden sein sollten, berühre das nicht die „Prioritätsrechte“ des Kollektivs für diese Neuerervorschläge. Die „neue Grundkonzeption“ selbst sei nicht das Ergebnis ihrer Arbeitsaufgaben gewesen, sondern beruhe auf ihrer Initiative außerhalb der Arbeitszeit. Abgesehen davon, hätte der Betrieb mit ihnen eine Neuerervereinbarung abschließen müssen, wenn er der Meinung gewesen sein sollte, daß die „neue Grundkonzeption“ noch nicht die Qualität von Neuerervorschlägen gehabt hätte. In dem Einsatz einer Arbeitsgruppe durch den Direktor des Betriebes liege ein Pflichtenverstoß, der zumindest einen Schadenersatzanspruch gemäß § 116 GBA in Höhe des Ausfalls der Neuerervergütung rechtfertige.

4. Im übrigen seien der Betrieb und auch die Gerichte nicht zur Nachprüfung der zwischen den Mitgliedern des Kollektivs vereinbarten Höhe ihrer Anteile an der Gesamtvergütung berechtigt.