

Da diese Probleme in dem Urteil des Obersten Gerichts vom 21. September 1973 — Ua 2/73 — (Unveröffentlicht) nicht umfassend erörtert werden könnten, ihre Behandlung aber über den konkreten Fall hinaus von allgemeinem Interesse ist, soll hierzu im folgenden Stellung genommen werden.

#### **Zur Frage, wann ein in mehrere Unterpunkte gegliederter Lösungsweg nur einen Neuerervorschlag oder mehrere enthält**

Diese Frage läßt sich nicht nach Äußerlichkeiten beurteilen, so beispielsweise danach, ob die Vorschläge in einem einheitlichen schriftlichen Dokument ihren Niederschlag gefunden haben oder getrennt eingereicht werden. Deshalb stand allein die Tatsache, daß die aus vier Punkten bestehende „neue Grundkonzeption“ des Kollektivs als eine Einheit Eingang in das Protokoll der Dienstbesprechung gefunden hatte, nicht der Annahme entgegen, daß mehrere Neuerervorschläge eingereicht worden sind.

Wenn aber — wie im konkreten Fall — z. B. die einzelnen Details eines Gesamtvorschlages sich auf ein einheitliches Objekt beziehen, sich gegenseitig bedingen, voneinander abhängig und insgesamt auf eine bessere Lösungsvariante ausgerichtet sind, dann kann nur von einem Neuerer Vorschlag ausgegangen werden. Beim Vorliegen dieser Voraussetzungen würde die mechanische Zergliederung eines einheitlichen Neuerervorschlags in mehrere selbständige einzelne Vorschläge dazu führen, daß die vom Umfang des gesellschaftlichen Nutzens abhängige Höhe der Vergütungsbeträge nach der Anlage 1 zur Neuererverordnung dem Gesetz widersprechend aufgestockt würde.

#### **Zum Widerruf der Entscheidung eines Leiters über die Benutzung eines Neuerervorschlags**

Die Entscheidung des zuständigen Leiters über die Benutzung eines Neuerervorschlags gemäß § 20 NVO kann nicht jederzeit ohne besondere Veranlassung und sachliche Berechtigung widerrufen werden. Insbesondere wäre es zu mißbilligen, wenn bei tatsächlicher Benutzung des Neuerervorschlags der Betrieb plötzlich die von ihm erklärte Annahme des Vorschlags zur Benutzung mit der Behauptung widerrufen würde, es läge überhaupt kein Neuerervorschlag vor.

Andererseits begründet die nach § 20 NVO ergangene Entscheidung für den Neuerer keinen Rechtsanspruch, wonach der Betrieb gehalten wäre, den Neuerervorschlag auch unbedingt zu benutzen. In der Praxis kann sich — z. B. auf Grund struktureller Veränderungen im Produktionsablauf — sehr schnell die Notwendigkeit ergeben, entweder mit der Realisierung eines Neuerervorschlags gar nicht erst zu beginnen oder auf seine weitere Nutzung zu verzichten. Wollte man beim Eintritt solcher neuen Bedingungen den Betrieb verpflichten, um jeden Preis an der Nutzung des Neuerervorschlags festzuhalten, so käme dies einem gesellschaftlich nicht gerechtfertigten Eingriff in die Entscheidungsbefugnisse des jeweils zuständigen Leiters für die Gestaltung technischer, technologischer, ökonomischer und anderer Prozesse gleich.

Deshalb muß der Widerruf einer Entscheidung nach § 20 NVO prinzipiell zulässig sein. Er ist immer dann möglich, wenn die betrieblichen Interessen dies bedingen.

#### **Zu den unterschiedlichen Anforderungen an einen Neuerervorschlag und an die Anregungen zu einer Aufgabenstellung**

Die Bestimmungen der Neuerer Verordnung unterscheiden aus gutem Grund zwischen den an einen Neuerer-

vorschlag zu stellenden Anforderungen (§ 18 NVO) und den Anregungen zur Aufgabenstellung, für die gemäß § 21 NVO das Neuererrecht keine Anwendung findet. Ideen und Anregungen, die eine Aufgabenstellung zum Inhalt haben, aber noch nicht die wesentlichen Mittel und Wege zu ihrer Lösung aufzeigen, können also — bei aller gesellschaftlichen Wertschätzung, die auch solche Aktivitäten und Initiativen der Werk tätigen erfahren — nicht als Neuerervorschlag bewertet und entsprechend vergütet werden.

In dem vom Obersten Gericht entschiedenen Fall handelte es sich bei der von dem Kollektiv unterbreiteten „neuen Grundkonzeption“ um eine Anregung i. S. des § 21 NVO, denn anderenfalls wäre es nicht notwendig gewesen, die neuen Grundsätze zu konkretisieren und zu präzisieren.

Werden als Neuerervorschläge deklarierte, in Wirklichkeit jedoch nur als Anregungen nach § 21 NVO zu beurteilende Vorschläge eingereicht, so bedeutet dies, daß bezüglich solcher Anregungen der Betrieb nicht verpflichtet ist, die weitere Erarbeitung der konkreten Mittel und Wege zu ihrer Realisierung ausschließlich durch die Einreicher und nur über den Abschluß von Neuerervereinbarungen bzw. außerhalb der Arbeits- und Dienstaufgaben vornehmen zu lassen. Werk tätige, die Ideen und Anregungen unterbreiten, sind zwar „entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen“ an der Verwirklichung ihrer Ideen und Vorschläge zu beteiligen (§ 21 Abs. 1 NVO); auf welche Art und Weise dies geschieht, muß jedoch der verantwortungsbewußten Entscheidung des Leiters vorbehalten bleiben. Dabei ist es unbeachtlich, ob solche Anregungen und Ideen außerhalb der eigentlichen Arbeits- und Dienstaufgaben entwickelt wurden oder auf diesen beruhen. Unbeachtlich ist ferner, welche Gründe dafür bestimmend waren, nicht einen Neuerervorschlag, sondern nur eine Anregung einzureichen. Entscheidend ist allein, ob ein Neuerervorschlag eingereicht wird. Ist das nicht der Fall und werden lediglich Anregungen und Ideen dargelegt, so können damit weder „Prioritätsrechte“ begründet, noch kann der verantwortliche Leiter in seiner Entscheidung über die weitere Bearbeitung solcher Anregungen gebunden werden. Daraus folgt zugleich, daß dann, wenn Anregungen und Ideen erst in Erfüllung von Arbeitsaufgaben die Qualität eines benutzten Neuerervorschlags erlangen, kein Vergütungsanspruch besteht, weil für benutzte Neuerervorschläge, die qualitativ nicht über die Arbeitsaufgaben hinausgehen, eine Vergütung nach § 13 Abs. 1 der 1. DB zur NVO ausgeschlossen ist.

Deshalb war auch in dem konkreten Fall die Entscheidung des Direktors, durch eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Kollektivs die „neue Grundkonzeption“ überprüfen und weitere Untersuchungen vornehmen zu lassen, eine gerechtfertigte Maßnahme. Dies um so mehr, als mit dem ausschließlich aus Angehörigen der Intelligenz bestehenden Kollektiv“ eine Neuerervereinbarung nur dann hätte abgeschlossen werden dürfen, wenn hierzu eine besondere Notwendigkeit bestanden hätte und nachgewiesen worden wäre, daß die zu erbringenden Leistungen qualitativ über die Arbeits- und Dienstaufgaben der Mitglieder des Kollektivs hinausgingen (§ 14 Abs. 2 NVO). Diese Voraussetzungen waren aber gerade nicht gegeben, wie der Einsatz einer Arbeitsgruppe beweist, deren Mitglieder im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben tätig werden sollten.

Das Kollektiv ist also keineswegs durch den Einsatz dieser Arbeitsgruppe um die Früchte seiner Anstrengungen gebracht worden. Die Entscheidung des Leiters beruhte nicht auf einem Pflichtenverstoß, sondern entsprach der sozialistischen Gesetzlichkeit.