

dies zu, steht die Vergütung dem Einreicher des früheren Vorschlages bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen zu.

2.3. Vergütungsanspruch und Arbeitsaufgabe

Ob die Neuerleistung qualitativ über die Arbeitsaufgabe hinausgeht, ist anhand der konkreten Fakten des Einzelfalles zu prüfen. Dabei sind zunächst Feststellungen zum Inhalt, zum Umfang und zu den weiteren Auswirkungen der Neuerleistung zu treffen und als Leistung zu werten. Sodann ist die so festgestellte Leistung ins - Verhältnis zu den vom Werk tätigen zu fordernden Leistungen im Rahmen seiner Arbeitsaufgabe zu setzen. Soweit der Inhalt des Arbeitsvertrages bzw. des Funktionsplanes keine eindeutigen Aussagen über die konkrete Arbeitsaufgabe enthält, sind ggf. weitere Erörterungen anzustellen. Dabei sind auch die sich aus der jeweiligen Stellung und Verantwortung des Werk tätigen im Reproduktionsprozeß ergebenden Leistungsanforderungen mit zu berücksichtigen. Die Notwendigkeit, ergänzende Feststellungen hinsichtlich der Arbeitsaufgabe zu treffen, kann auch dann gegeben sein, wenn der Werk tätige durch konkrete Weisungen seines Leiters mit einer spezifischen Aufgabe betraut oder vorübergehend mit einer anderen als der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit beauftragt wurde (z. B. Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe, Übernahme von Forschungs-, Projektierungs- oder ähnlichen Aufgaben durch den Betrieb im Rahmen von Wirtschaftsverträgen, mit deren Erfüllung Werk tätige beauftragt werden, u. ä.).

Eine qualitativ über die Arbeitsaufgabe hinausgehende Leistung als Voraussetzung für einen Vergütungsanspruch — so hinsichtlich eines Vergütungsanspruchs für einen Neuerervorschlag (§ 13 der 1. DB zur NVO) oder für die Erfüllung einer nach § 14 Abs. 2 NVO abgeschlossenen Neuervereinbarung — liegt nicht schon deshalb vor, weil sie außerhalb der Arbeitszeit erarbeitet wurde.

2.4. Ansprüche von Mitgliedern eines Neuererkollektivs

2.4.1. Bei der Beurteilung von Ansprüchen der Mitglieder eines Kollektivs auf die ihrem Leistungsanteil entsprechende Vergütung ist von den Gerichten zu beachten, daß es sich trotz der insgesamt kollektiven Leistung um voneinander abgrenzbare, im einzelnen genau bestimmbare Leistungsanteile und damit im Hinblick auf die Vergütungsansprüche um individuelle, nicht um kollektive Ansprüche handelt.

Die Anteile der Vergütung von Mitgliedern eines Kollektivs sind vom Betrieb nach Beratung im Kollektiv entsprechend dem Leistungsanteil des einzelnen festzusetzen. Den vom Kollektiv unterbreiteten Vorschlägen ist zu entsprechen, sofern sie in Übereinstimmung mit dem tatsächlichen Leistungsanteil stehen. Erstrebt ein Kollektivmitglied einen höheren Vergütungsanteil, richtet sich sein Anspruch gegen den Betrieb, nicht gegen die übrigen Kollektivmitglieder. Das gilt auch dann, wenn die Vergütung bereits ausgezahlt worden ist. Aus dem Charakter des Vergütungsanspruchs folgt z. B. auch, daß die Klage eines Kollektivmitgliedes bzw. der Antrag an die Konfliktkommission die Verjährung nur hinsichtlich seines Anspruchs unterbricht.

2.4.2. Hat ein Mitglied des Kollektivs Leistungen für den Neuerervorschlag erbracht, stehen ihm aber Vergütungsansprüche nicht zu, z. B. weil seine Leistung zu seinen Arbeitsaufgaben gehört, wächst der seiner Leistung entsprechende, auf ihn entfallende Anteil an der Vergütung nicht den übrigen Kollektivmitgliedern zu, sondern gelangt nicht zur Auszahlung. Gleiches gilt bei Neuervereinbarungen gemäß § 14 Abs. 2 NVO.

Ergibt sich hingegen, daß eine echte Beteiligung an der Neuerleistung überhaupt nicht gegeben war, hat die Verabsagung eines Vergütungsanspruchs in Höhe des geltend gemachten Anteils auf den Gesamtbetrag der auszahlenden Vergütung keinen Einfluß.

3. Entscheidung über die Wirksamkeit bzw. Unwirksamkeit von Neuervereinbarungen

3.1. Grundsätze

Die Anwendung der Neuervereinbarung zur allseitigen und planmäßigen Entwicklung der Neuerertätigkeit sowie zur Förderung der kollektiven Neuerertätigkeit stellt entsprechend ihrer politischen und ökonomischen Bedeutung hohe Anforderungen an ihre Vorbereitung und ihren Abschluß. Hiervon ausgehend haben die Gerichte bei Streitfällen aus Neuervereinbarungen stärker darauf zu achten, daß die Neuervereinbarungen den gesetzlichen, besonders in den Vorschriften der 2. DB zur NVO enthaltenen Anforderungen entsprechen und konsequent darauf hinzuwirken, daß Ungesetzlichkeiten vermieden bzw. beseitigt werden.

Im Vordergrund steht dabei, die Partner in den möglichen Fällen zur Beseitigung festgestellter Mängel von Neuervereinbarungen zu veranlassen.

Werden Mängel nicht beseitigt, oder ist ihre Beseitigung nicht möglich, haben die Gerichte die Unwirksamkeit von Neuervereinbarungen festzustellen.

3.2. Fälle der Unwirksamkeit

3.2.1. Neuervereinbarungen sind insbesondere unwirksam, wenn

— die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nicht vorliegt;

— ein nicht berechtigter Mitarbeiter die Neuervereinbarung für den Betrieb abgeschlossen hat und der berechtigte Leiter (§ 1 Absätze 2 und 3 der 2. DB zur NVO) die Genehmigung nicht erteilt;

— sie zu einem Zweck abgeschlossen wurden, für den die gesetzlichen Bestimmungen den Abschluß von Neuervereinbarungen nicht zulassen (§ 13 NVO, § 2 Absätze 1 und 2 der 2. DB zur NVO);

— die Zusammensetzung der Kollektive gegen die gesetzlichen Festlegungen verstößt (§ 14 Abs. 1 NVO, § 3 Absätze 1 und 3 der 2. DB zur NVO);

— die betreffende Leistung von den mit diesen Arbeitsaufgaben betrauten Werk tätigen quantitativ innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit zu fordern ist.

3.2.2. Liegt bei Neuervereinbarungen eine erforderliche Genehmigung gemäß § 14 Abs. 3 NVO nicht vor, ist die Vereinbarung mit den Beteiligten unwirksam, für deren Mitwirkung die Genehmigung nicht vorliegt und auch nicht nachträglich erteilt wird. Sofern hierdurch die Erfüllung der abgeschlossenen Vereinbarung in Frage gestellt ist, haben die Partner notwendige Maßnahmen zu vereinbaren.

3.2.3. Liegt eine erforderliche Zustimmung nicht vor, hat das Gericht bei dem zur Erteilung der Zustimmung Berechtigten anzufragen, ob die Zustimmung nachträglich erteilt wird. Geschieht dies, ist der Mangel geheilt.

Die Zustimmung des Neuereraktivs bzw. des Vorsitzenden der gewerkschaftlichen Leitung ersetzt nicht die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung gemäß § 14 Abs. 4 NVO.