

Bezirks- und Kreisgerichte vor den Bezirks- bzw. Kreisvorständen des FDGB hat es sich bewährt, schwerpunktmäßig auch Fragen des Neuerrechts zu behandeln, um auch auf diese Weise die Ergebnisse der gerichtlichen Tätigkeit auf diesem Gebiet zu verallgemeinern.

In verschiedenen Bezirken hat sich eine gute Zusammenarbeit mit den Bezirksneuererzentren und mit den Organen der Kammer der Technik entwickelt. Das hat sich positiv auf die Qualität der Rechtsprechung sowie auf die gezielte Verallgemeinerung der sich aus der gerichtlichen Tätigkeit ergebenden Erfahrungen für die Konfliktvermeidung ausgewirkt.

2. Zur Rechtsprechung bei Streitfällen aus Neuerervereinbarungen

2.1. Zu einigen Voraussetzungen

■ für die Wirksamkeit von Neuerervereinbarungen

Zu Recht widmen die Gerichte den Fragen im Zusammenhang mit der Bildung von Kollektiven, denen Neuereraufgaben übertragen werden, und der inhaltlichen Ausgestaltung von Neuerervereinbarungen große Aufmerksamkeit. Außer in den Fällen, in denen die Voraussetzungen für den Abschluß einer Neuerervereinbarung gemäß § 14 Abs. 2 NVO nur mit Angehörigen der Intelligenz vorliegen, müssen die Kollektive so zusammengesetzt sein, daß der Anteil der Arbeiter überwiegt. Dabei beachten die Gerichte, daß als Arbeiter i. S. von § 14 Abs. 1 NVO auch Angestellte erfaßt werden, deren Arbeitsaufgaben keinen Hoch- oder Fachschulabschluß erfordern, oder die nach Festlegungen in Rechtsvorschriften oder in Rahmenkollektivverträgen Produktionsarbeitern gleichgestellt sind.

In Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB und des Amtes für Erfindungs- und Patentwesen der DDR zur Planung der Neuerertätigkeit (Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom Juni 1975 [Beschlüsse und Informationen des Bundesvorstandes des FDGB 1975 Nr. 8]) gehen die Gerichte davon aus, daß sich diese Anforderung an die Zusammensetzung der Kollektive unmittelbar aus dem politischen Anliegen und der Zielsetzung der planmäßigen, kollektiven Neuerertätigkeit ergibt, wie dies in § 14 Abs. 1 NVO definiert ist. Neuerervereinbarungen, in denen das Kollektiv nicht nach diesen Anforderungen zusammengesetzt ist, sind zutreffend für unwirksam erklärt worden.

Zu dem genannten Grundanliegen gehört eine Verteilung der Aufgaben, die allen Kollektivmitgliedern, vor allem den Arbeitern, die Mitwirkung an wesentlichen Teilaufgaben so sichert, daß sie einen ihren Kenntnissen und Erfahrungen, ihrer jeweiligen Qualifikation entsprechenden Beitrag zur Erfüllung der technisch-ökonomischen Zielstellung leisten. Vereinbarungen, wonach der Anteil einzelner Werkträger zu den Leistungen der anderen Kollektivmitglieder im groben Mißverhältnis steht, widersprechen ebenfalls dem Anliegen in § 14 Abs. 1 NVO sowie in § 3 Abs. 3 der 2. DB zur NVO und sind für unwirksam zu erklären.

Auf der Grundlage der Ziff. 3.2.1. der Richtlinie Nr. 30 stellen die Gerichte die Unwirksamkeit von Neuerervereinbarungen fest, deren Zweck mit den Bestimmungen in § 13 NVO, § 2 Abs. 1 und 2 der 2. DB zur NVO nicht in Einklang steht. Hierbei werden auch die Erläuterungen zum Inhalt von Neuerervereinbarungen in den Grundsätzen des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB und des Amtes für Erfindungs- und Patentwesen der DDR vom Juni 1975 beachtet.

Auf den Bestand einer Neuerervereinbarung hat es dagegen keinen Einfluß, wenn lediglich Unklarheiten darüber bestehen, ob es sich bei der ihr zugrunde liegenden Aufgabenstellung darum handelt, daß ein Problem schöpferisch zu lösen ist (§ 13 Ziff. 2 NVO) oder durch Erarbeitung einer Analyse die Grundlagen für eine entsprechende Entscheidung geschaffen werden sollen (§ 13 Ziff. 1 NVO).

Erforderlichenfalls haben die Gerichte dazu die notwendigen Feststellungen durch Beweiserhebung zu treffen. Von dem dabei erzielten Ergebnis ist es abhängig, ob den Neuerern ein Vergütungsanspruch nach § 30 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 NVO i. V. m. § 12 Abs. 1 und 2 der 1. DB zur NVO oder nach § 30 Abs. 1 Satz 2 NVO i. V. m. § 12 Abs. 3 der 1. DB zur NVO zusteht.

2.2. Verfahrensweise beim Ausscheiden einzelner Mitglieder aus dem Kollektiv

Der Rücktritt von der Vereinbarung gemäß § 16 Abs. 5 NVO kann nur von dem Kollektiv als Ganzem erklärt werden. Die Erklärung eines Mitglieds des Kollektivs, an der Vereinbarung nicht mehr mitwirken zu können, ist vom Betrieb zum Anlaß zu nehmen, eine Änderung der Vereinbarung mit dem Kollektiv zu beraten und vorzunehmen. Dabei hat eine ggf. herbeizuführende neue Zusammensetzung des Kollektivs den Rechtsvorschriften zu entsprechen. Das Kollektiv kann ebenfalls nicht von sich aus neue Mitglieder aufnehmen.

Scheidet ein Werkträger aus dem Kollektiv aus, stehen ihm Ansprüche auf Ersatz von Aufwendungen gemäß § 7 der 1. DB zur NVO zu, einschließlich des nachgewiesenen Aufwandes für die bisher außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit erbrachten Leistungen. Wurde die persönliche Aufgabe bis zu diesem Zeitpunkt ordnungsgemäß erfüllt und wird die vom Kollektiv erbrachte Leistung angenommen, können auch Ansprüche auf Vergütung gerechtfertigt sein.

2.3. Vergütungsanspruch und Leistung

Für die Durchsetzung der Vergütung für vereinbarte Neuererleistungen ist der Gerichtsweg gegeben. Das gilt auch für den Zuschlag in Höhe von 20 Prozent des Vergütungsbetrags nach § 12 Abs. 1 der 1. DB zur NVO, auf den die Neuerer bei Vereinbarungen nach § 13 Ziff. 2 NVO einen Rechtsanspruch haben. Damit wird die qualitäts- und termingerechte Leistung der Neuerer besonders gewürdigt. Soweit Betriebe im Hinblick auf eine nicht ordnungsgemäße Erfüllung der Vereinbarung den Zuschlag mindern oder nicht zahlen, kann dies im Gerichtsweg überprüft werden.

Die Zahlung eines Zuschlags bis zu 25 Prozent der Vergütung bei vereinbarten Neuererleistungen gemäß § 13 Ziff. 1 und 3 NVO nach § 12 Abs. 3 Satz 4 der 1. DB zur NVO liegt dagegen ausschließlich in der Entscheidung des zuständigen Leiters.

Bei der Vergütung von vereinbarten Neuererleistungen gemäß § 13 Ziff. 1 und 3 NVO nach § 12 Abs. 3 Satz 1 und 2 der 1. DB zur NVO kann der Betrieb eine nicht termin- oder qualitätsgerechte Erfüllung der Vereinbarung berücksichtigen. Das Gericht prüft im Streitfall die Angemessenheit der vom Betrieb gewährten Vergütung.

3. Zur Entscheidung von Streitfällen über die Vergütung von Neuerervorschlägen

3.1. Einreichung von Neuerervorschlägen

Neuerervorschläge sind bei dem zuständigen Leiter oder bei dem BfN schriftlich einzureichen oder zu Protokoll zu geben. Die Leiter und leitenden Mitarbeiter haben in jedem Einzelfall hierauf hinzuwirken und den Werkträgern gemäß § 37 Abs. 1 Buchst. d) AGB i. V. m. § 19 Abs. 1 NVO entsprechend zu unterstützen. Führt die Verletzung dieser Pflicht dazu, daß der Werkträger seinen Vorschlag erst nach Beginn der Benutzung schriftlich einreicht, kann bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nicht allein deshalb ein Vergütungsanspruch unter Hinweis auf § 18 Ziff. 3 NVO (der Vorschlag werde bereits benutzt) verneint werden.

Das gleiche gilt, wenn ein Werkträger erst nach einer Erprobung seiner Lösung den Neuerervorschlag schriftlich einreicht. Auch hier kann nicht mit dem Hinweis auf § 18 Ziff. 3 NVO ein Vergütungsanspruch verneint werden, da die Erprobung keine Benutzung ist.