

Neuerer über getroffene Vereinbarungen zu informieren. Auf Verletzungen dieser Pflicht ist mit Hinweisschreiben oder mit einer Gerichtskritik zu reagieren. Zur Vergütungszahlung ist der tatsächliche Benutzer verpflichtet.

Wird ein Betrieb, der nicht Benutzer ist, auf Zahlung von Vergütung in Anspruch genommen, ist die Klage abzuweisen. Ist zweifelhaft, ob der in Anspruch genommene Betrieb oder ein anderer Betrieb Benutzer ist, beispielsweise weil das vom Inhalt der Lösung und ihrer Wirkung auf die Betriebsabläufe usw. abhängt, ist der andere Betrieb in das Verfahren gemäß § 35 ZPO einzubeziehen. Gegenüber dem unzutreffend in Anspruch genommenen Verklagten ist die Klage abzuweisen, gegenüber dem die Lösung tatsächlich benutzenden Betrieb ist über die Klage sachlich zu entscheiden.

3.6. *Arbeitsaufgabe und Neuererleistung*

Sind die übrigen Voraussetzungen gegeben, hat der Werk tätige Anspruch auf Vergütung, wenn die erbrachte Leistung qualitativ über seine Arbeits-, Dienst- oder Studienaufgaben hinausgeht.

Zur Feststellung, ob dies im Einzelfall zutrifft, haben sich die Hinweise in Ziff. 2.3. der Richtlinie Nr. 30 bewährt. Danach ist die im Neuerervorschlag enthaltene Leistung mit den Leistungsanforderungen zu vergleichen, die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis des Neuerers ergeben.

Nicht überzeugende oder unzutreffende Entscheidungen haben überwiegend ihre Ursache darin, daß Inhalt, Umfang und weitere Auswirkungen der Neuerung nicht ausreichend geklärt und als Folge davon die im Vorschlag enthaltene Leistung nicht oder unzureichend gewertet wurde.

Bei der Feststellung der Leistungsanforderungen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ist zu beachten, daß das gesetzliche Merkmal Arbeitsaufgabe gemäß § 13 Abs. 1 der 1. DB zur NVO nicht nur die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsaufgabe erfaßt, sondern die Gesamtheit der Anforderungen, die nach der tatsächlichen und rechtlichen Stellung des Werk tätigen im Betrieb aus seinem Arbeitsrechtsverhältnis gestellt werden können und von ihm zu erfüllen sind. Das bedeutet z. B., daß eine Leistung nicht deshalb qualitativ über die Arbeitsaufgabe hinausgeht, weil sie während einer vorübergehend übertragenen anderen Arbeit, auf der Grundlage einer Weisung oder im Rahmen einer freiwillig übernommenen Aufgabe erbracht wurde. Die aus dem Arbeitsrechtsverhältnis zu stellenden Leistungsanforderungen sind von dem konkreten Inhalt der jeweiligen arbeitsrechtlichen Beziehungen — nicht aber von allgemeinen Festlegungen für eine bestimmte Tätigkeit oder von abstrakten Anforderungen an eine bestimmte Berufsgruppe — abzuleiten. Dazu bilden die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zur Arbeitsaufgabe, der Funktionsplan oder die gemäß § 73 Abs. 2 AGB in anderer Form getroffenen Festlegungen eine wichtige Grundlage.

Ergibt sich daraus eindeutig, daß die Leistung qualitativ über die Anforderungen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis hinausgeht, ist der Vergütungsanspruch begründet. Feststellungen in dieser Richtung sind in der Regel nur bei Angehörigen des ingenieur-technischen Personals oder anderen leitenden Mitarbeitern erforderlich.

Ist auf der Grundlage dieser Vereinbarungen und Festlegungen eine eindeutige Zuordnung der Leistung zu den Arbeitsaufgaben nicht möglich, sind die Leistungsanforderungen zu prüfen und festzustellen, die sich aus der Stellung und Verantwortung des Werk tätigen im Reproduktionsprozeß ergeben. Hierzu ist ggf. zu ermitteln, welche Leistungsanforderungen — bezogen auf den qualitativen Inhalt der erbrachten Leistung — von anderen Werk tätigen des Betriebes mit einer vergleichbaren Tätigkeit im Rahmen der Arbeitsaufgaben erfüllt werden. Im Hinblick auf die sich aus der Verantwortung und Stellung im Reproduktionsprozeß ergebenden Leistungsanforderungen ist auch davon auszugehen, daß Ergebnisse, für die keine schöpferische Leistung oder besondere Initiative erforder-

lich war, als qualitativ nicht über die Arbeitsaufgaben hinausgehende Leistungen zu werten sind.

4. *Zur Zuständigkeit und Arbeitsweise der Gerichte*

4.1. *Abgrenzung Gerichtsweg —*

Beschwerde beim zuständigen Leiter

Die Gerichte beachten, daß in die Entscheidung des zuständigen Leiters über die Benutzung bzw. Ablehnung der Benutzung die Prüfung der Merkmale eines Neuerervorschlags eingeschlossen ist. Gegen die Ablehnung der Benutzung ist die Beschwerde bei dem Leiter zulässig, der die Entscheidung getroffen hat. Das gilt auch, wenn die Benutzung abgelehnt wird, weil der Vorschlag nicht die gesetzlichen Anforderungen an einen Neuerervorschlag erfülle. Ein Vergütungsstreitfall, über den die Gerichte zu entscheiden haben, liegt allerdings vor, wenn der Werk tätige erklärt, sein Vorschlag erfülle die Anforderungen an einen Neuerervorschlag und werde trotz der ablehnenden Entscheidung auch benutzt (Ziff. 1.3.2. der Richtlinie Nr. 30). Die Gerichte haben dieses Vorbringen selbst zu prüfen, einschließlich des Vorliegens der Merkmale eines Neuerervorschlags. Es ist unzulässig, wie das wiederholt geschehen ist, das Verfahren zu unterbrechen und den Werk tätigen auf die Beschwerde beim zuständigen Leiter zu verweisen.

4.2. *Direktes Anrufen des Gerichts*

durch Kollektive von Neuerern

Im Zusammenhang mit der Entwicklung der Kooperationsbeziehungen werden in Betrieben Neuerervorschläge von Kollektiven eingereicht, denen sowohl Werk tätige des Betriebes als auch betriebsfremde Werk tätige angehören. Bei Vergütungsstreitfällen zwischen diesen Kollektiven und dem benutzenden Betrieb ist zu beachten, daß über die Voraussetzungen für den Vergütungsanspruch nur einheitlich entschieden werden kann. Deshalb ist auch von den betriebsangehörigen Werk tätigen nicht die Konfliktkommission, sondern direkt das Kreisgericht anzumfen. Erhebt nur ein Teil der Mitglieder des Kollektivs Klage, hat das Kreisgericht die anderen Kollektivmitglieder hierauf hinzuweisen, damit sie dem Rechtsstreit beitreten können.

4.3. *Zur Stellung sachdienlicher Anträge*

Die Stellung sachdienlicher Anträge hat Bedeutung für eine rechtlich klare Entscheidung und eine rationelle Verfahrensgestaltung. Dem Anliegen und der Sache nach geht es im gerichtlichen Verfahren darum, den Betrieb zur Zahlung von Vorvergütung oder Vergütung oder zur Erstattung von Aufwendungen zu verpflichten. Dem müssen auch die Anträge entsprechen. Kann bei Erhebung der Klage der Vergütungsanspruch der Höhe nach noch nicht beziffert werden, ist der Antrag darauf zu richten, den Betrieb zur Zahlung der gesetzlichen Vergütung zu verpflichten. Erweist sich der Anspruch dem Grunde nach als ungerechtfertigt, weist das Gericht die Klage ab. Andernfalls beauftragt das Gericht den Betrieb, den Nutzen zu ermitteln. Danach ist der Werk tätige anzuhalten, seinen Antrag der Höhe nach zu beziffern.

Erheben Mitglieder von Kollektiven Ansprüche auf Vergütung, sind in den Anträgen die Forderungen der einzelnen Mitglieder entsprechend ihren Leistungsanteilen zu beziffern (vgl. dazu Ziff. 2.4.1. der Richtlinie Nr. 30).

4.4. *Zulässigkeit von Feststellungsanträgen*

Eine Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Vergütungsanspruchs aus einem Neuerervorschlag ist zulässig, wenn ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Feststellung besteht. Das ist in der Regel dann der Fall, wenn eine Leistungsklage nicht erhoben werden kann. Hat z. B. der Betrieb entschieden, den Vorschlag zu einem späteren Zeitpunkt zu benutzen, verneint er aber von vornherein Vergütungsansprüche, kann für den Werk tätigen ein rechtliches Interesse an deren alsbaldiger Feststellung für den Fall der Benutzung des Vorschlags bestehen.