

ihre Zustimmung zum Abschluß von Neuerervereinbarungen erteilen (§ 14 Abs. 4 NVO).

Bei der Beantwortung der Frage, welcher Personenkreis entsprechend der Struktur der Bereiche als Arbeiter im Sinne der neuerrechtlichen Bestimmungen anzusehen ist, muß von den arbeitsrechtlichen Regelungen ausgegangen werden. Deshalb sind stets die Festlegungen in Rechtsvorschriften und Rahmenkollektivverträgen zu beachten. Aus den Bestimmungen des AGB (z. B. § 178 Abs. 2 AGB) ergibt sich, daß Angestellte, deren Arbeitsaufgaben keinen Hoch- oder Fachschulabschluß erfordern, als Arbeiter i. S. von § 14 Abs. 1 NVO anzusehen sind.

Bei den Anforderungen an die Zusammensetzung des Kollektivs geht es jedoch nicht nur um die Beachtung und Wahrung eines zahlenmäßigen Verhältnisses. Vielmehr schließt das Grundanliegen der Neuerervereinbarung, vor allem die schöpferischen Initiativen und Leistungen der Arbeiter durch sozialistische Gemeinschaftsarbeit zu fördern, eine solche Verteilung der Aufgaben ein, die allen Kollektivmitgliedern, insbesondere aber den Arbeitern, die schöpferische Mitwirkung an der Erarbeitung der Lösung sichert.

Hierauf hat sich in den entsprechenden Streitfällen die Überprüfung durch die Gerichte zu richten. Dabei geht es immer um die Feststellung, ob jedem Mitglied des Kollektivs die Mitwirkung an wesentlichen Teilaufgaben so gesichert ist, daß sie einen ihren Kenntnissen und Erfahrungen sowie ihrer jeweiligen Qualifikation entsprechenden Beitrag zur Erfüllung der technisch-ökonomischen Zielstellung leisten können. Vereinbarungen, in denen das nicht gesichert ist, lassen vermuten, daß einzelne Kollektivmitglieder nur zur Wahrung eines bestimmten zahlenmäßigen Verhältnisses bei der Zusammensetzung des Kollektivs aufgenommen wurden. Das aber wäre mit dem Anliegen und der Zielstellung der Rechtsvorschriften nicht zu vereinbaren. In der Praxis drückt sich das zumeist darin aus, daß der Anteil solcher Kollektivmitglieder an den Leistungen des Kollektivs sehr gering ausgewiesen wird, während der Anteil einzelner anderer Mitglieder außerordentlich hoch ist. Ein solches Mißverhältnis in den Leistungsanteilen bedarf der Aufklärung und führt ggf. zur Feststellung der Unwirksamkeit der Neuerervereinbarung.

Da es immer um das Grundanliegen, um die Gewährleistung eines echten schöpferischen Mitwirkens an der Lösung geht, die Größe der Kollektive unterschiedlich ist und das Verhältnis in der Zusammensetzung im vorgegebenen Rahmen ebenfalls unterschiedlich sein kann, würde die Festlegung von prozentualen Leistungsanteilen, deren Unterschreitung zwingend zur Unwirksamkeit einer Neuerervereinbarung führt, formal sein. Vielmehr ist in jedem Einzelfall eine genaue Prüfung erforderlich.

Aus dem dargelegten Grundanliegen folgt auch, daß die prozentualen Verhältnisse in der Zusammensetzung der Kollektive und in den Leistungsanteilen, bezogen auf den Anteil von Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz, nicht unbedingt deckungsgleich sein müssen.

Eindeutige Festlegungen der Aufgaben in Neuerervereinbarungen

Neben der richtigen Zusammensetzung der Kollektive ist die richtige Auswahl und klare Festlegung der zu lösenden Aufgaben für die wirksame Arbeit mit Neuerervereinbarungen von grundlegender Bedeutung. Für die Gerichte bedeutet das, bei einer notwendigen Prüfung der Wirksamkeit von Neuerervereinbarungen auch der Frage nachzugehen, ob die Vereinbarungen zu einem zulässigen Zweck abgeschlossen wurden. Darauf orientiert auch Ziff. 3.2.1. der OG-Richtlinie Nr. 30. Die Gerichte beachten in diesem Zusammenhang zutreffend 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.

Die klare Festlegung des Inhalts einer Neuerervereinbarung erfordert auch, die Aufgaben so herauszuarbeiten, daß Zweifel darüber, ob zunächst Grundlagen für weitere Aufgabenstellungen in der Forschung und Entwicklung oder in der Organisation zu bearbeiten sind oder das Problem selbst gelöst werden soll, ausgeschlossen werden. Es geht um die rechtlich klare Abgrenzung der Aufgaben gemäß § 13 Ziff. 1 und Ziff. 2 NVO. Die Praxis zeigt hin und wieder, daß eine unklare Herausarbeitung des inhaltlichen Anliegens der vereinbarten Aufgabe später zu Meinungsverschiedenheiten bei der Ermittlung der richtigen Vergütung führt, weil eben bei Aufgabenstellungen gemäß § 13 Ziff. 1 NVO im Unterschied zu § 13 Ziff. 2 NVO nicht der Nutzen die Grundlage für die Vergütungsberechnung ist. Die Neuererbewegung würde aber nicht gefördert, wenn im Streitfall solche Vereinbarungen für unwirksam erklärt werden. Sind die Wirksamkeitsvoraussetzungen gegeben, dann ist über den Vergütungsanspruch nach denjenigen Vorschriften zu entscheiden, die nach dem tatsächlichen Inhalt anzuwenden sind.

Behebung von Mängeln in Neuerervereinbarungen

In Übereinstimmung mit dem Anliegen, mit Neuerervereinbarungen das angestrebte ökonomische Ergebnis durch die organisierte Gemeinschaftsarbeit zu erreichen, sind abgeschlossene Vereinbarungen grundsätzlich zu erfüllen. Nur wenn das nicht mehr erforderlich oder durch unabwendbare Umstände unmöglich geworden ist, kann die Aufhebung der Neuerervereinbarung vereinbart werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, können die Partner durch begründete schriftliche Erklärung von der Vereinbarung zurücktreten, das Kollektiv aber nur als Ganzes.

Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung, die stets von einem Rücktritt — auch durch das Kollektiv — zu informieren ist, sollte die maßgebenden Gründe prüfen, um ggf. auf die Beseitigung von Unstimmigkeiten und anderen Ursachen hinzuwirken. Damit kann sachlich ungeRechtfertigten Auflösungen von Vereinbarungen entgegen gewirkt werden. Der Betrieb bedarf zu dem von ihm erklärten Rücktritt stets der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

Werden nach Abschluß der Vereinbarung Mängel festgestellt, z. B. in der Zusammensetzung des Kollektivs, durch die Nichteinholung erforderlicher Zustimmungen o. ä., dann kommt ein Rücktritt gemäß § 16 Abs. 5 NVO nicht in Betracht. Wie in diesen Fällen zu verfahren ist, regeln die §§ 4, 5 der 2. DB zur NVO. Die sich daraus für die Gerichte ergebenden Anforderungen sind in Ziff. 3 der OG-Richtlinie Nr. 30 näher festgelegt. Im Prinzip geht es auch hier zunächst darum, die Vereinbarung mit dem Gesetz in Übereinstimmung zu bringen. In bereits anhängigen Streitfällen werden die Gerichte allerdings kaum Gelegenheit haben, auf die Beseitigung der Mängel noch im Wege des aktiven Handelns der Partner Einfluß zu nehmen, da die Gerichte zumeist erst in einem sehr späten Stadium angerufen werden. In noch möglichen Fällen sollten allerdings die Partner bei dahingehenden Bemühungen unterstützt werden. Die Gerichte können hier aber vor allem in rechtspropagandistischen Veranstaltungen und im Rahmen der Rechtsauskunft wirksam werden.

Ziff. 2.2. des Berichts des Präsidiums des Obersten Gerichts an die 18. Plenartagung verweist bei objektiv begründetem Ausscheiden einzelner Mitglieder aus dem Kollektiv darauf, die Neuerervereinbarung mit dem angestrebten Ergebnis zu erfüllen. Dazu sind unter Berücksichtigung des Stadiums der Erfüllung der Aufgabe die nach dem jeweiligen Stand noch erforderlichen Veränderungen zu vereinbaren. Notwendige personelle Ergänzungen des