

sie Vorschläge unterbreiten und Stellungnahmen abgeben (§ 24 Abs. 1 Buchst. b AGB) bzw. entsprechende Forderungen an die Leiter stellen (§ 10 Abs. 1 NVO).

Gute Erfahrungen aus Kombinat und Betrieben beweisen, daß es zweckmäßig ist, die für die Neuerertätigkeit vorgesehenen perspektivischen Aufgaben in thematische Angebotskataloge aufzunehmen, diese in die Plandiskussion mit einzubeziehen, sie ggf. entsprechend den Hinweisen der Werktätigen und den Anforderungen der betrieblichen Planaufgaben zu präzisieren und entsprechende konkrete Vereinbarungen mit Neuererkollektiven abzuschließen. Die vereinbarten Aufgaben sind zur Kontrolle und zur Einordnung und Bilanzierung in den Betriebsplan in einem Plan der Neuerer zusammenzufassen (§ 8 Abs. 2 NVO). Die gewerkschaftliche Mitwirkung ist darauf gerichtet, daß dieser Planungsprozeß vom Betrieb in hoher Qualität organisiert wird und daß die geplanten ökonomischen Kennziffern und thematischen Aufgaben den Bereichen und Kollektiven als Wettbewerbsziele vorgegeben und abgerechnet werden (§ 10 Abs. 1 Ziff. 2 NVO).

Aufgaben der Gewerkschaftsleitungen bei vereinbarter Neuerertätigkeit

Mit der Ausübung ihres Zustimmungsrechts zum Abschluß von Neuerervereinbarungen (§ 14 Abs. 4 NVO) achten die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen darauf, daß insbesondere die in der NVO geregelten rechtlichen Anforderungen vom Betrieb beachtet werden. Das betrifft

- den Abschluß von Neuerervereinbarungen nur zu den in § 13 Ziff. 1 bis 3 NVO vorgesehenen Zwecken;
- die Zusammensetzung der Neuererkollektive aus Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz entsprechend den Forderungen des § 14 NVO und des § 3 Abs. 1 der 2. DB zur NVO — Aufgaben der Leiter beim Abschluß von Neuerervereinbarungen — vom 25. Juni 1974 (GBl. I Nr. 35 S. 333);
- die Festlegung in § 14 Abs. 1 Satz 4 NVO, wonach die zu lösende Neuereraufgabe quantitativ nicht zu den Arbeits- oder Dienstaufgaben der Mitglieder des Neuererkollektivs gehören darf;
- die Kontrolle darüber, daß gemäß § 1 der 2. DB zur NVO Neuerervereinbarungen nur von dazu befugten leitenden Mitarbeitern abgeschlossen werden.

Dabei haben die Gewerkschaftsleitungen darauf zu achten, daß die BGL durch Beschluß zustimmt; die Zustimmung des Vorsitzenden des Neuereraktivs oder des BGL- bzw. AGL-Vorsitzenden reicht dazu nicht aus.

Die schöpferische Tätigkeit der Neuerer vollzieht sich vorwiegend innerhalb des sozialistischen Wettbewerbs, der durch das gemeinsame Wirken aller Gewerkschaftsfunktionäre und Arbeitskollektive immer höhere Effektivität erlangt. Dabei achten die gewerkschaftlichen Leitungen darauf, daß die bewährten Leninschen Wettbewerbsprinzipien, wie z. B. das Vergleichen von Bestleistungen und ihre Wiederholung im Massenumfang durch den Erfahrungsaustausch sowie die öffentliche Führung und materielle und moralische Stimulierung des Wettbewerbs² gezielt auf die Neuerertätigkeit angewandt werden. Das schließt auch ein, den Wettbewerb im gesamten Betrieb stärker als bisher auf überbetriebliche nachnutzbare Neuerungen zu orientieren und dafür konkrete Ziele zu stellen.

Die umfassende Unterstützung und Befähigung der Neuerer zur Lösung anspruchsvoller Aufgaben erfordert es, daß auch der Betriebsleiter seiner Verantwortung insbesondere aus § 7 NVO gerecht wird. Dazu gehört die ständige Analyse der betrieblichen Entwicklung der Neuerertätigkeit, die Versorgung der Neuerer mit allen notwendigen Informationen — besonders auf wissenschaftlich-technischem Gebiet — sowie ihre fachliche Weiterbildung, Anleitung und Befähigung zur Lösung der ihnen übertragenen Aufgaben.

Zur Unterstützung der Leiter der Betriebe bei der Erfüllung dieser Aufgaben fordern die gewerkschaftlichen Leitungen eine regelmäßige Berichterstattung des Leiters (§ 10 Abs. 5 NVO) und fassen in Abstimmung mit ihm geeignete Beschlüsse zur Überwindung von Hemmnissen. Ebenso arbeiten sie zur Förderung der Neuerertätigkeit mit den Büros für die Neuererbewegung (BfN) und den Neuererbrigaden zusammen. Die aktive Mitarbeit von Gewerkschaftsfunktionären und Mitgliedern des Neuereraktivs in Neuererbrigaden und Neuererkollektiven stärkt den Fundus an Erfahrungen, den es bei der Sachkundigen Wahrnehmung gewerkschaftlicher Mitwirkungsrechte immer zu nutzen gilt.

Konsequentes Eintreten für die Rechte der Neuerer

Eine wichtige gewerkschaftliche Aufgabe ist das konsequente Eintreten für die Wahrung der Rechte der Neuerer. Dazu bie-

tet der Beschluß des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB über die Aufgaben der Gewerkschaften zur Erläuterung des sozialistischen Rechts sowie zur Weiterentwicklung des Rechtsbewußtseins der Werktätigen vom 2. August 1974³ eine gute Grundlage. Die Mitglieder des gewerkschaftlichen Neuereraktivs, die Neuerer selbst und besonders auch die Gruppenfunktionäre sind vorrangig mit dem Neuererrecht vertraut zu machen, und es sind Rechtsberatungen zu organisieren (§ 10 Abs. 1 NVO).

Die Gewerkschaftsleitungen setzen sich auch dafür ein, daß alle Leiter über die notwendigen Kenntnisse auf dem Gebiet des Neuererrechts verfügen. Wichtig ist weiterhin, daß Beschwerden der Neuerer nach § 28 NVO vom Betrieb in der gesetzlich geregelten Weise erfaßt, bearbeitet und ausgewertet werden. Helfen Leiter den von Neuerern eingelegten Beschwerden nicht ab, dann haben sie vor ihrer Entscheidung die Stellungnahme der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung einzuholen (§ 10 Abs. 2 NVO). Voraussetzung für die Wahrnehmung dieses gewerkschaftlichen Rechts ist, daß der Leiter die Gewerkschaftsleitung rechtzeitig informiert. In ihrer Stellungnahme muß die betreffende Gewerkschaftsleitung die Beschwerdegründe prüfen, so z. B. ob ein Neuerervorschlag alle Merkmale des § 18 NVO aufweist oder ob die Nutzung einer vereinbarungsgemäß erbrachten Neuererleistung im Betrieb zweckmäßig ist. Bei unterschiedlichen Auffassungen zwischen dem zuständigen staatlichen Leiter und der Gewerkschaftsleitung hat der übergeordnete Leiter zu entscheiden. Die Neuerer sind stets ausführlich über die Begründung der Entscheidung zu informieren.

Werden Streitigkeiten über Vergütungsansprüche von Neuerern bei den Gerichten anhängig (§ 32 NVO)⁴, erarbeitet sich die zuständige Gewerkschaftsleitung einen Standpunkt zum Rechtsstreit und hört dazu auch die Meinung des Neuerers bzw. des Kollektivs. Durch beauftragte Gewerkschaftsvertreter hilft sie, berechnete Ansprüche in der Beratung der Konfliktkommission durchzusetzen (§ 8 Abs. 4 KKO). Wird gegen die Entscheidung der Konfliktkommission Einspruch eingelegt, sorgt die Gewerkschaftsleitung dafür, daß der Neuerer über die BGL bzw. den Kreisvorstand des FDGB für das Verfahren vor dem Kreisgericht einen gewerkschaftlichen Prozeßvertreter erhält (§ 301 Abs. 1 AGB).

Zur Durchsetzung der in § 22 Abs. 1 Ziff. 5 NVO festgelegten Rechte der Neuerer können die Gewerkschaftsleitungen auch Vorschläge zur moralischen und materiellen Anerkennung von Neuererleistungen unterbreiten. Ebenso können sie nach § 6 der 1. DDB zur NVO — Vergütung für Neuerungen und Erfindungen — vom 22. Dezember 1971 (GBl. II 1972 Nr. 1 S. 11) dem Leiter des Betriebes die Erhöhung der Vergütung Vorschlägen, wenn volkswirtschaftliche oder betriebliche Schwerpunktaufgaben vordringlich zu lösen sind oder wenn ein beispielgebender Einsatz, insbesondere bei der Entwicklung der kollektiven Neuerertätigkeit, gegeben ist. Die Entscheidung darüber hat der Leiter zu treffen. Da gemäß § 21 NVO auch solche Ideen und Anregungen von Werktätigen materiell zu würdigen sind, die keine Neuererleistungen i. S. der NVO darstellen, sollten die Gewerkschaftsleitungen auch dazu Vorschläge unterbreiten. Solche Fälle sind z. B. dann gegeben, wenn durch Anregungen von Werktätigen Neuererleistungen vorbereitet oder nachgenutzt werden oder wenn durch Initiative eines Werktätigen ein früherer, von einem anderen Neuerer eingebrachter, aber abgelehnter Vorschlag nunmehr doch noch benutzt wird (vgl. § 24 Abs. 1 NVO).

Beziehen sich Neuerungen auf die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, dann wird die Vergütung nach der in der Anlage zur 4. DDB zur NVO — Festsetzung von Vergütungen — vom 8. Juli 1977 (GBl. I Nr. 23 S. 295) festgelegten Methodik bestimmt. Die Entscheidung des Leiters bedarf nach Ziff. 10 dieser Anlage der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Mit der Wahrnehmung dieses Rechts können die gewerkschaftlichen Leitungen darauf Einfluß nehmen, daß Neuererleistungen auf einem sehr wichtigen Gebiet der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und des Schutzes von Leben und Gesundheit der Werktätigen die gebührende Anerkennung erfahren und somit neue Initiativen auf diesem Gebiet geweckt werden.

2 Vgl. W. X. Lenin, „Wie soll man den Wettbewerb organisieren?“, in: Werke, Bd. 26, BerUn 1961, S. 402 ff.; derselbe, „Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht“, in: Werke, Bd. 27, Berlin 1960, S. 250 ff.

3 Der Beschluß ist veröffentlicht in: Arbeitsrechtliche Beschlüsse, Dokumente, Berlin 1980, S. 4 ff.

4 Vgl. dazu auch Ziff. 1 der Richtlinie Nr. 30 des Plenums des Obersten Gerichts zu Fragen der Anwendung des Neuererrechts in der Rechtsprechung vom 28. August 1974 (GBl. I Nr. 45 S. 413).