

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§ 37 AGB; §§ 18, 19, 30 Abs. 1 NVO.

Unterbreitet der Werk tätige gegenüber einem verantwortlichen Leiter einen Vorschlag, der erkennbar als Neuerervorschlag behandelt werden muß, hat dieser Leiter auf eine schriftliche Einreichung des Vorschlags hinzuwirken oder ihn zu protokollieren.

Unterläßt er dies, wird aber die Lösung dennoch benutzt, dürfen spätere Vergütungsforderungen nicht mit der Begründung abgelehnt werden, der Vorschlag sei nicht ordnungsgemäß eingereicht worden.

Die Gerichte haben im Streitfall zu klären, welche Lösung unterbreitet und wie sie ggf. im Betrieb verwirklicht wurde.

OG, Urteil vom 28. Oktober 1988 - O AK 19/88.

Der Kläger ist beim Verklagten als Automatenreher beschäftigt. Auf Weisung des Betriebsleiters waren ab Januar 1987 Schneideisenhalter auf dem Mehrspindelautomaten zu drehen. Darüber informierte der zuständige Bereichsmeister den Kläger und weitere Werk tätige seines Bereichs. In einem späteren Gespräch, bei dem der Bereichsmeister zugegen war, unterbreitete der Kläger Vorschläge für das Drehen der Schneideisenhalter auf dem Automaten in einem Arbeitsgang. Diese Vorschläge wurden vom Bereichsmeister nicht protokolliert und auch nicht weitergeleitet.

Einen durch ein Kollektiv, dem auch der Kläger angehörte, etwa vier Wochen später schriftlich eingereichten Neuerervorschlag gleichen Inhalts lehnte der Verklagte mit der Begründung ab, dieser Vorschlag sei bereits zur Benutzung vorgesehen. Seit März 1987 werden die Schneideisenhalter auf dem Drehautomaten nach veränderter Technologie und Normzeit gefertigt.

Der Kläger hat behauptet, mit seinen Vorschlägen habe er die technologische Lösung für die Fertigung der Schneideisenhalter unter Wegfall von zwei Arbeitsgängen aufgezeigt. Diese Lösung werde benutzt. Auch wenn seine Vorschläge nicht schriftlich eingereicht und auch nicht protokolliert worden seien, stehe ihm eine Vergütung zu. Das Unterlassen der Protokollierung durch den Bereichsmeister dürfe nicht zu seinen Lasten gehen.

Der Verklagte lehnte die Forderung vor allem mit der Begründung ab, ihm liege kein Neuerervorschlag des Klägers vor.

Die vom Kläger angerufene Konfliktkommission verneinte mit Beschluß ihre Zuständigkeit. Auf den hiergegen eingeleiteten Einspruch des Klägers, mit dem dieser beantragte, die Vergütungspflicht für seinen Neuerervorschlag festzustellen, hob das Kreisgericht den Beschluß der Konfliktkommission auf und stellte fest, daß dem Kläger für den Neuerervorschlag Vergütung zusteht. Es führte hierzu aus, das pflichtwidrige Verhalten des Bereichsmeisters, auf eine ordnungsgemäße Behandlung des ihm unterbreiteten Vorschlags hinzuwirken, dürfe nicht zu Lasten des Klägers gehen. Da der Vorschlag die Anforderungen gemäß § 18 NVO erfülle und alle weiteren Voraussetzungen gegeben seien, stehe dem Kläger ein Vergütungsanspruch zu.

Gegen diese Entscheidung legte der Verklagte Berufung ein. Er wiederholte seine Auffassung, ein Vorschlag sei bei ihm nicht eingereicht worden, und wandte im übrigen ein, eine betriebliche Technologie für das Fertigen der Schneideisenhalter auf dem Automaten habe zwar nicht Vorgelegen, jedoch habe der Kläger auch keine wissenschaftlich-technische Lösung aufgezeigt. Es sei von ihm nur der Arbeitsauftrag abgearbeitet worden. Im übrigen sei der Vorschlag zur Benutzung vorgesehen gewesen.

Das Bezirksgericht hob das Urteil des Kreisgerichts auf und wies die Klage als unbegründet ab. Es begründete seine Entscheidung im wesentlichen damit, daß der Kläger keinen Neuerervorschlag eingereicht habe, der Bereichsmeister nicht verpflichtet gewesen sei, den Vorschlag zu erfassen und weiterzuleiten und aus diesen Gründen die Konfliktkommission zutreffend ihre Zuständigkeit verneint habe.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Nach § 19 Abs. 1 NVO sind Neuerervorschläge schriftlich einzureichen oder zu Protokoll zu erklären. Einen schriftlichen

Vorschlag hat der Kläger nicht eingereicht. Es trifft auch zu, daß seine Vorschläge nicht protokolliert worden sind. Hierin liegt aber gerade das Problem. Unterbreiten Werk tätige nämlich Vorschläge gegenüber einem verantwortlichen Leiter, die erkennbar als Neuerervorschläge behandelt werden müssen, hat dieser Leiter darauf hinzuwirken, daß diese Vorschläge ordnungsgemäß edngeredt werden. Gegebenenfalls hat er diese zu protokollieren. Unterläßt er dies und wird die vom Werk tätigen unterbreitete Lösung dennoch benutzt, widerspricht es den Bestimmungen in § 19 Abs. 2 NVO i. V. m. § 37 AGB und § 30 Abs. 1 NVO, wenn bei einer Vergütungsforderung dem Werk tätigen entgegengehalten wird, diese Lösung werde bereits 'benutzt' bzw. sie sei nicht ordnungsgemäß eingereicht worden, ohne zu prüfen, welche Lösung er unterbreitet hat und wie sie ggf. im Betrieb verwirklicht wurde.

Das Bezirksgericht hat zwar erkannt, daß es wesentlich auf diese Umstände ankommt. Jedoch hat es 'bei seiner Ansicht, der Bereichsmeister sei nicht verpflichtet gewesen, auf eine ordnungsgemäße Einreichung der Vorschläge hinzuwirken, das Beweisergebnis außer Betracht gelassen.

In einer Aussprache beim Betriebsdirektor zu den umstrittenen Vorschlägen wurde festgestellt, 'daß der Bereichsmeister insoweit seine Pflichten verletzt hat und disziplinarische Maßnahmen in Betracht zu ziehen sind. Tatsächlich hat der Bereichsmeister auch erkennen können, daß der Kläger dem Inhalt nach einen Neuerervorschlag unterbreitete. Eis war nämlich, wie er selbst vor dem Kreisgericht ausgesagt hat, von einem Verbesserungsvorschlag die Rede. Was dessen Erfassung und Weiterleitung anbelangt, hat er erklärt: „Ich hätte es jedoch tun sollen.“

Somit war davon auszugehen, daß gemäß Ziff. 1.3.2. 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) ein Vergütungsstreit vorlag und die Forderungen des Klägers inhaltlich zu prüfen waren. In diesem Sinne hat sich auch die im Verfahren mitwirkende Vertreterin des Zentralvorstandes der IG Metall zum Kassationsantrag geäußert.

Die auf einer gegenteiligen Auffassung beruhende Entscheidung des Bezirksgerichts war deshalb aufzuheben. Der Streitfall war zur erneuten Verhandlung über die Berufung des Verklagten an das Bezirksgericht zurückzuverweisen, da nunmehr die sachlichen Voraussetzungen für 'die Vergütungsforderung des Klägers weiter zu prüfen sind.

Anmerkung:

Der Sachverhalt, der diesem Rechtsstreit zugrunde liegt, berührt Fragen der Anwendung des Neuererrechts und der Förderung der Neuererbewegung im Betrieb, aber auch die Aufgaben der Konfliktkommissionen und der staatlichen Gerichte zur Unterstützung der Neuererbewegung durch die Rechtsprechung. Das gemeinsame Anliegen besteht darin, das schöpferische Mitwirken der Werk tätigen weiter zu entwickeln, Neuerungen rasch produktionswirksam zu machen sowie die über die Arbeitsaufgaben hinausgehenden Leistungen materiell leistungsgerecht zu stimulieren und moralisch zu würdigen. Darin eingeschlossen ist die Aufgabe, jede Neuerung aufzugreifen und sorgfältig zu prüfen.

Neuerervorschläge sind schriftlich einzureichen. Sie können auch durch den zuständigen Leiter protokolliert werden. Diese Festlegungen in den Rechtsvorschriften (§ 19 NVO) sind konsequent durchzusetzen. Davon geht auch die vorstehende Entscheidung aus. Sie knüpft erneut an den 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) zugrunde liegenden Gedanken an, der in der Folgezeit in der Rechtsprechung konkretisiert wurde, wonach aus der Regelung in § 19 NVO die Verpflichtung der Leiter abzuleiten ist, auf die ordnungsgemäße Einreichung ihnen erkennbar als Neuerervorschläge unterbreiteter Vorschläge von Werk tätigen hinzuwirken. Gegebenenfalls müssen sie diese Vorschläge protokollieren. Im vorliegenden Streitfall ist der zuständige Leiter seinen Verpflichtungen nicht gerecht geworden. Der Betrieb hätte, nachdem ihm dies bekannt geworden war, die aufgetretenen Män-