

gemäß § 131 Abs. 4 GBA sowie die Aufgabe der Arbeit aus gesundheitlichen Gründen unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung.

Da im Betrieb des Verklagten die Voraussetzungen zur Zahlung der Jahresendprämie im Jahre 1966 erfüllt wurden und deren Auszahlung vom Werkdirektor auch festgelegt worden ist, war zu prüfen, ob der Forderung der Klägerin entsprochen werden konnte. Für die Entscheidung darüber ist das Gericht zuständig, da die Gewährung der Jahresendprämie nach dem BKV unmittelbar Anspruchsgrundlage für die Werk-tätigen des Betriebes darstellt.

Die Klägerin hat von sich aus das Arbeitsrechtsverhältnis gekündigt. Diese Tatsache kann nicht das alleinige Kriterium dafür sein, daß das Ausscheiden der Klägerin gesellschaftlich nicht gerechtfertigt sei. Kündigt der Werk-tätige von sich aus das Arbeitsrechtsverhältnis oder wird auf seinen Wunsch zwischen dem Betrieb und ihm ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen, so ist trotzdem zu prüfen, aus welchen Gründen das Arbeitsrechtsverhältnis beendet wird und ob dies als gesellschaftlich gerechtfertigt anerkannt werden kann. Das trifft in gleichem Maße zu, wenn vom Betrieb eine Kündigung ausgesprochen wurde oder ein Aufhebungsvertrag auf Initiative des Betriebes zustande gekommen ist. Im Streitfall haben die Konfliktkommission und die Gerichte zu prüfen, ob für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses ein gesellschaftlich vertretbarer Grund Vorgelegen hat. Dabei ist davon auszugehen, daß es sich in diesen Fällen um Ausnahmen handelt und die Grundsätze des Beschlusses vom 7. April 1966 zu beachten sind. Wird festgestellt, daß in den kollektivvertraglichen Vereinbarungen Festlegungen enthalten sind, die den Grundsätzen des sozialistischen Arbeitsrechts und den Prinzipien der Gerechtigkeit widersprechen, dann ist die Unwirksamkeit einer solchen Festlegung festzustellen. In einem solchen Falle kann ein Rechtsanspruch auf die anteilige Zahlung der Jahresendprämie gegeben sein.

Im vorliegenden Falle befinden sich die im BKV festgelegten Ausnahmeregelungen für die anteilmäßige Gewährung der Jahresendprämie inhaltlich in Übereinstimmung mit dem Beschluß. Die Klägerin ist aus dem Betrieb des Verklagten ausgeschieden, weil sie einen höheren Verdienst erzielen wollte. Sie hat eingeräumt, daß ihr der Verklagte mehrere Arbeitsplätze im Betrieb angeboten hat, um ihrem Wunsche zu entsprechen. Sie hat diese Angebote jedoch nicht angenommen, weil sie einen bestimmten Arbeitsplatz einnehmen wollte, für den sie aber nicht die erforderliche Qualifikation hatte. Die Arbeit an der neuen Maschine erforderte eine abgeschlossene Ausbildung als Facharbeiter, und es mußten deshalb erst die Werk-tätigen eingesetzt werden, die diesen Qualifikationsgrad bereits erreicht hatten. Es konnte von der Klägerin verlangt werden, daß sie für diese notwendigen betrieblichen Belange Verständnis aufbringt. Hinzu kommt, daß der Klägerin vom Betrieb die Möglichkeit eingeräumt wurde, sich zum Facharbeiter zu qualifizieren, damit sie eine höher bezahlte Arbeit erhalten konnte. Auch diesen Hinweisen war die Klägerin nicht zugänglich. Da sie trotz dieser Bemühungen das Arbeitsrechtsverhältnis beendete, liegt kein gesellschaftlich gerechtfertigtes Ausscheiden aus dem Betrieb vor, sondern ein Ausscheiden, das nur von persönlichen Gründen motiviert war. Daraus ergibt sich, daß die Klägerin keinen Rechtsanspruch auf eine anteilige Gewährung der Jahresendprämie für das Planjahr 1966 hat.

Im BKV ist geregelt, daß in besonderen Härtefällen eine anteilige Jahresendprämie gezahlt werden kann, wenn dies vom zuständigen Fachdirektor beim Werk-

direktor beantragt wird. Über solche Anträge entscheidet der Werkdirektor in Übereinstimmung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung. Der Verklagte hat dargelegt, daß diese Bestimmung für die Klägerin nicht zutrifft. Insoweit ist das Gericht nicht berechtigt, zu prüfen und ggf. festzulegen, ob bei der Klägerin ein solcher Härtefall vorliegt.

§ 53 GBA, Beschluß zur Richtlinie für die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den WB der Industrie und des Bauwesens im Jahre 1967 sowie zur Übergangsregelung für das Jahr 1966 vom 7. April 1966 (GBl. II S. 249).

Vereinbarungen in Betriebskollektivverträgen, wonach Disziplinverletzungen, die sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der Kriterien der Jahresendprämie auswirken, zu deren Kürzung oder Streichung führen, sind ungesetzlich.

BG Suhl, Urt. vom 17. Mai 1967 - BAI 2/67.

Der Verklagte ist beim Kläger als Reparaturschlosser tätig. Wegen einer Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen erhielt er am 15. September 1966 einen Verweis, der gemäß § 111 GBA am 17. Februar 1967 vorzeitig gestrichen wurde. In Verbindung mit dem Verweis wurde die Jahresendprämie des Verklagten im Dezember 1966 um 75 MDN und im Februar 1967 um 30 MDN gekürzt. Deshalb rief der Verklagte die Konfliktkommission an. Diese beschloß, daß die Kürzung der Jahresendprämie 1966 ungesetzlich und der vom Kläger einbehaltene Betrag auszuzahlen ist.

Gegen diese Entscheidung hat der Kläger Klage (Einspruch) erhoben. Der Direktor des Bezirksgerichts hat die Sache gemäß § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht herangezogen.

Der Einspruch konnte keinen Erfolg haben.

Aus den G r ü n d e n :

Nach § 53 Abs. 2 bis 4 GBA und dem Beschluß zur Richtlinie über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den WB der Industrie und des Bauwesens im Jahre 1967 sowie zur Übergangsregelung für das Jahr 1966 vom 7. April 1966 (GBl. II S. 249) sind für die Jahresendprämie meßbare Kriterien festzulegen, die von den Werk-tätigen direkt zu beeinflussen und abrechenbar sind. Die Jahresendprämie hat damit den Charakter einer sog. Erfüllungsprämie; sie ist im arbeitsrechtlichen Verfahren durchsetzbar.

Die Bedingungen zur Erfüllung der Prämie sind unter Einbeziehung der Werk-tätigen auszuarbeiten und im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren. Sie müssen auf die Übernahme und Erfüllung hoher Planaufgaben nach exakten Leistungskennziffern orientieren und den Arbeitsanteil des einzelnen Werk-tätigen am Betriebsergebnis bestimmen. Leistungskennziffern in diesem Sinne können auch Faktoren der Arbeitsdisziplin sein, wenn zwischen dem Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin und der Arbeitsleistung ein meßbarer Zusammenhang besteht. Solch ein Zusammenhang ist z. B. gegeben, wenn der Werk-tätige Material und Energie vergeudet, qualitätsgemindert produziert oder durch fehlerhafte Bedienung von Maschinen oder Aggregaten Reparaturen verursacht. Auch Fehlschichten gefährden die Erfüllung des Planes, schmälern den individuellen Anteil des einzelnen Werk-tätigen an der gesamten Planerfüllung und damit das für die Gewährung der Jahresendprämie vorgesehene Betriebsergebnis. Solche Verletzungen von Arbeitspflichten haben auf die Festsetzung der Höhe der Jahresendprämie Einfluß. Es handelt sich dann aber nicht um eine Kürzung oder Streichung der Jahresendprämie im eigentlichen Sinne,