

Qualitative Arbeitsbewertung bedeutet, daß die Arbeitsaufgabe auf der Grundlage der geltenden Eingruppierungsunterlagen entsprechend den Arbeitsanforderungen vom Betrieb in eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe eingruppiert wird (§ 42 Abs. 1 Satz 1 GBA). Die qualitative Arbeitsbewertung setzt danach unabdingbar Bewertungsunterlagen voraus, in denen die Arbeitsanforderungen der Arbeitsaufgabe beschrieben werden.

Soweit die Verwendung der Von-bis-Spannen zum Zwecke der qualitativen Arbeitsbewertung rahmenkollektivvertraglich zulässig ist, hat der Betriebsleiter folgende Voraussetzungen zu schaffen:

1. In Erfüllung seiner Verpflichtung aus §42 Abs. 1 GBA hat er objektive Kriterien festzulegen, die es ermöglichen, die verschiedenen, mit einer einheitlichen Gehaltsgruppe bewerteten Arbeitsaufgaben an Hand der Arbeitsanforderungen voneinander abzugrenzen und innerhalb der Von-bis-Spanne unterschiedlich zu bewerten.

2. Innerhalb der Von-bis-Spanne sind Zwischengruppen zu schaffen, in die die Arbeitsaufgaben entsprechend ihren unterschiedlichen Arbeitsanforderungen eingruppiert werden.

Hier handelt es sich somit um eine echte Eingruppierung der Arbeitsaufgabe gemäß § 42 Abs. 1 GBA. Die Rechtsfolge dieser Handhabung besteht darin, daß, solange der Werk tätige die Arbeitsaufgabe verrichtet, eine Minderung oder ein Entzug des über das Anfangsgehalt hinausgehenden Gehaltsteils nicht möglich ist;

Im Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution sind auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung neue Berufe entstanden. Entsprechende rahmenkollektivvertragliche Bestimmungen bringen auch in der Höhe der festgelegten Gehaltssätze die volkswirtschaftliche Bedeutung dieses Zweiges zum Ausdruck. Gleichmaßen wie in anderen Bereichen der Volkswirtschaft besteht auch hier die Möglichkeit, an Werk tätige einen das Anfangsgehalt übersteigenden Gehaltsteil im Rahmen der Von-bis-Spanne zu gewähren. So enthalten beispielsweise die Rahmenkollektivverträge der Bereiche sozialistischer Binnenhandel, Maschinenbau und Deutsche Reichsbahn folgende Regelung:

„Die Höhe der Gehälter ist entsprechend dem Leistungs- und Qualifikationsniveau innerhalb der Von-bis-Spannen der jeweiligen Gehaltsgruppe durch die Leiter der Organe bzw. Betriebe festzulegen. Die das Anfangsgehalt der jeweiligen Gehaltsgruppe überschreitenden Beträge sind keine Leistungszuschläge im Sinne des § 47 GBA.“

Daraus ergibt sich u. a. folgende Problematik:

1. Die Gewährung des das Anfangsgehalt übersteigenden Gehaltsteils ist ein einseitiger Leitungsakt des Betriebsleiters. Er stützt sich nicht, wie das bei der qualitativen Arbeitsbewertung der Fall ist, auf objektive, meßbare Leistungskriterien.

2. Ebenso wie bei der qualitativen Arbeitsbewertung und bei der Gewährung von Leistungszuschlägen nach § 47 GBA wird der das Anfangsgehalt übersteigende Gehaltsteil Tariflohn. Das ergibt sich aus den Bestimmungen der Rahmenkollektivverträge, in denen es heißt:

„Zur Anerkennung des gewachsenen Leistungs- und Qualifikationsniveaus einzelner Fachkräfte können die Gehälter innerhalb der Von-bis-Spanne der jeweiligen Gehaltsgruppe im Rahmen des geplanten Lohnfondszuwachses erhöht werden.“

Der Werk tätige, dem ein solcher Gehaltsteil gewährt wird, kann bei dessen Minderung oder Entzug die Gerichte in Anspruch nehmen. Der Gerichtsweg ist aber dann ausgeschlossen, wenn ein Werk tätiger einen das

Anfangsgehalt übersteigenden Gehaltsteil zuerkannt haben will.

Zur Differenzierung der Jahresendprämie

Nach §4 Abs. 3 der 2. DB zur VO über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds ... vom 23. Dezember 1969 (GBl. 1970 II S. 5 wird die Jahresendprämie für den einzelnen Werk tätigen entsprechend der Erfüllung der ihm vorgegebenen Leistungskriterien tozw. der Einschätzung seiner Leistungen durch den Leiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festgelegt.

Kriterien für die Differenzierung der Jahresendprämie sind danach:

1. der Grad der Erfüllung der dem einzelnen Werk tätigen vorgegebenen Leistungskriterien in qualitativer und quantitativer Hinsicht,

2. die Erfüllung der sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergebenden Pflichten in ihrer Gesamtheit.

Für die Festlegung der Höhe der Jahresendprämie läßt das Gesetz dem Leiter einen gewissen Entscheidungs- und Ermessensspielraum (vgl. OG, Urteil vom 16./18. März 1970 — Uä 5/69 - NJ 1970 S. 270). Dieser Spielraum liegt im wesentlichen in der Wertung des Gesamtverhaltens des Werk tätigen zu seinen Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis. Die Entscheidung über die Höhe der Jahresendprämie wird dann objektiv begründet sein und überzeugend wirken, wenn die Leistungskriterien exakt festgelegt sind und der Leiter gemäß § 4 Abs. 3 der 2. DB über die Einschätzung der Leistungen des Werk tätigen gründlich mit dem Arbeitskollektiv berät.

Dem Gesetz widersprechen solche undifferenzierten Festlegungen in Betriebskollektivverträgen, daß Verletzungen der Arbeitsdisziplin zur „Minderung“ der Jahresendprämie führen, und solche schematischen Regelungen, nach denen bei einem bestimmten Verstoß gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin (z. B. Bummelschicht) oder bei Ausspruch eines Verweises die Jahresendprämie um einen bestimmten Prozentsatz „gekürzt“ wird. Überhaupt sollte man sich von den Begriffen „Streichung“, „Entzug“, „Minderung“, „Abzug“, „Kürzung“ der Jahresendprämie lösen, weil sie voraussetzen, daß ursprünglich ein Anspruch (oder ein höherer Anspruch) bestand. Das ist aber bei einer dem Gesetz entsprechenden Festlegung der Jahresendprämie nicht der Fall, da der Anspruch des einzelnen Werk tätigen erst nach Ablauf des Planjahres auf der Grundlage der gerechten Wertung seiner Leistungen festgestellt wird. Dabei kann in Ausnahmefällen ggf. entschieden werden, daß ein Anspruch auf Jahresendprämie nicht besteht.

Das wird insbesondere dann der Fall sein, wenn der Werk tätige seine staatsbürgerlichen Pflichten oder die sozialistische Arbeitsdisziplin so schwerwiegend verletzte, daß der Ausspruch einer fristlosen Entlassung nach §32 GBA begründet wäre.

Eine so schwerwiegende Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten liegt immer dann vor, wenn der Werk tätige ein Verbrechen i. S. des § 1 Abs. 3 StGB begangen hat. Er hat in einem solchen Falle mit seiner gesellschaftsgefährlichen Handlung bewußt schwere oder schwerste negative Folgen oder Gefahrenzustände hervorgerufen und objektiv und subjektiv seine Beziehungen zur Gesellschaft aufs schwerste erschüttert oder mit ihr vollständig gebrochen. Die Gewährung einer Jahresendprämie ist in diesen Fällen ausgeschlossen, und zwar selbst dann, wenn das Verbrechen nach Abschluß des Planjahres, aber noch vor der Auszahlung der Jahresendprämie begangen wurde.

Vergehen i. S. des § 1 Abs. 2 StGB, die nicht zum Aus-