

auswirken. Dabei sind recht unterschiedliche Ansichten anzutreffen. Teilweise wird entschieden verneint, daß sich Inventurminusdifferenzen auf die Jahresendprämie auswirken dürfen, da sonst eine mehrfache „Bestrafung“ erfolge (zusätzlich zur materiellen Verantwortlichkeit des Werktätigen, Berücksichtigung bei anderen Prämierungen u. ä.). Von anderer Stelle wird undifferenziert gefordert bzw. — wie im vorliegenden Streitfall — im Betriebskollektivvertrag festgelegt, daß bei Inventurminusdifferenzen grundsätzlich keine Jahresendprämie zu zahlen ist. Schließlich gibt es schematische Festlegungen für Abzüge von der Jahresendprämie bei Inventurminusdifferenzen ohne Rücksicht auf die konkreten Umstände.

Diesen Ansichten kann nicht gefolgt werden. Sie vernachlässigen Aspekte des Schutzes des sozialistischen Eigentums bzw. tragen der Funktion der Jahresendprämie nicht ausreichend Rechnung. Dem Erfordernis des unbedingten Schutzes des sozialistischen Eigentums entspricht es, nicht allein mit den politisch-moralischen und erzieherischen Möglichkeiten zu arbeiten, die das sozialistische Arbeitsrecht vorsieht (z. B. Belobigung, Auszeichnung oder Kritik, disziplinarische Verantwortlichkeit), sondern auch mit den materiell-erzieherischen Mitteln (Gestaltung der Entlohnung, Prämierung, materielle Verantwortlichkeit u. a.). So ist es — m. E. stärker als bisher — durchaus angebracht, gute Ergebnisse, die die Anstrengungen der Werktätigen zum Schutz des sozialistischen Eigentums widerspiegeln und die auch nicht auf Kosten der Kunden erzielt wurden, bei der Gewährung der Jahresendprämie zu berücksichtigen, und zwar unabhängig davon, daß die ehrliche und fleißige Arbeit bereits in der Entlohnung oder im Prämien-system anerkannt wird.

Die Jahresendprämie kann im Zusammenwirken mit anderen Maßnahmen durchaus die Einstellung zum sozialistischen Eigentum und ein seinem Schutz dienendes Verhalten günstig beeinflussen. Das gilt auch für den Fall, daß eine Inventurminusdifferenz im Laufe des Planjahres festgestellt und bei der Leistungseinschätzung für die Gewährung der Jahresendprämie in der Form einer Differenzierung berücksichtigt wird. Es liegt folglich im Interesse des Schutzes des sozialistischen Eigentums, wenn die für die Jahresendprämierung vorgesehenen Mittel des Betriebsprämienfonds so eingesetzt werden, daß — von allen anderen Bewertungskriterien einmal abgesehen — gute Ergebnisse beim Umgang mit Geld und Sachwerten besonders anerkannt und negative durch differenzierte Prämienfestsetzung berücksichtigt werden.

Dem Kreisgericht ist darin voll zuzustimmen, daß die Rechtsvorschriften für die Gewährung von Jahresendprämie es ermöglichen, auf ein schuldhaftes, arbeitspflichtverletzendes und zu einem Schaden am sozialistischen Eigentum führendes Handeln von Werktätigen dergestalt zu reagieren, daß ein Anspruch auf Jahresendprämie nur in differenzierter Höhe oder im Einzelfall überhaupt nicht besteht, obwohl die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 PrämienVO 1971, jetzt § 6 Abs. 2 PrämienVO 1972 (fristlose Entlassung bzw. Verurteilung wegen eines Verbrechens) nicht gegeben sind. Während beim Vorliegen einer dieser Gründe ein Anspruch auf Jahresendprämie bereits vom Gesetz ausgeschlossen ist, kann er in anderen Fällen nach Diskussion im Arbeitskollektiv durch Entscheidung des Leiters im Einvernehmen mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ausgeschlossen werden (§ 5 Abs. 5 der 1. DB zur PrämienVO 1971, jetzt § 6 Abs. 5 der 1. DB zur PrämienVO 1972). Die im Verfahren vorgetragene Auffassung des Klägers, ein Anspruch könne nur bei den ausdrücklich im Gesetz genannten Gründen wegfallen, ist unzutreffend. Die in vorstehender Entscheidung

nicht in allen Einzelheiten wiedergegebenen, im Verfahren aber erörterten Umstände rechtfertigen im konkreten Fall den Wegfall eines Anspruchs des Klägers auf Jahresendprämie.

Dem Kreisgericht ist auch in seiner — allerdings sehr zurückhaltend ausgesprochenen — Kritik an der undifferenzierten Festlegung im Betriebskollektivvertrag zuzustimmen, wonach bei Inventurminusdifferenzen, die auf schuldhaftes Verhalten des Werktätigen zurückzuführen sind, generell kein Anspruch auf Jahresendprämie besteht. Unzutreffend ist indessen die Folgerung des Kreisgerichts, es sei bei aller Kritikbedürftigkeit dennoch an die Festlegung im Betriebskollektivvertrag gebunden. Wiederholt ist in der Rechtsprechung entschieden worden, daß derartige undifferenzierte Festlegungen dem Grundanliegen des Gesetzes widersprechen, eine den Leistungen des Werktätigen angemessene Jahresendprämie zu gewähren, und deshalb nicht verbindlich sein können (vgl. dazu BG Halle, Beschluß vom 8. August 1973 — BA 39/73 — NJ 1973 S. 680). Rechtfertigen die Umstände der Herbeiführung der Inventurminusdifferenz den Wegfall der Jahresendprämie insgesamt oder eine Differenzierung nicht, dann kann sich der Betrieb nicht auf anderslautende Festlegungen im Betriebskollektivvertrag oder anderen betrieblichen Dokumenten berufen. Konfliktkommissionen und Gerichte müssen in ihrer Rechtsprechung vom Gesetz, nicht aber von abweichenden Regelungen ausgehen. Sollten Betriebskollektivverträge anderer Betriebe ähnliche undifferenzierte Festlegungen enthalten, wie das im vorliegenden Verfahren festgestellt wurde, wäre eine alsbaldige Korrektur durch Leiter und BGL unumgänglich, damit es nicht erst zu Streitfällen kommt.

Die vorstehende Entscheidung ist für den konkreten Fall geeignet, die Bemühungen zum Schutze des sozialistischen Eigentums zu unterstützen. Bei Berücksichtigung der kritischen Bemerkungen hilft sie auch, Tendenzen entgegenzuwirken, auf Inventurminusdifferenzen im Handel mit schematischen Abzügen von der Jahresendprämie zu reagieren. Immer muß bei den Entscheidungen der Betriebe von der Gesamtheit der Umstände ausgegangen werden, wenn die erstrebten positiven Wirkungen auf das Verhalten der Werktätigen beim Umgang mit dem sozialistischen Eigentum eintreten sollen. Darin sind sich, wie ein Meinungsaustausch zu vorstehendem Urteil ergab, der Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel, Nahrung und Genuß, das Ministerium für Handel und Versorgung, der Verband der Konsumgenossenschaften der DDR und die Hauptdirektion des volkseigenen Einzelhandels einig.

Oberrichter Walter R u d e i t,  
Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts

#### Neue Schriftenreihe „Arbeitsrecht in der Praxis“

Unter der Herausgeberschaft von Prof. Dr. Joachim Michas und Prof. Dr. Wera Thiel erscheint diese Schriftenreihe in neun Heften im Staatsverlag cfer DDR. Jedes Heft umfaßt etwa 60 Seiten und kostet 0,90 M. Heft 1: Aufgaben des staatlichen Leiters bei der Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts

Es werden u. a. behandelt: Charakter der Arbeit und Gegenstand des sozialistischen Arbeitsrechts / Leitung der Arbeitsverhältnisse durch den sozialistischen Staat und Rolle der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse / Einzelleitung und Mitwirkung der Werktätigen im Betrieb / Arbeitsrechtliche Leitungsinstrumente (Betriebliche Ordnungen, Weisungsrecht, Rechenschaftslegung) / Stellung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation / BKV und Wettbewerb / Neuerbewegung.

Heft 2: Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses

Heft 3: Durchsetzung des Leistungsprinzips

Heft 4: Berufsbildung

Heft 5: Arbeitszeit und Erholungsurlaub

Heft 6: Gesundheits- und Arbeitsschutz

Heft 7: Sozialistische Arbeitsdisziplin

Heft 8: Förderung der Frauen und Jugendlichen - Kulturelle und soziale Betreuung

Heft 9: Aufgaben der Gerichte in Arbeitsrechtssachen