

# Rechtsprechung

## Arbeitsrecht

### § 53 GBA (jetzt § 118 Abs. 2 AGB).

**Eine Kürzung der Jahresendprämie als Disziplinarmaßnahme wegen einer Pflichtverletzung (hier: Verstoß gegen Bestimmungen im Gesundheits- und Arbeitsschutz) ist unzulässig.**

**Liegt eine solche Pflichtverletzung vor, kann unter Berücksichtigung der Schwere des Disziplinverstoßes, dessen Auswirkungen sowie der dem Handeln des Werk tätigen zugrunde liegenden Motive eine angemessene Differenzierung der Jahresendprämie vorgenommen werden. Hierbei ist das Arbeitskollektiv in die Beratung einzubeziehen und die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung einzuholen.**

### BG Rostock, Urteil vom 5. Mai 1978 - BAB 27/78.

Der Kläger ist beim Verklagten beschäftigt. Wegen eines Verstoßes gegen die Arbeitsschutzbestimmungen wurden ihm von der Jahresendprämie 50 M abgezogen.

Den Antrag des Klägers, den Verklagten zur Zahlung der 50 M Jahresendprämie zu verpflichten, hat die Konfliktkommission abgewiesen. Der hiergegen beim Kreisgericht eingelegte Einspruch hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat Berufung gegen diese Entscheidung eingelegt, die zur Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission und der Entscheidung des Kreisgerichts führte.

Der Anspruch des Klägers auf Zahlung der 50 M Jahresendprämie ist begründet.

#### Aus der Begründung:

In der vom Kombinatdirektor und dem Vorsitzenden der Kombinatgewerkschaftsleitung abgeschlossenen Vereinbarung für den Zeitraum 1976 bis 1980 ist die Zahlung von Jahresendprämien für die beim Verklagten beschäftigten Werk tätigen vorgesehen. Der Kläger war während des gesamten Planjahrs 1977 beim Verklagten tätig. Die Voraussetzungen für die Zahlung von Jahresendprämie im Betrieb lagen vor; es wurde eine Jahresendprämie in Höhe von 100 Prozent des monatlichen Durchschnittsverdienstes gezahlt. Dem Kläger hätte eine Jahresendprämie in Höhe von 700 M zugestanden, er erhielt jedoch nur 650 M.

Die Jahresendprämie ist eine Leistungsprämie, die auf der Grundlage der vom Arbeitskollektiv und dem einzelnen Werk tätigen erarbeiteten Ergebnisse leistungsgerecht zu differenzieren ist. Neben abrechenbaren ökonomischen Ergebnissen sind bei der Differenzierung auch Verhaltensweisen der Werk tätigen zu berücksichtigen, die mit der betrieblichen Arbeitsaufgabe zusammenhängen. Hierzu gehört die Einhaltung der Erfordernisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Ein Verstoß gegen Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz kann eine Differenzierung der Jahresendprämie rechtfertigen.

Eine leistungsgerechte Differenzierung erfordert allerdings, die vom Werk tätigen erbrachten Leistungen und seine Pflichtverletzung im Zusammenhang zu betrachten und zu würdigen. Schematische Kürzungen der Jahresendprämie sind unzulässig.\* Bei der Differenzierung der Jahresendprämie sind die Schwere des Disziplinverstoßes, dessen Auswirkungen sowie die dem Handeln des Werk tätigen zugrunde liegenden Motive zu berücksichtigen (vgl. OG, Urteil vom 16. Juni 1972 - Za 7/72 - NJ 1972, Heft 18, S. 580).

Um eine den Leistungen des einzelnen Werk tätigen entsprechende Differenzierung vornehmen zu können, ist die Jahresendprämie vom Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festzulegen. Die Festlegung bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschafts-

leitung. Die Einbeziehung des Arbeitskollektivs ermöglicht dem Leiter eine fundierte und begründete Differenzierung. Im verklagten Betrieb wurde dieses gesetzliche Erfordernis bei der Zahlung der Jahresendprämie für das Jahr 1977 nicht berücksichtigt.

Unzutreffend ist auch die Praxis des verklagten Betriebes, schematisch und ohne Berücksichtigung der Grundsätze der leistungsgerechten Differenzierung Abzüge von der Jahresendprämie bei Werk tätigen vorzunehmen, die Arbeitsschutzbestimmungen verletzt haben. Die in der Beweisaufnahme getroffenen Feststellungen bestätigen, daß der Abzug von der Jahresendprämie vom Verklagten als eine Maßnahme der disziplinarischen Verantwortlichkeit angesehen wurde. Das entspricht nicht dem Gesetz.

Dadurch, daß der Kläger am 12. Dezember 1977 im Kranbereich ohne Schutzhelm arbeitete, hat er gegen § 7 der ASAO 340 — Herstellung von Beton- und Spannbetonfertigteilen — vom 18. Februar 1969 (GBI.-Sdr. Nr. 616) verstoßen. In dieser Bestimmung wird gefordert, daß bei der Herstellung von Betonfertigteilen, bei damit verbundenen Transport-, Lade- und Stapelarbeiten sowie bei Besichtigungen von Produktionsanlagen Schutzhelme zu tragen sind. Mit seiner Handlungsweise verstieß der Kläger gegen Arbeitsschutzbestimmungen und verletzte ihm obliegende Pflichten.

Es war jedoch seitens des Verklagten nicht zulässig, dieser Disziplinverletzung damit zu begegnen, daß dem Kläger schematisch 50 M von der Jahresendprämie abgezogen wurden. Es wäre erforderlich gewesen, den Kläger disziplinarisch zur Verantwortung zu ziehen und die Möglichkeit einer Differenzierung der Jahresendprämie unter Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände auf der Grundlage hierzu entwickelter Rechtsgrundsätze zu prüfen. Das ist jedoch nicht geschehen. Es wurde kein Disziplinarverfahren durchgeführt. Im vorliegenden Fall stellt sich somit der Abzug von der Jahresendprämie als Disziplinarmaßnahme dar. Die Bestimmungen des GBA wie auch die des AGB lassen indessen andere als die in den betreffenden Bestimmungen (§ 109 GBA bzw. § 254 AGB) erwähnten Disziplinarmaßnahmen nicht zu. Maßnahmen, die über die im Gesetz geregelten Disziplinarmaßnahmen hinausgehen, sind unzulässig und für rechtsunwirksam zu erklären.

Der als Disziplinarmaßnahme angewandte Abzug von 50 M von der Jahresendprämie widersprach daher dem Gesetz.

\*) Vgl. dazu auch: W. Münch, „Zum Einfluß der Arbeitsdisziplin auf Lohn und Prämie“, NJ 1976, Heft 18, S. 559 f. - D. Red.

### § 13 Abs. 1 der 1. DB zur NVO.

**Zur Frage, ob ein Neuerer Vorschlag von der Arbeitsaufgabe des Neuerers erfaßt wird (hier: Vorschlag des Ökonomischen Leiters einer Möbelfabrik, für die Verpackung von Stilmöbeln Plastbeutel statt Kartonagen und Wellpappe zu verwenden).**

### BG Suhl, Urteil vom 11. Mai 1978 - BAB 3/78.

Der Kläger ist beim Verklagten als ökonomischer Leiter beschäftigt. Sein Verantwortungsbereich und seine Aufgaben sind durch einen schriftlichen Funktionsplan detailliert festgelegt worden.

Der Kläger reichte einen Neuerervorschlag ein, für die Verpackung von Stilmöbeln anstelle der Kartonagen und Wellpappe Plastbeutel zu verwenden. Der Vorschlag wurde benutzt.

Als keine Neuerervergütung gezahlt wurde, rief der Kläger die Konfliktkommission an, die seinen Antrag ab-