

Leistungen in wirksamer Weise materiell anzuerkennen.<sup>3</sup> Diese Beträge bestimmen den Gesamtumfang der dem Betrieb zur Verfügung stehenden Prämienmittel. Daraus ist jedoch nicht abzuleiten, daß die Prämie eines jeden vollbeschäftigten Mitarbeiters im Planjahr etwa mindestens die Höhe des Grundbetrags erreichen müßte. Jede Prämie setzt vielmehr eine prämienswürdige, also eine hohe Leistung voraus und ist unter Einhaltung der dafür geltenden Rechtsvorschriften festzulegen. Dabei gilt es insbesondere, bereits durch die Vereinbarung über die Verwendung der Prämienmittel im Betriebskollektivvertrag — B KV — (§ 116 Abs. 2 AGB i. V. m. § 8 Abs. 3 und 4 PrämienVO) zur Stimulierung hoher Leistungen für die jährliche Planerfüllung ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Einsatz der Prämienmittel für die Jahresendprämie und für andere Prämienformen zu sichern. Dazu trägt auch die in § 9 Abs. 2 PrämienVO enthaltene Festlegung bei, daß der für Jahresendprämie zu verwendende Durchschnittsbetrag je VbE im Verhältnis zum Vorjahr in der Regel unverändert bleiben soll, wenn der Betrieb mit der Erfüllung und Übererfüllung seiner Leistungsziele die erforderlichen Prämienmittel erarbeitet hat. Für den Betrieb ist dieser Durchschnittsbetrag grundsätzlich beizubehalten.

#### *Leistungsabhängige Gestaltung der Jahresendprämie*

Anspruch auf Jahresendprämie besteht für einen Werk tätigen gemäß § 117 Abs. 1 AGB dann, wenn

- die Zahlung von Jahresendprämien für sein Arbeitskollektiv im BKV vereinbart ist,
- er und das Arbeitskollektiv die vorgegebenen Leistungskriterien erfüllt haben und
- er während des gesamten Planjahrs Angehöriger des Betriebes war.

Die Vorgabe von Leistungskriterien ist für die stimulierende Wirkung der Jahresendprämie von großer Bedeutung. Sie müssen von den Werk tätigen beeinflussbar sein und abgerechnet und kontrolliert werden können. Es kommt darauf an, aus dem Plan die Leistungsziele zu bestimmen, die für den Betrieb, das Arbeitskollektiv und jeden Werk tätigen am wichtigsten sind, wobei die Übereinstimmung mit den Schwerpunkten des sozialistischen Wettbewerbs zu gewährleisten ist. Entsprechend dem Rechtscharakter der Jahresendprämie als Erfüllungsprämie soll die Vorgabe der Leistungskriterien, verbunden mit der Möglichkeit einer zu erarbeitenden Prämie, die Werk tätigen zu hohen Leistungen anspornen und nicht die Prämienzahlung selbst.

Der im Betrieb angewendete Durchschnittsbetrag der Jahresendprämie ist nicht Ausgangspunkt für die individuell zu zahlende Prämie. Für die Arbeitskollektive und die einzelnen Werk tätigen ist die Jahresendprämie nach der Leistung — unter besonderer Berücksichtigung der Schichtarbeit — zu differenzieren. Die Erfüllung hoher Planziele und die Einsparung materieller und finanzieller Fonds werden dabei besonders berücksichtigt (■ § 9 Abs. 3 und 4 PrämienVO). Gemäß § 118 Abs. 2 AGB wird die Höhe der Jahresendprämie entsprechend dem Beitrag des Werk tätigen zur Erfüllung der Leistungsziele durch den Leiter festgelegt, nachdem er den Vorschlag im Arbeitskollektiv begründet hat und dieser dort beraten wurde. Erst mit der Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung entsteht dann der Anspruch der Werk tätigen auf Zahlung von Jahresendprämie in der konkreten Höhe.<sup>4</sup>

Es entspricht der ökonomischen Zielstellung der Jahresendprämie jedoch nicht, wenn sie für die Arbeitskollektive oder den Werk tätigen anhand eines Grund- und eines leistungsabhängigen variablen Betrags festgelegt wird. Einer solchen in wenigen Betrieben noch anzutreffenden Praxis ist konsequent entgegenzutreten, weil auf diese Weise die leistungsfördernde Wirkung der Prämie nur auf einen relativ geringen Betrag beschränkt und ein nicht unwesentlicher Teil leistungsunabhängig und somit ohne gesellschaftliche Rechtfertigung vergeben würde.

#### *Keine Minderung der Jahresendprämie bei gesellschaftlich gerechtfertigter Abwesenheit*

Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß ein Anspruch auf Jahresendprämie nur dann besteht, wenn der Werk tätige während des gesamten Planjahrs Angehöriger des Betriebes war (§ 117 Abs. 1 letzter Halbsatz AGB). Im Prinzip kann deshalb nur derjenige Werk tätige einen Anspruch auf volle Jahresendprämie geltend machen, der das ganze Jahr über zur Leistung des Betriebes beigetragen hat. § 118 Abs. 3 AGB enthält jedoch eine Regelung für die Gewährung von Jahres-

endprämie, wenn der Werk tätige aus rechtlich anzuerkennenden Gründen zeitweilig an der Arbeitsleistung gehindert war. Bei Abwesenheit wegen Schwangerschafts- und Wochenurlaubs (§ 244 AGB), Freistellungen zur Wahrnehmung staatlicher oder gesellschaftlicher Funktionen (§ 182 Abs. 1 AGB), zur Sicherung der Verteidigungsbereitschaft sowie zur Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit (§ 182 Abs. 2 Buchst. b und c AGB), zur Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen zur beruflichen und fachlichen Weiterbildung (§ 182 Abs. 2 Buchst. a und d AGB) sowie bei Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder (§ 186 AGB) und bei Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (§ 220 AGB) wird dem Werk tätigen für diese Zeit die Durchschnittsleistung seines Arbeitskollektivs als Erfüllung der Leistungskriterien angerechnet (§ 118 Abs. 3 AGB).<sup>5</sup> Das bezieht sich aber nur auf die Zeit der Abwesenheit. So wird z. B. die Jahresendprämie für die 26 Wochen Schwangerschafts- und Wochenurlaub nach der Durchschnittsleistung des Arbeitskollektivs bestimmt, während für die verbleibende Zeit des Planjahrs bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubs bzw. nach Beendigung des Wochenurlaubs die eigene Leistung, die höher oder niedriger als die durchschnittliche sein kann, ausschlaggebend ist. Während der Zeit der Freistellung, die gemäß § 246 Abs. 1 und 2 AGB im Anschluß an den Wochenurlaub gewährt wird, besteht kein Anspruch auf Jahresendprämie.

#### *Jahresendprämie bei Krankheit*

War der Werk tätige während des Planjahrs wegen Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig, ist für die Berechnung der Jahresendprämie gemäß § 117 Abs. 3 AGB seine während des Planjahrs erreichte Gesamtleistung zu berücksichtigen.<sup>3</sup> Untersuchungen zeigen, daß mitunter Unsicherheit gerade bei der Anwendung dieser Norm besteht. Es ist z. B. nicht richtig, die Höhe der Jahresendprämie formal von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit abhängig zu machen. Da in jedem Fall eine individuelle Entscheidung herbeigeführt werden muß, ist m. E. auch im BKV für normative Regelungen kein Platz. Ebensowenig zu billigen ist aber auch die teilweise geübte Praxis, nach Krankheit während des Planjahrs eine Jahresendprämie zu gewähren, die im Vergleich zu der, die jene Werk tätigen erhalten, die während des gesamten Planjahrs gearbeitet haben, unverhältnismäßig hoch ist. Dadurch wird das Leistungsprinzip verletzt.

Ein Betrieb kann dem Inhalt der §§ 117 f. AGB sicher am besten gerecht werden, wenn er bei solchen Entscheidungen zunächst die Zeit als Basis heranzieht, in der der Werk tätige gearbeitet hat. Auf dieser Grundlage kann dann — individuell und konkret — geprüft werden, inwieweit er besondere Einsatzbereitschaft gezeigt hat und besonders hohe Beiträge zur Erfüllung der kollektiven Leistungsvorgaben erzielt hat. Solche Entscheidungen sind sorgfältig zu treffen, wobei auch hier die Beratung im Arbeitskollektiv eine wesentliche Voraussetzung für die leistungsfördernde und -anerkennende Wirkung ist. So kann am besten die Leistung aller — also der zeitweilig erkrankten und auch der Kollegen, die die tägliche Planerfüllung gesichert haben — gerecht bewertet werden.

#### *Gewährung anteiliger Jahresendprämie*

Die Gewährung der Jahresendprämie in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zum Betrieb während des Planjahrs soll die Herausbildung von Stammbelgschaften fördern und der Fluktation von Arbeitskräften während dieser Zeit und einer damit verbundenen möglichen negativen Auswirkung auf die betriebliche Planerfüllung begegnen.<sup>7</sup> Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen, wenn der Beginn bzw. das Ende des Arbeitsrechtsverhältnisses oder der Betriebswechsel während des Planjahrs aus gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen erfolgt. In solchen Ausnahmefällen wird die teilweise erbrachte Leistung durch Gewährung anteiliger Jahresendprämie anerkannt. Die Zahlung ist nicht vom Ermessen des Be-

<sup>3</sup> Vgl. hierzu auch die Gesetzgebungübersicht in NJ 1982, Heft 11, S. 497.

<sup>4</sup> Vgl. z. B. KrG Mülhausen, Beschluß vom 28. April 1978 — A 5 — 8/78 (Gerichtskritik), NJ 1978, Heft 10, S. 458.

<sup>5</sup> Dabei darf auch Arbeitsunfähigkeit wegen Unfällen bei organisierter gesellschaftlicher, kultureller oder sportlicher Tätigkeit, die gemäß § 220 Abs. 3 AGB Arbeitsunfällen gleichgestellt sind, nicht zur Minderung der Jahresendprämie führen (Beschluß der Konfliktkommission des VEB T. vom 20. März 1979 [NJ 1979, Heft 7, S. 324]).

<sup>6</sup> Vgl. Fragen und Antworten, NJ 1980, Heft 4, S. 470.

<sup>7</sup> Vgl. O.G. Urteil vom 23. Februar 1973 - Za 3/73 - (OGA Bd. 7 S. 153; NJ 1973, Heft 10, S. 302).