

etriebes abhängig, vielmehr besteht in den in § 117 Abs. 2 AGB genannten Fällen ein Rechtsanspruch. Da im Rahmen dieses Beitrags nicht auf alle möglichen Fälle der Gewährung anteiliger Jahresendprämie eingegangen werden kann, werden im folgenden nur einige erörtert.

Die Voraussetzungen für die Gewährung anteiliger Jahresendprämie wurden durch die PrämienVO von 1982 nicht geändert. Die in den letzten Jahren von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze sind nach wie vor anzuwenden. Das betrifft insbesondere die Entscheidungen, die zur Gewährung anteiliger Jahresendprämie bei einem Betriebswechsel während des Planjahrs auf Grund gesellschaftlicher Erfordernisse (§ 117 Abs. 2 Buchst. e AGB) ergangen sind. Gesellschaftlich erforderlich ist ein Betriebswechsel während des Planjahrs z. B. dann, wenn er mit Rationalisierungen und Strukturveränderungen zusammenhängt oder durch Initiativen staatlicher Organe, insbesondere der Ämter für Arbeit, zum Qualifikationsbreiten Einsatz der Werk tätigen usw. 'ausgelöst' wird. Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß die staatliche Genehmigung zur öffentlichen Arbeitskräftewerbung nicht unmittelbar eine Lenkungsmaßnahme darstellt.<sup>8</sup> Ebenso ist die Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen nicht automatisch eine Begründung für die Notwendigkeit des Betriebswechsels. Sie ist dann nicht gegeben, wenn dem Werk tätigen ein Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit angeboten wurde und er diesen ablehnt.<sup>9</sup> Bei einem Betriebswechsel, der durch in der Person des Werk tätigen liegende Gründe bestimmt wurde (z. B. Gesundheitszustand, Betreuung von Kindern, Wohnungswechsel o. ä.), muß immer sorgfältig geprüft werden, ob es wirklich erforderlich war, wegen dieser Bedingungen den Betrieb während des Planjahrs zu wechseln.

**So ist z. B. ein Betriebswechsel als gesellschaftlich gerechtfertigt i. S. 5 117 Abs. 2 AGB anzusehen, wenn ein Werk tätiger nach der Eheschließung zu seinem Ehepartner in einen anderen Ort zieht.<sup>10 11</sup> Jedoch ist auch hierbei zu prüfen, ob die Umstände unbedingt einen Wechsel während des Planjahrs erforderlich machten.<sup>11</sup>**

Wird durch den Umzug zum Ehepartner der Arbeitsweg z. B. in zumutbarem Umfang verlängert, dann müssen auch zusätzliche Belastungen bis zum Ende des Planjahrs akzeptiert werden. Wechselt der Werk tätige trotzdem den Betrieb, besteht kein Anspruch auf anteilige Jahresendprämie. Wenn der Werk tätige den Betrieb wechselt, um an einem anderen Ort eine sog. Lebensgemeinschaft fortzusetzen, besteht ebenfalls kein Anspruch auf anteilige Jahresendprämie.<sup>12</sup>

Die Rechtsform der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, mit der der Betriebswechsel herbeigeführt wurde, hat keinen Einfluß auf die Entscheidung.<sup>13</sup>

Da der Werk tätige einen Rechtsanspruch auf anteilige Jahresendprämie hat, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, ist es m. E. nicht richtig, wenn darüber nur — oder erst — auf Antrag des Werk tätigen entschieden wird. Es ist vielmehr notwendig, daß der Betrieb bei jedem Beginn bzw. Ende eines Arbeitsrechtsverhältnisses während des Planjahrs klärt, ob ein Anspruch auf anteilige Jahresendprämie gegeben ist.

### **Jahresendprämie bei Verletzungen der Arbeitsdisziplin und staatsbürgerlicher Pflichten**

Mit jeder Prämierung soll die Initiative der Werk tätigen nicht nur auf die Erhöhung der eigenen Leistung, sondern auch auf die Effektivierung der Arbeit des gesamten Betriebes gerichtet werden. Die von Karl Marx entdeckte Produktivkraft der Kooperation<sup>14 15</sup> \* wird unter sozialistischen Produktionsverhältnissen bewußt für den Leistungsanstieg nutzbar gemacht. Das Ergebnis gemeinsamer Arbeit hängt aber nicht allein von den individuellen Anteilen und der Organisation des arbeitsteiligen Zusammenwirkens ab. Es wird auch von einem disziplinierten und ordnungsgemäßen Verhalten aller Werk tätigen beeinflußt. Jedes Fehlverhalten stört den reibungslosen Arbeitsablauf und beeinträchtigt das Arbeitsklima. Das mindert die Effektivität der Arbeit bzw. verlangt u. U. einen unverhältnismäßig hohen Einsatz anderer Werk tätiger, um negative Folgen abzuwenden. Deshalb sieht § 117 Abs. 4 AGB vor, daß bei schwerwiegenden Verletzungen der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten die Jahresendprämie gemindert bzw. gestrichen werden kann (§ 9 Abs. 5 und 6 PrämienVO).

Nach § 9 Abs. 6 PrämienVO entfällt der Anspruch auf Jahresendprämie, wenn der Werk tätige eine Straftat gemäß § 1 Abs. 3 StGB (Verbrechen) begangen hat oder fristlos entlassen werden mußte. Es ist nicht zulässig — auch nicht aus sog. sozialen Erwägungen — die Jahresendprämie in diesen Fällen dennoch zu zahlen. Der Anspruch entfällt

### **9. Jenaer Juristentag**

Am 25. und 26. Oktober 1984 veranstaltet die Sektion Staats- und Rechtswissenschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena den 9. Jenaer Juristentag (Absolvententreffen).

Hierzu laden wir herzlich ein.

Der Juristentag steht unter dem Thema:

„Sicherung der Gesetzlichkeit in der Volkswirtschaft“.

Teilnahmemeldungen bitte bis 30. Juni 1984 an:

Friedrich-Schiller-Universität Jena,  
Sektion Staats- und Rechtswissenschaft,  
Direktorat,

6900 Jena, Universitätshochhaus, 23. OG

(Das Programm mit weiteren Informationen sowie die Bestellkarten für die Unterbringung der auswärtigen Teilnehmer werden später übersandt.)

auch, wenn die Handlung nach Ablauf des Planjahrs, aber noch vor Auszahlung der Jahresendprämie, begangen oder festgestellt worden ist (§ 6 Abs. 7 der 1. DB). Da bei Straftaten die Beurteilung einer Tat als Verbrechen erst dem rechtskräftigen Urteil verbindlich zu entnehmen ist, sollte bei Handlungen, die Verbrechencharakter tragen k ö n n e n , die Auszahlung bis zum Vorliegen der Entscheidung ausgesetzt werden.

Die Minderung der Jahresendprämie ist möglich bei Fehlschichten sowie anderen groben Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin, bei Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten und bei Vergehen (■ § 9 Abs. 5 PrämienVO). Darüber entscheidet gemäß § 118 Abs. 2 AGB der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung. Bei einem Vergehen können also unterschiedliche Rechtsfolgen eintreten. Sofern eine Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch fristlose Entlassung notwendig ist, entfällt der Anspruch.<sup>18</sup> Bleibt dagegen das Arbeitsrechtsverhältnis bestehen, ist — unter Berücksichtigung der Schwere des Delikts, der Leistung und des sonstigen Verhaltens — über die Minderung zu entscheiden. Diese kann, da es keine normative Mindesthöhe der Jahresendprämie mehr gibt, bis zur völligen Streichung führen.

Zur Reduzierung des Anspruchs auf Jahresendprämie können nur Pflichtverletzungen herangezogen werden, die im Planjahr begangen wurden. Die Möglichkeit und Notwendigkeit, zu einem späteren Zeitpunkt begangene Handlungen zu berücksichtigen, besteht gemäß § 6 Abs. 7 der 1. DB zur PrämienVO nur dann, wenn der Anspruch wegfällt. Dadurch besteht für alle Werk tätigen ein einheitlicher Zeitraum der Bewertung der Leistung und des Gesamtverhaltens.

Über die Minderung der Jahresendprämie darf erst nach Ablauf des Planjahrs, also bei der Bestimmung der Höhe des Anspruchs, entschieden werden. Zu diesem Zeitpunkt ist es möglich, das Gesamtverhalten des Werk tätigen individuell zu prüfen. Es ist nicht zulässig, pauschale Abzugsbeiträge anzuwenden oder über die Minderung bereits im Disziplinarverfahren zu befinden. Fehlschichten sind grobe Verletzungen der Arbeitsdisziplin, auf die in differenzierter Weise auch bei der Festlegung der Höhe der Jahresendprämie zu reagieren ist. Etwaige Festlegungen in Betriebskollektivverträgen, bei einer Fehlschicht die Jahresendprämie um einen im voraus bestimmten Betrag oder Prozentsatz zu reduzieren, sind gemäß ■ § 28 AGB unwirksam. Solche mechanischen Abzüge würden auch dem erzieherischen Anliegen nicht gerecht werden, nach dem es erforderlich ist, auch und gerade bei begangenen Verletzungen der Arbeitsdisziplin alle Motive für ein künftig ordnungsgemäßes Verhalten zu entwickeln und zu fördern. Vor der Entscheidung über die Minderung oder die Nichtzahlung der Jahresendprämie ist durch die Beratung im Arbeitskollektiv eine genaue Kenntnis über die Persönlichkeit des Werk tätigen, seine positiven und negativen Verhaltensweisen, zu gewinnen. Außerdem kann durch die sachliche und kritische Einschätzung des Arbeitskollektivs der erzieherische Einfluß der Minderung der Jahresendprämie am besten zur Geltung gebracht werden.

8 Vgl. OG, Urteil vom 22. Juni 1979 - O AK 13/79 - (NJ 1979, Heft 9, S. 417).

9 Vgl. OG, Urteil vom 31. Juli 1981 - O AK 19/81 - (NJ 1981, Heft 11, S. 520).

10 Vgl. OG, Urteil vom 24. Juli 1970 - Za 8/70 - (NJ 1970, Heft 19, S. 593).

11 Vgl. OG, Urteil vom 27. März 1973 - Za 6/73 - (OGA Bd. 7 S. 169; NJ 1973, Heft 11, S. 336).

12 Vgl. KrG Bernburg, Urteil vom 7. Mai 1982 - A 17/82 - (NJ 1983, Heft 3, S. 125).

13 Vgl. OG, Urteil vom 31. Juli 1982, a. a. O.

14 Vgl. Karl Marx, Das Kapital, Bd. I, in Werke, Bd. 23, Berlin 1962, S. 341 ff.

15 Vgl. KrG Potsdam-Land, Urteil vom 15. September 1981 - A 46/81 - (NJ 1982, Heft B, S. 378).