

# Voraussetzungen für die Gewährung einer Jahresendprämie

**Dr. JÜRGEN HAEDRICH und Prof. Dr. sc. ANNEMARIE LANGANKE,**  
*Sektion Staats- und Rechtswissenschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena*

Zur Erfüllung der im Volkswirtschaftsplan für das Jahr 1985 festgelegten Aufgaben haben alle Bereiche der Volkswirtschaft mit einem bedeutenden Leistungs- und Effektivitätszuwachs beigetragen. Dies ist ein Ergebnis planmäßiger, schöpferischer und disziplinierter Arbeit der Werktätigen. Deshalb ist es nach wie vor notwendig, alle Triebkräfte freizusetzen, die eine solche Arbeit gewährleisten, fördern und stimulieren. Dazu gehört auch, die dem Arbeitsrecht innewohnenden Potenzen der Leistungsentwicklung noch besser zu nutzen. Hierbei spielt die leistungsgerechte Entlohnung und die Prämierung eine beachtliche Rolle. Nachfolgend sollen einige Fragen der Jahresendprämie behandelt werden, die für die Praxis besonders bedeutsam sind.<sup>1,2</sup>

## *Leistungsstimulierung durch Leistungsanforderungen*

Wenn von der stimulierenden Funktion der Jahresendprämie die Rede ist, darf nicht übersehen werden, daß eine unmittelbare Stimulierung nicht durch die Prämie selbst erfolgt. Sie hat selbstverständlich Einfluß auf das subjektive Verhalten, wirkt aber vermittelt über die unterschiedlichen Stufen der individuellen Motivation. Die unmittelbare Stimulierung des Arbeitsverhaltens, das seinem Wesen nach Leistungsverhalten ist<sup>3</sup>, erfolgt bei der Jahresendprämie — wie bei allen Formen des Arbeitseinkommens, die vom Arbeitsergebnis abhängig sind — durch die Möglichkeit, die Prämie durch Erfüllung konkreter Anforderungen zu erarbeiten. Die eigentliche stimulierende Wirkung wird damit über die Leistungskriterien erzielt. Sie informieren Arbeitskollektive und Werktätige über die gesellschaftliche Forderung und veranlassen sie, auf deren Erfüllung hinzuwirken, um eine entsprechende Prämie zu erhalten.

Zur richtigen Anwendung der PrämienVO<sup>4</sup> sind in jedem Planjahr anläßlich der Berechnung und Auszahlung der Jahresendprämie zwei Aspekte gründlich zu prüfen:

Erstens ist die Bilanz des Erreichten zu ziehen. Dazu muß die Erfüllung der Leistungskriterien durch den Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter unter Mitwirkung der Arbeitskollektive und der einzelnen Werktätigen abgerechnet werden. Auf dieser Grundlage ist die Jahresendprämie eines jeden Werktätigen entsprechend den rechtlichen Anforderungen festzulegen (§118 Abs. 2 AGB).

Zweitens ist festzustellen, inwieweit die vorgegebenen Leistungskriterien die Leistung und das Gesamtverhalten der Werktätigen positiv beeinflusst und damit die Erfüllung der Leistungsziele des Betriebes gefördert haben. Diese Erfahrungen sind bei der Vorgabe der Leistungskriterien für das neue Planjahr aktiv zu nutzen.

Wird die Einheit dieser beiden Seiten gewahrt, kann die Jahresendprämie als wirksamer Stimulator für das Arbeitsverhalten der Werktätigen betrachtet werden.

Die Anforderungen an die Verbindung von Leistungsanforderung und Prämie müssen gegenwärtig u. E. auch unter Berücksichtigung der neuen Bedingungen der Leitung der Volkswirtschaft bestimmt werden. Anliegen der Jahresendprämie ist es, das Interesse der Werktätigen an der Erfüllung und gezielten Übererfüllung der Aufgaben des gesamten Betriebes bewußt zu entwickeln. Damit wird ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Wirtschaftstätigkeit des Betriebes als Warenproduzent und den Arbeitsverhältnissen hergestellt, in denen sich die Produktion vollzieht. Die wirtschaftsrechtlichen Maßstäbe, nach denen die Arbeit des Betriebes gesellschaftlich bewertet wird, müssen deshalb in individuelle Leistungsanforderungen umgesetzt werden. Gerade für die Jahresendprämie sollten Leistungskriterien vorgegeben werden, nach denen die Werktätigen die Erfüllung derjenigen Kennziffern beeinflussen können, die die Zuführung zum Prämienfonds bestimmen.<sup>3,6</sup>

## *Bestimmung der Höhe der Jahresendprämie und Leistungseinschätzung des Werktätigen*

Sofern das Arbeitskollektiv und der Werktätige die Leistungskriterien erfüllt haben und die anderen Voraussetzungen des § 117 Abs. 1 AGB vorliegend, hat der Werktätige Anspruch auf Jahresendprämie, die ihrer Höhe nach konkret bestimmt werden muß. Auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Prämienmittel und der im BKV vereinbarten Verwendung

wird den Arbeitskollektiven ein durchschnittlicher Prämienbetrag vorgegeben, der nach der Leistung, der Erfüllung hoher Planziele und der Einsparung materieller und finanzieller Fonds unter besonderer Berücksichtigung der Schichtarbeit festgelegt wird (§ 9 Abs. 3 und 4 PrämienVO). Diese Entscheidung begründet noch keine arbeitsrechtlichen Ansprüche des einzelnen Werktätigen, denn innerhalb des Arbeitskollektivs ist die Jahresendprämie nach der individuellen Leistung zu differenzieren (§ 118 Abs. 2 AGB). Da es praktisch kaum möglich ist, für den einzelnen Werktätigen abrechenbare Leistungskriterien vorzugeben, muß der Leiter eine Leistungseinschätzung vornehmen, die Grundlage für die Beratung über die Höhe der Jahresendprämie des einzelnen im Arbeitskollektiv ist (§ 116 Abs. 3 AGB).

Der Begriff „Leistungseinschätzung“ wird in der Literatur unterschiedlich verwendet.<sup>7,8</sup> Ursache dafür ist u. E. der Prozeßcharakter der Leistungsbewertung, die aus unterschiedlichem Anlaß rechtlich relevant werden kann. Bei Leistungseinschätzungen aus konkretem Anlaß wird die Bewertung immer bezogen auf die spezifischen, konkreten Anforderungen vorgenommen. Einschätzungen, die Grundlage für die Bestimmung der Höhe der Jahresendprämie sein sollen, bewerten vornehmlich den Beitrag des Werktätigen während des Planjahres zur Realisierung der Leistungskriterien des Arbeitskollektivs. Deshalb sind sie nicht den umfassenden Leistungseinschätzungen gemäß § 67 Abs. 2 AGB gleichzusetzen, in denen die Entwicklung der Leistung sowie der Persönlichkeit des Werktätigen über einen längeren Zeitraum eingeschätzt wird. Mit einer Gleichsetzung dieser Einschätzungen würde u. E. der für die Jahresendprämie typische Zusammenhang von Erfüllung konkreter Anforderungen und Prämie verwischt, ganz abgesehen davon, daß es sicher in den meisten Betrieben gar nicht möglich wäre, die gemäß § 67 Abs. 2 Satz 3 AGB sinngemäß geltenden Anforderungen des § 68 Abs. 1 AGB für alle Werktätigen des Betriebes zum gleichen Zeitpunkt ausreichend zu erfüllen.

Gegen Leistungseinschätzungen, die für die Festlegung der Höhe der Jahresendprämie des einzelnen Werktätigen vorgenommen werden, ist ein selbständiger Einspruch bei der Konfliktkommission oder beim Kreisgericht nicht möglich. Fordert der Werktätige mit seinem Antrag an die Konfliktkommission oder seiner Klage eine höhere als die gezahlte Jahresendprämie, muß im Gerichtsweg geprüft werden, ob die Leistungsbewertung zutreffend erfolgt ist oder nicht. Im Ergebnis ist dann über die Höhe des Anspruchs auf Jahresendprämie zu entscheiden.

## *Gewährung anteiliger Jahresendprämie bei Betriebswechsel während des Planjahres*

Zur Gewährung anteiliger Jahresendprämien bei Betriebswechsel während des Planjahres gibt es bereits eine Reihe von

1 Vgl. W. Jarowsky, Aus dem Bericht des Politbüros an die 11. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berlin 1985, S. 37 ff.

2 Anknüpfend an A. Langanke, „Wirksame Leistungsstimulierung durch Jahresendprämie“, NJ 1984, Heft 2, S. 43 ff.

3 Vgl. F. Kunz/W. Thiel, „Rechtliche Faktoren und ihre Wirkung auf das Leistungsverhalten der Werktätigen“, Staat und Recht 1985, Heft 5, S. 396 ff. (398).

4 VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds für volkseigene Betriebe - PrämienVO - vom 9. September 1982 (GBl. I Nr. 34 S. 595) und die 1. DB dazu vom 9. September 1982 (GBl. I Nr. 34 S. 598).

5 Vgl. z. B. Abschn. HI Ziff. 2 der Richtlinie des Ministerrates der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB zur Arbeit mit dem Betriebskollektivvertrag vom 23. Mai 1985 (GBl. I Nr. 14 S. 173), in dem gefordert wird, daß im BKV konkrete Leistungskriterien für die Jahresendprämie in den Bereichen, Produktionsabschnitten und für die einzelnen Werktätigen und zur Sicherung einer leistungsbezogenen Arbeit mit der Jahresendprämie über das ganze Jahr vorzugeben sind.

6 Vgl. hierzu A. Langanke, a. a. O., S. 44.

7 Vgl. z. B. H. J. Bormann, „Stimulierender Effekt von Leistungseinschätzungen verkannt?“, Arbeit und Arbeitsrecht 1984, Heft 11, S. 252, und die Diskussion dazu in: Arbeit und Arbeitsrecht 1985, Heft 2, S. 42 f.; Heft 7, S. 163 f.; Heft 8, S. 184 f.; Heft 12, S. 279 ff.

8 Vgl. z. B. A. Langanke, a. a. O.; A. Langanke/E. Napierkowski/W. Rogge, Lohn und Prämie (Schriftenreihe zum AGB, Heft 5), Berlin 1984, S. 95 ff.; „Probleme des Arbeitslohns und der Jahresendprämie“, NJ 1970, Heft 20, S. 614; Ch. Kaiser, „Einige Probleme der Jahresendprämie aus der Sicht der Rechtsprechung“, NJ 1971, Heft 8, S. 229 ff.; „Zur Gewährung anteiliger Jahresendprämie“, Tribüne Nr. 42 vom 28. Februar 1984; „Jahresendprämie und ihre anteilige Gewährung“, Tribüne Nr. 240 vom 10. Dezember und Nr. 242 vom 12. Dezember 1985.