

gerichtlichen Entscheidungen und von Beiträgen in der Fachpresse.⁸ Dennoch ist in vielen Betrieben der Unterschied zwischen dem „Betriebswechsel auf Grund gesellschaftlicher Erfordernisse“ (§ 117 Abs. 2 Buchst. e AGB) und dem „Betriebswechsel in weiteren gesellschaftlich gerechtfertigten Fällen“ (§ 117 Abs. 2 letzter Satz AGB) noch immer nicht klar.

Ein gesellschaftliches Erfordernis i. S. des § 117 Abs. 2 Buchst. e AGB liegt nur dann vor, wenn es aus gesellschaftlichen Gründen notwendig ist, daß der Werk tätige während des Planjahres in einen anderen Betrieb überwechselt. Damit sind insbesondere objektive Gründe angesprochen. Das sind z. B. Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen, also Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung und Strukturveränderungen. Wenn in diesen Fällen kein zumutbarer Änderungsvertrag angeboten werden kann und deshalb der Betriebswechsel unvermeidbar ist, besteht Anspruch auf anteilige Jahresendprämie gemäß § 117 Abs. 2 Buchst. e AGB.⁸

Anspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht auch bei staatlichen Arbeitskräftelenkungsmaßnahmen zur Sicherung des qualifikationsgerechten Einsatzes von Werk tätigen, z. B., wenn sie berufsfremd eingesetzt waren.

Ein gesellschaftliches Erfordernis läßt sich aber, wenn keine staatliche Einflußnahme erfolgt, nicht allein aus dem Vergleich der Qualifikationsanforderungen bzw. der Dauer und Ausübung der bisherigen und der neuen oder erneut aufgenommenen Tätigkeit ableiten.^{9 10 11} Deshalb begründet der Wunsch des Werk tätigen, eine höher qualifizierte oder eine der ursprünglichen Ausbildung entsprechende Tätigkeit zu übernehmen, allein noch keinen Anspruch auf anteilige Jahresendprämie. Zu beachten ist auch, daß die staatliche Genehmigung zur öffentlichen Werbung von Arbeitskräften noch keine staatliche Lenkungsmaßnahme darstellt, die einen Anspruch auf anteilige Jahresendprämie begründet.¹¹

Ein gesellschaftliches Erfordernis ist auch für die Fälle zu bejahen, in denen der Werk tätige für die vereinbarte Arbeitsaufgabe gesundheitlich nicht mehr geeignet ist (§ 209 Abs. 1 AGB) und eine zumutbare andere Arbeit im Betrieb nicht geboten werden kann. Wenn gleich die Ursache hier in der Person des Werk tätigen liegt, macht das übergreifende gesellschaftliche Interesse — die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit — in diesem Fall den Betriebswechsel unumgänglich.^{12 13 14} Sofern der Betriebswechsel i. S. des § 117 Abs. 2 Buchst. e AGB gesellschaftlich erforderlich ist, ist eine Entscheidung des Betriebes nicht notwendig. Der Anspruch erwächst unmittelbar aus § 117 Abs. 2 Buchst. e AGB. Es ist lediglich eine Mitteilung des Betriebes gegenüber dem Werk tätigen erforderlich.

Anders verhält es sich dagegen in den „weiteren gesellschaftlich gerechtfertigten Fällen“ i. S. des § 117 Abs. 2 letzter Satz AGB. Hier ist eine Entscheidung des Betriebsleiters über den Anspruch selbst erforderlich, die zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung bedarf. Es ist also individuell zu prüfen, ob der Anlaß den Betriebswechsel während des Planjahres rechtfertigt. Das schließt eine Entscheidung darüber ein, ob es dem Werk tätigen wirklich nicht abverlangt werden konnte, den Betriebswechsel auf das Jahresende zu verschieben.

Ein Betriebswechsel ist z. B. grundsätzlich als gesellschaftlich gerechtfertigt anzusehen, wenn einem Werk tätigen zum Zeitpunkt der Beendigung einer vereinbarten Qualifizierung vom Betrieb keine der Qualifikation entsprechende Arbeitsaufgabe angeboten werden kann.^{18 19} Ebenfalls ist anzuerkennen, wenn der Werk tätige den Betrieb wechselt, um am Wohnsitz des Ehegatten nach der Eheschließung einen gemeinsamen Haushalt zu führen¹¹ oder wenn der Wechsel des Wohnortes infolge Versetzung des Ehepartners erforderlich wird. Voraussetzung ist jedoch, daß die Umstände den Wechsel unbedingt während des Planjahres erfordern¹⁵, also z. B. andernfalls der Arbeitsweg unzumutbar verlängert würde. Eine Rechtfertigung besteht jedoch nicht, wenn keine Ehe geschlossen wird, sondern eine sog. Lebensgemeinschaft fortgesetzt werden soll.¹⁶ Gesellschaftlich gerechtfertigt ist es auch, wenn ein Werk tätiger das Arbeitsverhältnis während des Planjahres beendet, um sich der Unterstützung eines schulpflichtig gewordenen Kindes zu widmen.¹⁷

Die Unklarheit über die unterschiedlichen Regelungen des § 117 Abs. 2 Buchst. e und § 117 Abs. 2 letzter Satz AGB führte in einigen Betrieben dazu, daß jeder vom Betrieb akzeptierbare Betriebswechsel als gesellschaftlich erforderlich bewertet wurde. Damit wurden zwar die Werk tätigen nicht benachteiligt, weil ihnen die anteilige Jahresendprämie ausgezahlt wurde. Da in diesen Fällen aber keine gewerkschaftliche Zustimmung eingeholt wurde (unter Berufung auf § 117 Abs. 2 Buchst. e AGB), war eine wichtige Seite der wirksamen Anwendung der Jahresendprämie der gewerkschaftlichen Mitwirkung entzogen.

Im Zusammenhang mit der Überlegung, daß ein Überleitungsvertrag nicht nur dann abgeschlossen werden sollte, wenn Rationalisierungsmaßnahmen einen Betriebswechsel erfordern, sondern auch dann, wenn andere gesellschaftlich gerechtfertigte Gründe vorliegen¹⁸, entsteht die Frage, ob mit dem Abschluß eines solchen Überleitungsvertrages der Anspruch auf anteilige Jahresendprämie gegeben ist. Zwar wird die Frage selten praktisch werden, da ein Betrieb, der sich zum Abschluß eines Überleitungsvertrages entscheidet (z. B. bei Wohnungswechsel infolge Eheschließung oder Versetzung des Ehegatten oder zur Gewährleistung des qualifikationsgerechten Einsatzes), damit natürlich seine Auffassung zum Grund des Betriebswechsels zum Ausdruck bringt. Oft ist im Überleitungsvertrag dazu eine Aussage getroffen worden, ob anteilige Jahresendprämie gewährt wird. Im Streitfall müßte die Konfliktkommission den Grund des Betriebswechsels zur Basis ihrer Entscheidung machen.¹⁸

Gewährung von Jahresendprämie im Zusammenhang mit Schwangerschafts- und Wochenurlaub

Die Jahresendprämie hat sich zu einem relativ stabilen Bestandteil des Arbeitseinkommens der Werk tätigen entwickelt. Dem trägt § 9 Abs. 3 der PrämienVO Rechnung, der regelt, daß die Werk tätigen bei Erfüllung der für sie festgelegten Leistungskriterien eine Jahresendprämie annähernd in gleicher Höhe wie im Vorjahr erhalten, wenn der Betrieb die notwendigen Prämienmittel erarbeitet hat. Diese Garantie der Jahresendprämie wirkt überall dort positiv, wo sie konsequent mit entsprechenden Leistungsanforderungen verbunden wurde.

Aus der sozialen Wirkung der Jahresendprämie erwächst auch das Erfordernis, eine Minderung zu vermeiden, wenn aus Gründen, die im gesellschaftlichen Interesse liegen oder eine besondere Förderung erfahren, keine Arbeit geleistet und damit der Anspruch auf Jahresendprämie nicht erarbeitet werden kann. In den in § H8 Abs. 3 AGB geregelten Fällen -r und nur in den dort genannten Fällen — ist dem Werk tätigen für die Zeit gesellschaftlich gerechtfertigter Abwesenheit von der Arbeit als Erfüllung der Leistungskriterien die Durchschnittsleistung seines Arbeitskollektivs anzurechnen.²⁰ Eine Erweiterung der Fälle des § 118 Abs. 3 AGB im Wege der Auslegung ist nicht zulässig.

Nach § 118 Abs. 3 AGB besteht z. B. Anspruch auf Jahresendprämie für die Zeit des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs. Für diese Zeit, die die Gesellschaft im Interesse von Mutter und Kind für unabdingbar hält, soll der Werk tätigen kein materieller Nachteil entstehen. Eine werktätige Frau, die im Laufe des Planjahres Schwangerschafts- oder Wochenurlaub in Anspruch nimmt, erhält deshalb für die Zeit, in der sie selbst gearbeitet hat, und für die Zeit des Schwangerschafts- bzw. Wochenurlaubs Jahresendprämie.²¹ Für die Zeit, in der sie infolge der Freistellung zum Schwangerschafts- und Wochenurlaub keine eigene Arbeitsleistung erbracht hat, ist die Jahresendprämie nach der Durchschnittsleistung des Arbeitskollektivs zu berechnen. Anspruch auf Jahresendprämie besteht auch, wenn Werk tätige gemäß § 186 Abs. 1 AGB bei ärztlich bescheinigter Pflege des Kindes freigestellt werden.

Entscheidet sich eine Mutter, nach dem Wochenurlaub die Freistellung gemäß § 246 AGB in Anspruch zu nehmen, wird für die Zeit bis zum Beginn der Freistellung und nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit nach der Freistellung anteilige Jahresendprämie gemäß § 117 Abs. 2 Buchst. b AGB gezahlt. Für die Zeit der Freistellung selbst besteht kein Anspruch.²¹

9 OG, Urteil vom 31. Juli 1981 - OAK 19/81 - (OGA Bd. 9 S. 99; NJ 1981, Heft 11, S. 520).

10 OG, Urteil vom 30. März 1979 - OAK 3/79 - (OGA Bd. 9 S. 43; NJ 1979, Heft 6, S. 276).

11 OG, Urteil vom 22. Juni 1979 - OAK 13/79 - (OGA Bd. 9 S. 48; NJ 1979, Heft 9, S. 417).

12 OG, Urteil vom 23. Februar 1973 - Za 3/73 - (OGA Bd. 7 S. 153; NJ 1973, Heft 10, S. 302).

13 BG Neubrandenburg, Beschluß vom 2. September 1975 (Arbeit und Arbeitsrecht 1975, Heft 24, S. 766).

14 OG, Urteil vom 24. Juli 1970 - Za 6/70 - (OGA Bd. 7 S. 21; NJ 1970, Heft 19, S. 593).

15 OG, Urteil vom 27. März 1973 - Za 6/73 - (OGA Bd. 7 S. 170; NJ 1973, Heft 11, S. 336).

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

17 BG Potsdam, Urteil vom 2. August 1968 - BA 32/68 - (Arbeit und Arbeitsrecht 1970, Heft 1, S. 30).

18 Vgl. S. Langer/J. Michas, „Der Überleitungsvertrag — Grundlagen und Anwendung“, NJ 1985, Heft 2, S. 43.

19 OG, Urteil vom 31. Juli 1981 - OAK 19/81 - (OGA Bd. 9 S. 99; NJ 1981, Heft 11, S. 520).

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

21 Vgl. hierzu auch „Jahresendprämie bei Freistellung und Unfall“, Tribüne Nr. 237 vom 5. Dezember 1985.