

Die Regelung des § 118 Abs. 3 AGB bezieht sich auf die Jahresendprämie. Sie ist auch dann anzuwenden, wenn eine auftragsgebundene Prämie an Stelle der Jahresendprämie gezahlt wird (§ 119 Abs. 3 AGB); sie gilt aber nicht für andere Prämienarten.

In Betrieben, in denen keine Jahresendprämie gezahlt wird, da sie nicht nach der wirtschaftlichen Rechnungsführung arbeiten, gibt es immer wieder Diskussionen darüber, ob § 118 Abs. 3 AGB analog anzuwenden ist oder nicht. Da die Rechtsvorschriften darüber nichts aussagen, ist die Entscheidung letztlich in das Ermessen des Betriebes gelegt. Sie bedarf selbstverständlich der gewerkschaftlichen Zustimmung.

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

Die Entscheidung über die Jahresendprämie hat auch das Gesamtverhalten des Werkstätigen zu berücksichtigen, das sich auf den Arbeitsprozeß auswirkt, denn die jährliche Planerfüllung wird wesentlich vom reibungslosen Arbeitsablauf beeinflusst. Insoweit trägt die Jahresendprämie auch Anerkennungscharakter. In einigen Betrieben führen die unterschiedlichen Regelungen bezüglich des Wegfalls und der Minderung des Anspruchs nach wie vor zu Unklarheiten. Deshalb sollen sie hier noch einmal erläutert werden.

Der Anspruch auf Jahresendprämie entfällt, wenn der Werkstätige eine Straftat nach § 1 Abs. 3 StGB (Verbrechen) begangen hat oder wenn er fristlos entlassen wird (§§ 56 f. AGB). In diesen Fällen ist kein Anspruch vorhanden; es besteht kein rechtlicher Grund, eine Auszahlung vorzunehmen (§ 9 Abs. 6 PrämienVO). Nach § 6 Abs. 7 der 1. DB zur PrämienVO entfällt der Anspruch in diesem Fall auch, wenn die Handlung nach Ablauf des Planjahres (bis zur Auszahlung der Jahresendprämie) begangen wurde.

In dieser Regelung kommt zum Ausdruck, daß es sich hier um ein gesellschaftlich besonders negativ zu beurteilendes Verhalten handelt. Es würde bei den anderen Werkstätigen auf völliges Unverständnis stoßen, wenn einem ehemaligen Mitarbeiter, der im Januar fristlos entlassen werden mußte, was schwerwiegende, meist wiederholte Disziplinverletzungen zum Anlaß hatte, im Februar noch eine Anerkennung in Form der Jahresendprämie zuteil würde.

Die Jahresendprämie kann entfallen oder gemindert werden, wenn der Werkstätige schwerwiegende Arbeitspflichtverletzungen oder Verletzungen staatsbürgerlicher Pflichten, aber kein Verbrechen begangen hat und das Arbeitsrechtsverhältnis weiterbesteht. Dazu bedarf es einer besonderen Entscheidung des Betriebsleiters und der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung (§ 9 Abs. 5 PrämienVO i. V. m. §§ 117 Abs. 4 und 118 Abs. 2 AGB).

Am häufigsten wird gegenwärtig von der Minderung im Zusammenhang mit Fehlschichten Gebrauch gemacht, aber auch andere Disziplinverletzungen (z. B. Alkoholgeuß während der Arbeitszeit) spielen eine Rolle. Da für diesen Fall die PrämienVO die Möglichkeit der Minderung nicht bis auf den Zeitpunkt der Auszahlung ausdehnt, sind bei der Entscheidung über die Höhe der Jahresendprämie die im jeweiligen Planjahr aufgetretenen Pflichtverletzungen heranzuziehen. Der Bezug zur Leistung und zum Verhalten im Planjahr ist auch deshalb möglich, weil in der Regel das Arbeitsrechtsverhältnis noch besteht und ein Fehlverhalten im neuen Jahr bei der Auszahlung im nächsten Jahr noch berücksichtigt werden kann. Anderenfalls wäre zu befürchten, daß unmittelbar vor Auszahlung der Jahresendprämie begangene Pflichtverletzungen mehrfach zur Minderung herangezogen würden. Da mit der PrämienVO eine eindeutige Regelung getroffen wurde, haben anderslautende Entscheidungen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten der PrämienVO vom 9. September 1982 keine Bedeutung mehr.

Schwerwiegende Verletzungen der Arbeitsdisziplin, die zur Minderung der Jahresendprämie führen, sind im Regelfall auch Gegenstand eines Disziplinarverfahrens. Damit entsteht die Frage, wann über die Minderung der Jahresendprämie zu entscheiden ist. In der Literatur wird sowohl die Auffassung vertreten, daß die Entscheidung über die Minderung der Jahresendprämie erst am Ende des Planjahres zu treffen ist<sup>22</sup>, als auch die Meinung geäußert, daß darüber auch im Disziplinarverfahren entschieden werden kann.<sup>23</sup> Da die PrämienVO über den Zeitpunkt der Entscheidung keine Vorgabe enthält, ist diese Frage u. E. unter Berücksichtigung der Funktion der Jahresendprämie und auch der Verantwortlichkeit zu beantworten. Ziel der Anwendung von Maßnahmen arbeitsrechtlicher Verantwortlichkeit ist es, den Werkstätigen zu künftig pflichtgemäßem Verhalten zu veranlassen. Deshalb halten wir es für prinzipiell richtig und zweckmäßig, über die

## Bei anderen gelesen

### Schlechte Berufsaussichten für Juristen in der BRD

Immer mehr Abiturienten wollen Juristen werden. Früher wurden sie Lehrer an der Grundschule oder am Gymnasium, Soziologen, Politologen, oder sie ließen sich in anderen akademischen Berufen ausbilden, die jedenfalls zur Zeit nicht gefragt sind. Für andere wieder wird das Jurastudium zum Auffangbecken, weil ihnen ihre Abiturnote das Studium der Medizin oder Pharmazie verwehrt. So ist die Zahl der Studienanfänger im Fach „Rechtswissenschaft“ von 1973 bis 1982 um mehr als 50% gestiegen, nämlich von knapp 11 000 auf rund 18 000. Bei einer Erfolgsquote von knapp 60% ist 1985 mit mehr als 6 000, 1991 schon mit 10 000 Assessoren zu rechnen. Eine durchaus nicht pessimistische Betrachtung zeigt, daß wir in den Jahren von Anfang 1984 bis Ende 1996 einen Zuwachs von ca. 117 000 jungen Juristen haben werden. Derzeit sind in allen juristischen Berufen etwa 100 000 Menschen tätig, zum Großteil in einem Alter, welches sie 1996 noch im aktiven Beruf erwarten läßt.

Rechtsanwälte, die in der Regel weit über das 65. Lebensjahr hinaus berufstätig sind, werden die Leidtragenden sein, weil die Zahl der im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft beschäftigten Juristen in Zukunft stark rückläufig sein wird. Einige Zahlen des Deutschen Anwaltsvereins machen angst und bange. Derzeit haben wir 45 000 Rechtsanwälte, 10 000 sind über 60 Jahre alt. Für 1995 werden 130 000 Rechtsanwälte befürchtet, was effektiv einer Vervielfachung innerhalb der nächsten 11 Jahre gleichkäme. Um diese Zahl noch deutlicher, wenn nicht gar dramatischer zu machen: 1971 gab es in der Bundesrepublik Deutschland etwa 24 000 niedergelassene Rechtsanwälte — gegenüber 1995 also eine „gute“ Vervielfachung innerhalb von 25 Jahren.

Das Jura-Studium — bislang ohne Numerus clausus — wird für interessierte Abiturienten zunehmend zum Ziel einer (oft vermeintlichen) Existenz, welche dann meist nur dem Existenzminimum entspricht, wenn sie nicht gar in die Arbeitslosigkeit oder in anfänglich sicher nicht angestrebte Berufe wie Taxifahrer, Kellner o. ä. führt. Die Folge ist ein überproportionales Anwachsen der Zahl der Anwälte. So hat vor dem Hintergrund einer sich immer mehr verstärkenden „Anwaltslawine“ der Deutsche Anwaltsverein erneut vor einem Jurastudium gewarnt. Wie der Präsident des Vereins, Ludwig Koch (Köln), in Freiburg anlässlich einer Tagung seiner Organisation sagte, erziele bereits heute eine beachtliche Zahl der 45 000 im Bundesgebiet zugelassenen Rechtsanwälte nicht mehr das Existenzminimum.

Diese wirtschaftliche Situation des Berufsstandes wird sich dann dramatisch verschärfen, wenn die für das Jahr 1995 erwartete „Horrorzahl“ von 130 000 zugelassenen Anwälten erreicht wird.

Aus: Prof. Dr. Dr. Hans-Jürgen Wipfelder (Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Mannheim), „Folgen der Juristen- und Anwaltschwemme für die Wirtschaft“, Deutsche Richterzeitung (Köln/Berlin-West/Bonn/München) 1985, Heft 10, S. 382 ff.

Minderung am Ende des Planjahres zu befinden. Sonst würden wesentliche, durch das Disziplinarverfahren ausgelöste positive Impulse beeinträchtigt, weil der Werkstätige weiß, daß er die Höhe der Jahresendprämie ohnehin nicht mehr beeinflussen kann. Es ist deshalb u. E. besser, im Disziplinarverfahren darauf hinzuweisen, daß die Verletzung der Arbeitsdisziplin, die Gegenstand des Verfahrens war, unter Berücksichtigung des Gesamtverhaltens zu einer Minderung führen kann. Dadurch werden zusätzliche Motive für ein künftig besonders pflichtbewußtes und aktives Verhalten entwickelt.

Natürlich gibt es Ausnahmesituationen, in denen die Entscheidung im Disziplinarverfahren nicht anders sein kann als am Jahresende. Ist z. B. in einem Disziplinarverfahren eine Vielzahl von Fehlschichten Gegenstand der Auseinandersetzung, so ist klar, daß damit der Anspruch auf Jahresendprämie für dieses Planjahr nicht erarbeitet wurde.

Über die Minderung der Jahresendprämie kann nicht im Disziplinarverfahren selbst entschieden werden. Vielmehr hat der zuständige Leiter (der ja mit dem Disziplinarbefugten nicht identisch zu sein braucht) darüber eine gesonderte Entscheidung zu treffen, die der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung bedarf.<sup>24</sup>

22 A. Langanke, a. a. O., S. 45.

23 A. Langanke/E. Napierkowski/W. Rogge, a. a. O., S. 140.

24 BG Rostock, Urteil vom 5. Mai 1978 - BAB 27/78 - <NJ 1978, Heft 10, S. 451>.