

innerhalb von zwei Monaten nach der Auszahlung zu erfolgen. War die Überzahlung aber so erheblich und dadurch offensichtlich, daß der betreffende Werk tätige sie erkennen mußte, kann die Rückforderung auch noch innerhalb einer Frist von drei Jahren nach Auszahlung erfolgen (§§ 126 Abs. 3, 128 AGB). Da jedem Werk tätigen, der zusätzliche Arbeit leistet, die gesetzlichen Vergütungssätze im wesentlichen bekannt sind, dürfte es für ihn kein Problem sein, anhand der ihm bekannten Gesamtleistungszeit zumindest im Überschlag zu bestimmen, ob die an ihn auf der Grundlage einer Gesamtvergütungsvereinbarung gezahlte Vergütung der gesetzlich zulässigen Höhe und damit der erbrachten Leistung entspricht oder wesentlich darüber hinausgeht.

Vorrangiges Bestreben muß es sein, Ungesetzlichkeiten auf diesem Gebiet konsequenter und wirkungsvoller vorzubeugen. Dafür tragen die Auftraggeber für die Leistung zusätzlicher Arbeit besondere Verantwortung, indem sie bereits beim Abschluß von Gesamtvergütungsvereinbarungen gewissenhaft prüfen oder eine Prüfung veranlassen, ob die vorgeschlagene Gesamtvergütung exakt auf gesetzlicher Grundlage berechnet wurde. Nur unter solchen Voraussetzungen kann und darf es zum Abschluß von Gesamtvergütungsvereinbarungen kommen.

KARL-HEINZ SKOBBIN,
Staatsanwalt beim Staatsanwalt des Bezirks Frankfurt (Oder)

Fragen und Antworten

Unter welchen rechtlichen Voraussetzungen können Zielprämien gewährt werden?

Zielprämien gehören — ebenso wie Jahresendprämien und auftragsgebundene Prämien (aber nicht Initiativprämien) — zur Gruppe der Erfüllungsprämien, deren Gewährung an vorher festgelegte, vom Werk tätigen beeinflussbare Leistungskriterien gebunden ist.

Nach § 116 Abs. 2 AGB sind die im Betrieb angewendeten Prämienformen und -bedingungen im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren. Das bedeutet, daß Betriebsleiter und BGL vereinbaren müssen, für welche Zwecke und eventuell für welchen Personenkreis Zielprämien gewährt werden sollen und welche Mittel dafür planmäßig zur Verfügung gestellt werden.

Gemäß § 8 Abs. 3 der PrämienVO vom 9. September 1982 (GBl. I Nr. 34 S. 595) ist im BKV festzulegen, unter welchen Voraussetzungen Zielprämien nach auf geschlüsselten Leistungskennziffern und Schwerpunktaufgaben angewendet werden. Auf dieser Grundlage sind zum Zeitpunkt der Inangriffnahme einer besonders dringlichen Aufgabe (z. B. das Erreichen bestimmter Leistungsziele bei der Lösung wichtiger Rationalisierungsvorhaben oder die Durchführung einer Generalreparatur in bestimmter Zeit) die Bedingungen für die Gewährung der Zielprämie vom Leiter nach Zustimmung durch die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung festzulegen. Es entspräche nicht dem Charakter der Zielprämie, wenn erst nach dem Abschluß wichtiger Aufgaben über die Zahlung einer Zielprämie beschlossen würde.

Das erwartete Leistungsergebnis muß also vorher eindeutig beschrieben werden. Zugleich muß festgelegt werden, welcher Rechtsanspruch besteht, wenn das vorgegebene Ziel zur festgesetzten Zeit in der geforderten Qualität bzw. unter den anderen beschriebenen Leistungsbedingungen erreicht wird. Nur so kann die Zielprämie ihrem Charakter als Erfüllungsprämie gerecht werden.

Die Zielprämie erweist sich dann als effektiv, wenn sie unmittelbar nach Erfüllung der Leistungsziele ausbezahlt wird. Mit der Erfüllung des vorgegebenen Ziels entsteht für den betreffenden Personenkreis ein Rechtsanspruch auf Auszahlung der Zielprämie in der vorher festgelegten Höhe.

Wie ist die Beratung im Arbeitskollektiv über die Gewährung der Jahresendprämie zu gestalten?

Die Beratung im Arbeitskollektiv ist nach § 116 Abs. 3 AGB eine grundlegende Voraussetzung für die leistungsgerechte Festlegung aller Arten von Prämien. Die Jahresendprämie wird gemäß § 118 Abs. 2 AGB für den einzelnen Werk tätigen vom Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festgelegt, und diese Festlegung bedarf der Zustimmung der zuständigen BGL. Aus diesen Regelungen geht klar hervor, daß über die Jahresendprämie dort beraten werden muß, wo die Leistungen des einzelnen am sachkundigsten beurteilt werden können; denn die Jahresendprämie ist eine Erfüllungsprämie, deren Festlegung vom Leistungsprinzip bestimmt ist. Zugleich ist die Beratung im Arbeitskollektiv über die Gewährung und die Höhe der Prämie eine effektive Form der demokratischen Mitwirkung der Werk tätigen am Zustandekommen der Entscheidung des Betriebsleiters. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung, die ihrerseits Rechtswirkungsvoraussetzung für den Prämienanspruch ist.

Die Beratung geht in der Regel so vor sich, daß der Leiter des Kollektivs (Meister, Abteilungsleiter) anhand der Erfüllung der Leistungskriterien oder anderer — zumeist aus den Wettbewerbszielen abgeleiteter — Leistungsschwerpunkte für jeden einzelnen Werk tätigen die Höhe der Prämie vorschlägt und begründet. Das Kollektiv kann darauf hinwirken, daß die Vorschläge des Leiters verändert werden, wenn die Leistungen der betreffenden Werk tätigen diesen Vorschlägen nicht gerecht werden. Die kollektive Beratung hat also das Ziel, Übereinstimmung darüber herzustellen, ob die Leistungen der zur Prämierung vorgeschlagenen Werk tätigen umfassend und richtig beurteilt wurden. Im Zweifelsfall ist die Diskussion bis zur sachlichen Klärung zu führen.

Die kollektive Beratung zur leistungsgerechten Festlegung der Jahresendprämie erfüllt somit zwei Aufgaben: Sie soll erstens hohe Leistungen der Werk tätigen materiell und moralisch würdigen, und sie soll sich zweitens auch mit unbefriedigenden Ergebnissen einzelner Kollektivmitglieder und den Ursachen ungenügender Leistungen auseinandersetzen. Der hohe gesellschaftliche Wert solcher Beratungen erfordert es, daß sie von den staatlichen Leitern in engem Zusammenwirken mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung (einschließlich Gewerkschaftsvertrauensmann) sorgfältig vorbereitet werden müssen.

Hat der Betriebsleiter nach der kollektiven Beratung die Jahresendprämie festgelegt und hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung dieser Festlegung rechtswirksam zugestimmt, dann ist für den Werk tätigen der Prämienanspruch entstanden.

Ist die Konfliktkommission zuständig, wenn der Betrieb als Vermieter einer Werkwohnung gegen die nicht bei ihm beschäftigte Mieterin (Witwe eines früheren Betriebsangehörigen) wegen nicht pfleglicher Behandlung der Wohnung Schadensersatzansprüche geltend machen will?

Nach § 18 Abs. 3 KKO entscheidet die KK auch „über Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkwohnung) ergeben“. Das bedeutet, daß die KK grundsätzlich nur dann zuständig ist, wenn der Mieter in dem Betrieb beschäftigt ist, mit dem das Mietverhältnis besteht. Auch bei Streitigkeiten wegen Kündigung des Mietvertrags durch den Vermieter, weil der Werk tätige aus dem Betrieb ausgeschieden ist, ist die Zuständigkeit der KK noch gegeben, da hier ein enger sachlicher und zeitlicher Zusammenhang des Konflikts mit dem Arbeitsverhältnis vorhanden ist. Dieser Zusammenhang besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem gesellschaftlich anzuerkennenden Grund ruht, z. B. während der Freistellung der Mutter nach dem Wochenurlaub oder während der Ableistung des Grundwehrdienstes.

Gehört der Werk tätige nicht oder nicht mehr dem Betrieb an, so ist die KK unzuständig. Das ist auch dann der Fall, wenn das Mietverhältnis durch die im Haushalt eines verstorbene Werksangehörigen lebenden Familienangehörigen fortgesetzt wird, was gemäß § 8 Abs. 3 der DB zur WLVO vom 16. Oktober 1985 (GBl. I Nr. 27 S. 308) die Entscheidung des Betriebsleiters und die Zustimmung der BGL zur Voraussetzung hat. In diesen Fällen ist unmittelbar beim Kreisgericht Klage zu erheben. Liegt bereits ein Antrag bei der KR vor, so muß sie bei der Vorbereitung der Beratung (§ 2 KKO) darauf hinwirken, daß der Antrag zurückgenommen wird. Wird er nicht zurückgenommen, stellt die KK durch Beschluß ihre Unzuständigkeit fest und verweist den Antragsteller an das Kreisgericht (§ 20 KKO). Eine direkte Verweisung der Sache an das Kreisgericht ist nicht möglich.