

stützt. Der Beschluß konnte schon aus dem Grunde nicht angewendet werden, weil gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. a und b die Rechenschaftspflicht allein dem Leiter des Betriebes gegenüber dem Leiter des übergeordneten Organs sowie dem Leiter des wirtschaftsleitenden bzw. staatlichen Organs gegenüber dem verantwortlichen Leiter des übergeordneten staatlichen Organs obliegt. Das entspricht der insbesondere auch in § 6 Abs. 1 erklärten Zielsetzung des Beschlusses, die persönliche Verantwortung der gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. a und b rechenschaftspflichtigen Leiter für die Erfüllung aller Planteile und die Verwirklichung der Erfordernisse der wirtschaftlichen Rechnungsführung zu erhöhen. Der Hauptbuchhalter hat zwar gemäß § 5 Abs. 4 in seiner Eigenschaft als staatlicher Kontrollleur bei der Rechenschaftslegung ebenfalls über seine Tätigkeit zu berichten. Nach dem eindeutigen Inhalt der Regelung handelt es sich aber dabei um einen Kontroll- und Ergänzungsbericht zur Rechenschaftslegung des Leiters und nicht um eine Rechenschaftslegung des Hauptbuchhalters selbst. Abgesehen von der Bestimmung des § 5 Abs. 4 trifft daher der Beschluß für Hauptbuchhalter überhaupt nicht zu. Hieran ändert auch der Umstand nichts, daß der Verklagte als Hauptbuchhalter in der Richtlinie der WB zur Einführung eines leistungsabhängigen Gehalts für Leiter und leitende Mitarbeiter vom 10. Februar 1965 der Gruppe I (Leiter) zugeordnet wurde. Diese Zuordnung hat ausschließlich Bedeutung für die Bestimmung der Bezugsbasis und die konkrete Gestaltung des leistungsabhängigen Gehalts einschließlich der Gehaltsprämie. Sie hat jedoch keine sachliche oder rechtliche Beziehung zum Beschluß vom 11. Oktober 1962. Das Bezirksgericht hat bei seiner Entscheidung offensichtlich verkannt, daß die Richtlinie der WB rechtlich nicht geeignet war, Hauptbuchhalter der normativen Regelung der Rechenschaftspflicht im Beschluß vom 11. Oktober 1962 zu unterstellen.

Im Zusammenhang mit der Anwendung des § 6 Abs. 4 Buchst. c des Beschlusses vom 11. Oktober 1962 hat das Bezirksgericht die Gehaltsprämie rechtlich als Leistungszuschlag qualifiziert. Offenbar in Anlehnung an die Bestimmung des § 47 GBA sollte damit nicht nur die Unzulässigkeit des Rechtswegs für die Geltendmachung der Forderung des Verklagten auf Auszahlung der einbehaltenen Gehaltsprämie, sondern zugleich auch die Rechtmäßigkeit der Entscheidung des Generaldirektors über die Kürzung der Gehaltsprämie des Verklagten für das Jahr 1965 um den Betrag von insgesamt 936 MDN begründet werden. Die Rechtsauffassung des Bezirksgerichts geht jedoch fehl. Die Gehaltsprämie ist kein Leistungszuschlag, sondern ein variabler Teil des leistungsabhängigen Gehalts; und das leistungsabhängige Gehalt selbst ist eine bestimmte, selbständige, leistungsabhängige Lohnform neben anderen. Wie für andere leistungsabhängige Lohnformen gilt daher auch für das leistungsabhängige Gehalt der aus § 45 in Verbindung mit § 46 Abs. 3 GBA (a. F.) bzw. § 43 GBA (n. F.), insbesondere Abs. 2 Satz 3, zu entnehmende entlohnungsrechtliche Grundsatz, wonach der Werk tätige bei Erfüllung der vorgegebenen Kennziffern Anspruch auf die dafür vorgesehene Entlohnung einschließlich des entsprechenden Mehrleistungslohnes hat. Dieser Lohnanspruch kann ggf. im arbeitsrechtlichen Verfahren vor der Konfliktkommission bzw. dem Gericht geltend gemacht werden, wobei sich der Betrieb zur Abwehr des gesetzlich begründeten Anspruchs nicht mit Erfolg auf eine Anweisung des Generaldirektors der WB berufen kann, den durch entsprechende Leistung verdienten Lohn zu kürzen.

Ausschlaggebend für die Entscheidung des Streitfalls war daher lediglich die Beantwortung der Frage, ob der Verklagte die in der Richtlinie der WB vom

10. Februar 1965 im allgemeinen festgelegten und in der Vereinbarung eines leistungsabhängigen Gehalts vom 26. April 1965 konkretisierten Kennziffern erfüllt hat. Das ist bereits vom Kreisgericht zutreffend festgestellt worden. Damit steht fest, daß ein klagbarer Anspruch des Verklagten auf die Gehaltsprämie entstanden ist. Unklarheiten oder Zweifel über die Höhe des Anspruchs bestehen nicht, da der Verklagte lediglich die Auszahlung der bereits quartalsweise errechneten und vom errechneten Gesamtbetrag einbehaltenen Teile der Gehaltsprämie fordert. In diesem Sinne hatte zutreffend das Kreisgericht entschieden. Das Bezirksgericht hätte demgemäß bei richtiger rechtlicher Würdigung des Falles den Einspruch (Berufung) des Klägers gegen das Urteil des Kreisgerichts als unbegründet zurückweisen müssen.

### **Gehaltsabkommen über die Vergütung der Heilhilfsberufe im staatlichen Gesundheits- und Sozialwesen der DDR vom 1. Juli 1959.**

**1. Der Lohnanspruch der Leiterinnen von Kinderkrippen gleicher Größe ist von der Art ihrer Ausbildung abhängig.**

**2. Zum Verhältnis der Bewertungsbeispiele zu den zusammenfassenden Charakteristiken der Vergütungsgruppen des Gehaltsabkommens.**

**OG, Ur t. vom 2. Juni 1967 — Za 9/67.**

Die Klägerin leitet seit dem 1. Juli 1962 beim Verklagten eine Kinderkrippe. Sie besitzt die staatliche Anerkennung als Säuglings- und Kinderkrankenschwester und erhielt bis zum 26. Februar 1966 Gehalt nach der Gehaltstabelle H, Vergütungsgruppe H V, Ortsklasse B, des Gehaltsabkommens über die Vergütung der Heilhilfsberufe im staatlichen Gesundheits- und Sozialwesen der DDR vom 1. Juli 1959 (Gehaltsabkommen).

Mit dem Antrag, den Verklagten zur Nachzahlung des Differenzbetrags von 40 MDN monatlich zwischen den Vergütungsgruppen H V und H VII für die Zeit vom

1. Januar 1963 bis zum 31. Dezember 1965 in Höhe von insgesamt 1440 MDN brutto ohne Berücksichtigung der Ausfallzeiten zu verpflichten, wandte sich die Klägerin zunächst an das Kreisgericht und, nachdem dieses ihre Klage zurückgewiesen hatte, an das Bezirksgericht. Zur Begründung berief sie sich auf die Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmale des Gehaltsabkommens, die für Leiterinnen von Kinderkrippen bis zu 30 Plätzen beim Vorliegen der entsprechenden Qualifikation eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe H VII vorsähen. Das Bezirksgericht wies den Einspruch (Berufung) der Klägerin als unbegründet zurück.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Das Bezirksgericht hat ebenso wie das Kreisgericht die Bestimmungen des Gehaltsabkommens unrichtig angewandt und ist deshalb zu einer fehlerhaften Entscheidung gekommen. Es hat nicht erkannt, daß die Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmale des Gehaltsabkommens als Kriterien für die Höhe der Entlohnung von Krippenleiterinnen den Umfang des Arbeitsbereichs, gestaffelt nach Kinderkrippen bis zu 30 Plätzen, von 31 bis zu 60 Plätzen und von 61 Plätzen an, und die Fachkenntnisse, erworben durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem mittleren medizinischen Beruf mit staatlicher Anerkennung oder durch eine abgeschlossene Berufsausbildung (Facharbeiterprüfung) bzw. eine entsprechende andere anerkannte Ausbildung, vorsieht. Die abgeschlossene Berufsausbildung in einem mittleren medizinischen Beruf mit staatlicher Anerkennung, wie sie die Kläge-