

Hiergegen erhob der Kläger beim Kreisgericht Klage (Einspruch). Er beantragte, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und den Verklagten zu verurteilen, an ihn für 1971 noch Jahresendprämie in Höhe von 60 M zu zahlen. Hierzu trug er vor, daß die Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes fehlerhaft unter Einbeziehung der Zeiten der Arbeitsunfähigkeit vorgenommen worden sei. Der Bundesvorstand des FDGB, Abt. Arbeit und Löhne, habe seine Auffassung bestätigt.

Der Verklagte beantragte, den Beschluß der Konfliktkommission zu bestätigen und die Klage (Einspruch) zurückzuweisen. Er führte aus, daß die Berechnung der Jahresendprämie den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend erfolgt sei. Das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt des Klägers habe sich wegen der 21 Tage Arbeitsunfähigkeit verringert. Davon ausgehend, seien dem Kläger mehr als 100 Prozent seines monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes als Jahresendprämie gezahlt worden.

Das Kreisgericht bestätigte den Beschluß der Konfliktkommission. Dazu führte es aus: Nach der PrämienVO 1971 sei bei der Berechnung der Jahresendprämie von einem einheitlichen Prozentsatz des Monatsverdienstes für alle Beschäftigten auszugehen. Dieser sei im Kombinat auf 100 Prozent festgelegt und auch beim Kläger angewendet worden. Die Differenz zwischen dem Bruttogehalt in Höhe von 750 M monatlich zum durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalt des Klägers im Jahre 1971 in Höhe von 686,64 M sei durch Anwendung der Bestimmung des § 2 Abs. 2 Buchst. b der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung entstanden. Hiernach sei Arbeitszeit, während der der Werk tätige infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Arbeit befreit war, von der Berechnung des Durchschnittsverdienstes ausgenommen.

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 :

Im vorliegenden Streitfall war die Art der Errechnung des Monatsverdienstes zu klären. Dieser Begriff hat im Zusammenhang mit der Berechnung und Festlegung der Höhe der Jahresendprämie Bedeutung. Er wird in § 12 der VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für das Jahr 1971 vom 20. Januar 1971 (GBl. II S. 105)*/* verwendet.

In § 6 Abs. 3 der 1. DB zur genannten VO vom 15. Juni 1971 (GBl. II S. 440) wird hierzu näher ausgeführt, daß als Monatsverdienst bei der Berechnung und Festlegung der Höhe der Jahresendprämie der durchschnittliche Monatsverdienst entsprechend der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung (LZVO) vom 21. Dezember 1961 (GBl. II S. 551; Ber. GBl. 1962 II S. 11) i. d. F. der 2. VO vom 27. Juli 1967 (GBl. II S. 511; Ber. GBl. S. 836) sowie den dazu erlassenen Durchführungsbestimmungen gilt. Ohne die Rechtsvorschrift in der 1. DB ausdrücklich zu nennen, hat sich das Kreisgericht bei der Prüfung der Einwendungen des Klägers gegen die Verfahrensweise bei der Berechnung und Festlegung der Höhe der Jahresendprämie im verklagten Betrieb, die durch die Konfliktkommission als dem Gesetz entsprechend bestätigt worden ist, zutreffend auf § 2 Abs. 2 Buchst. b LZVO gestützt. Dabei ist ihm jedoch ein elementarer Fehler unterlaufen, indem es den klaren Wortlaut der gesetzlichen Regelung genau entgegengesetzt angewendet hat, was zu einem unrichtigen Ergebnis führte.

*/ Für die Auszahlung der Jahresendprämie für das Jahr 1972 geltend die VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für volkseigene Betriebe im Jahre 1972 vom 12. Januar 1972 (GBl. II S. 49) sowie die 1. DB vom 24. Mai 1972 (GBl. II S. 379) und die 2. DB vom 1. August 1972 (GBl. EL S. 547). - D. Red.

Gemäß § 2 Abs. 1 LZVO ist der Durchschnittsverdienst auf der Grundlage der gesetzlichen bzw. vereinbarten Arbeitszeit des vorangegangenen Kalenderjahres zu errechnen. Für den vorliegenden Fall war das das Jahr

1971. Gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. b LZVO ist von der gesetzlichen bzw. vereinbarten Arbeitszeit die Arbeitszeit abzusetzen, während der Werk tätige infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall' und Berufskrankheit, Quarantäne und Pflege eines erkrankten Kindes von der Arbeit befreit waren bzw. Schwangerschafts- und Wochenurlaub hatten.

Die für den Kläger geltende gesetzliche Arbeitszeit des Jahres 1971 verringerte sich folglich um die infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ausgefallene Arbeitszeit. Natürlich minderte sich auch der dem Kläger für 1971 zustehende Bruttoverdienst im Umfang der durch Krankheit ausgefallenen Arbeitsleistung. Bei richtiger Anwendung der Bestimmung des § 2 Abs. 2 Buchst. b LZVO stehen sich folglich — so wird im Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts zutreffend ausgeführt — Bruttoverdienst und gesetzliche Arbeitszeit in einem gleichen Verhältnis gegenüber wie der um die Ausfallzeiten infolge Krankheit geminderte Bruttoverdienst zu der Arbeitszeit, die sich nach Absetzung der ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit entstandenen Fehlzeiten ergibt. Das Kreisgericht hätte deshalb feststellen müssen, daß der Kläger bei richtiger Anwendung der LZVO im Jahre 1971 einen monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von 750 M erzielt hat. Andere Faktoren, die sich bei Anwendung der Grundsätze zur Berechnung des Durchschnittsverdienstes auf die Höhe des vom Kläger erzielten Durchschnittsverdienstes auswirken könnten, lagen im gegebenen Zeitraum nicht vor.

Die demgegenüber im verklagten Betrieb angewendete Verfahrensweise bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes des Klägers als Grundlage für die Bemessung der Höhe der Jahresendprämie führte zu einer mechanischen Minderung des zur Auszahlung gelangenden Betrages infolge der Arbeitsunfähigkeit des Klägers an 21 Arbeitstagen im Laufe des Jahres 1971. Daran ändern auch nichts die gegenteiligen Beteuerungen der Vertreter des Betriebes im Verlaufe des Verfahrens vor der Konfliktkommission und dem Kreisgericht.

Es ist anzunehmen, ohne daß sich der Senat mit dieser Frage im Kassationsverfahren beschäftigen konnte, daß der Betrieb bei der Berechnung der Jahresendprämie für weitere Beschäftigte den gleichen Fehler begangen hat. Die ungünstigen Auswirkungen dieser Verfahrensweise, die im vorliegenden Fall auf einer fehlerhaften Anwendung einer an sich zutreffenden Rechtsnorm beruhen, sind nicht geringer als in anderen Fällen, in denen Betriebe zwar den monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst richtig errechnen, dann jedoch anhand von Tabellen oder schematischen Festlegungen Abzüge von der Jahresendprämie vornehmen, wenn Kollegen im Laufe des Planjahres gewisse Zeit arbeitsunfähig krank waren. Immer wieder ist in Publikationen gegen diese Praxis einer Reihe von Betrieben Stellung genommen worden. So hat z. B. Horst H e i n z e, Mitglied des Präsidiums und Sekretär des Bundesvorstandes des FDGB, im ND vom 5. Februar 1973, S. 3, ausgeführt:

„Bei der Differenzierung der Jahresendprämie für den einzelnen wird häufig gefragt, wie verfahren werden soll, wenn Werk tätige wegen Krankheit längere Zeit ausgefallen sind. Zunächst ist festzustellen, daß kein Arbeitskollektiv einen Nachteil in der Höhe des Volumens der Jahresendprämie hat, wenn Mit-