

glieder dieses Kollektivs im Laufe des Jahres erkrankt waren, denn auch bei kollektiver Differenzierung wird vom einheitlichen Prozentsatz des Monatsverdienstes ausgegangen, in den die Krankheitstage nicht eingehen. Natürlich kann ein Werkstätiger, der längere Zeit krank ist, nicht im gleichen Maße wie seine Kollegen zur Leistung des Kollektivs und des Gesamtbetriebes beitragen, die die Höhe der Jahresendprämie beeinflusst. Wir wenden uns aber gegen die formale, ja bürokratische Bewertung der Krankheitstage. Wir vertreten den Standpunkt, daß immer von der Leistung des Werkstätigen auszugehen ist, die er im Laufe des ganzen Planjahres erbracht hat.“

Bei der Festsetzung der Jahresendprämie des Klägers hätte der Betrieb vom richtig ermittelten monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von 750 M ausgehen müssen. Die Ausfallzeiten infolge Krankheit waren hierbei nicht zu berücksichtigen. Vielmehr hätte im Wege der Differenzierung der individuell zur Auszahlung gelangenden Jahresendprämie dem ggf. vorliegenden Umstand Rechnung getragen werden können, daß der für gewisse Zeit erkrankte Werkstätige in gemindertem Umfang zur Leistung des Kollektivs und des Betriebes beigetragen hat.

Für den konkreten Fall ergeben sich jedoch dafür keine Anhaltspunkte. Zunächst steht fest, daß sich die 21 Krankheitstage des Jahres 1971 auf vier kürzere Zeiträume verteilen. Außerdem lag dem Kreisgericht eine Beurteilung der Arbeitsleistungen des Klägers für das Jahr 1971 vor, die vom Haupttechnologen angefertigt und unterschrieben wurde. Aus der Beurteilung ergibt sich, daß der Kläger alle Planarbeiten voll gebracht hat. Die 1971 mit monatlichen Zwischenräumen angefallenen 21 Krankentage hätten hierauf keinen negativen Einfluß gehabt. Der Kläger habe auch zusätzliche Arbeiten erledigt, die nicht zu seinem Arbeitsgebiet gehörten. So stelle er alle Elementenstammkartekarten für die Meister der einzelnen Betriebsabteilungen aus, ohne dazu verpflichtet zu sein. Für die Meister sei das jedoch eine gute Unterstützung für die Fertigung der Betonelemente. Die Arbeitsmoral des Klägers sei als gut zu bewerten. Alle ihm übertragenen Arbeiten erledige er ganz und gar selbständig.

Der im Verfahren vor dem Kreisgericht als Zeuge gehörte Technische Direktor des Verklagten hat zwar ausgeführt, daß der Haupttechnologe nicht sein Vertreter sei und deshalb nicht kompetent war, eine Beurteilung bei Gericht abzugeben, jedoch in keiner Weise zum Ausdruck gebracht, daß die Fakten der Beurteilung unzutreffend sind. Der Technische Direktor führte schließlich im Verfahren vor dem Kreisgericht selbst aus, daß die Leistungen des Klägers eine volle Auszahlung der Jahresendprämie rechtfertigten. Das bedeutete aber, daß dem Kläger eine Jahresendprämie in Höhe von 100 Prozent des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes zustand, nachdem dieser Prozentsatz als Ausgangsgröße betrieblich festgelegt worden war. Da der Kläger nur 690 M Jahresendprämie für 1971 erhielt, forderte er berechtigt die Nachzahlung von 60 M Jahresendprämie.

Die ungesetzliche Verfahrensweise im verklagten Betrieb erforderte folglich eine entschiedene Korrektur, nicht aber eine Billigung, wie das im Ergebnis des arbeitsrechtlichen Verfahrens durch das Kreisgericht geschehen ist. Dieser Fehler ist besonders schwerwiegend, weil sich das Kreisgericht dabei auch über wiederholte Hinweise hinweggesetzt hat, die der Bundesvorstand des FDGB, Abt. Arbeit und Löhne, dem Kläger gegeben hatte und die dem Kreisgericht abschriftlich Vorlagen. Der Kläger hatte von dort den Ratschlag erhalten, im Hinblick auf eine wiederholte Ablehnung

seines berechtigten Anliegens durch die Leitung des verklagten Betriebes wie auch die Kombinatgewerkschaftsleitung die Hilfe der Konfliktkommission in Anspruch zu nehmen. Immer wieder hatte der Kläger betont, daß er lediglich die richtige Berechnung der Jahresendprämie auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen begehre, aber keine ungesetzlichen Forderungen stelle. Er fand jedoch, wie auch die schriftlich vorliegende Meinung des Bundesvorstandes des FDGB, bei den Leitern des Betriebes, der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und der Konfliktkommission kein Gehör.

Das Kreisgericht stand in dieser Situation vor der verantwortungsvollen Aufgabe, durch richtige Rechtsanwendung den Fehler aufzudecken, der sich bei der Berechnung und Festlegung der Höhe der Jahresendprämie im verklagten Betrieb breitgemacht hatte. Statt dessen wurde der Fehler fortgeführt und dazu unzutreffend Kritik an der Rechtsauffassung geübt, die seitens der Abt. Arbeit und Löhne des Bundesvorstandes des FDGB im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften dem Kläger gegenüber geäußert wurde. Der begründete Anspruch des Klägers ist deshalb bis heute nicht verwirklicht worden.

Das Urteil des Kreisgerichts verletzt § 6 Abs. 3 der 1. DB zur VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für das Jahr 1971 i. V. m. § 2 Abs. 2 Buchst. b LZVO. Im Interesse der Wiederherstellung der Gesetzlichkeit ist diese Entscheidung zu korrigieren. In voller Übereinstimmung mit dem Kassationsantrag sowie den im Verfahren abgegebenen Stellungnahmen des Generalstaatsanwalts der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB war das Urteil daher aufzuheben und gemäß § 9 Abs. 2 AGO in eigener Entscheidung unter Aufhebung des ebenfalls das Gesetz verletzenden Beschlusses der Konfliktkommission der Verklagte zu verurteilen, an den Kläger 60 M Jahresendprämie für das Jahr 1971 nachzuzahlen.

§ 9 Abs. 3 der VO über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben, volkseigenen Kombinat, den WB (Zentrale) und Einrichtungen für die Jahre 1969 und 1970 vom 26. Juni 1968 (GBl. II S. 490); § 8 Abs. 1 Buchst. f der 1. DB zur VO vom 15. August 1968 (GBl. II S. 775) i. d. F. der 2. DB vom 23. Dezember 1969 (GBl. II S. 5).

1. Soweit die gesetzlichen Bestimmungen über die Gewährung von Jahresendprämie u. a. den Anspruch hierauf von der Tätigkeit des Werkstätigen während des gesamten Planjahres im Betrieb abhängig machen, liegt dem das Anliegen zugrunde, der Fluktuation von Arbeitskräften während des Planjahres und einer damit verbundenen möglichen negativen Auswirkung auf die Erfüllung der betrieblichen Planaufgaben zu begegnen und die Herausbildung von Stammbesetzungen zu fördern, deren ständig zunehmende betriebliche Erfahrungen mit einer wesentlichen Voraussetzung für die Steigerung der Arbeitsproduktivität sind.

2. Wechselt ein Werkstätiger wegen gesundheitlicher Beschwerden, ohne daß damit eine wesentliche Einschränkung der allgemeinen Arbeitsfähigkeit verbunden ist, seinen Arbeitsplatz während des Planjahres, so kann dieser Wechsel nicht als gesellschaftlich gerechtfertigt bewertet werden und keinen Anspruch auf anteilige Jahresendprämie gegen den früheren Betrieb begründen. Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitsplatzwech-