

ten Ausfallzeiten aus, so daß eine gesonderte Weitergewährung unzulässig ist.

(Das Urteil übt anschließend Kritik an der Arbeit der Wirtschaftsfunktionäre, die durch die Rücknahme des Einspruchs zu erkennen gegeben haben, daß eine unzulässige Praxis fortgesetzt werden sollte.)

§§ 65 Abs. 3, §§ 66, 77 GBA.

1. Es ist zulässig, die Arbeitszeit zu verlegen, um den Werkträgern die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen, die grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollen, zu ermöglichen.

2. Vereinbart der Betrieb mit einem Beschäftigten eine Arbeitszeitverlegung, um ihm die Qualifizierung zu erleichtern, so hat er dafür zu sorgen, daß annehmbare Bedingungen für die Vor- bzw. Nacharbeit geschaffen werden. Kann der Betrieb dieser Pflicht nicht entsprechen, so ist der Werkträger über das Monatsende hinaus nicht verpflichtet, rückständige Arbeitsstunden aufzuholen.

BG Dresden, Urt. vom 24. Juni 1964 — BA 72/64.

Der Kläger ist beim Verklagten Meßhilfe. Auf Grund eines Qualifizierungsvertrags nimmt er an einem Lehrgang zum Erwerb des Facharbeiterbriefes eines Vermessungsfacharbeiters teil. Aus verschiedenen arbeitsorganisatorischen Gründen findet der Lehrgang (monatlich 13 Stunden) nicht außerhalb der Arbeitszeit, sondern an zwei Arbeitstagen statt. Die Parteien haben vereinbart, daß die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet wird.

Der Kläger hat bei der Konfliktkommission beantragt, festzustellen, daß er für die Durchführung des Lehrgangs gern § 77 Abs. 2 GBA gegen Gewährung einer Ausgleichszahlung von der Arbeit freizustellen ist und Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen hat, soweit er Stunden nachgearbeitet hat.

Der Verklagte hat unter Hinweis auf § 77 Abs. 3 GBA ausgeführt, der Kläger müsse, soweit ihm Arbeit angewiesen werden könne, die durch den Lehrgang ausgefallene Arbeitszeit nacharbeiten. Er habe dafür keinen Anspruch auf einen Überstundenzuschlag.

Während die Konfliktkommission sich gegen die Gewährung bezahlter Freizeit für den Lehrgangsbesuch ausgesprochen hat, hat das Kreisgericht der Klage entsprochen.

Mit dem gegen diese Entscheidung eingelegten Einspruch begehrt der Verklagte, den Beschluß der Konfliktkommission wiederherzustellen und die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, daß der Kläger sich nicht für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit, sondern für eine höhere Funktion qualifiziere. Derartige Lehrgänge fänden normalerweise außerhalb der Arbeitszeit statt. Der Verklagte habe lediglich dem Wunsch vieler auswärtig wohnender Betriebsangehöriger entsprochen, indem er einer Verlegung des Kurses in die Arbeitszeit und der Vereinbarung über die Nacharbeit — soweit das sozialistische Kollektiv diese Stunden nicht übernehme — entsprochen habe.

Der Kläger hat sich dagegen dem Urteil des Kreisgerichts angeschlossen.

Aus den G r ü n d e n :

Im vorliegenden Rechtsstreit war zu prüfen, ob § 77 GBA eine Vereinbarung über die Verlegung der Arbeitszeit unmöglich macht. Nach § 77 muß der Kläger die Möglichkeit erhalten, an dem Unterricht der Betriebsschule teilzunehmen, damit er seinen Pflichten aus dem Qualifizierungsvertrag nachkommen kann. Der Verklagte ist deshalb verpflichtet, alle Voraussetzungen dafür zu schaffen. Dabei müssen aber besondere Schwierigkeiten berücksichtigt werden, die im konkreten Fall dadurch entstehen, daß die beim Ver-

klagten beschäftigten Lehrgangsteilnehmer zum großen Teil auswärtig wohnen und deshalb nicht im Anschluß an die Arbeitszeit noch die Betriebsschule besuchen können. Deshalb hat der Betrieb die Regelung getroffen, daß der Lehrgang einmal im Monat freitags und sonnabends durchgeführt wird und daß die ausfallende Arbeitszeit nachgearbeitet werden muß. Diese Regelung ist nicht zu beanstanden.

§ 77 Abs. 1 GBA verpflichtet die staatlichen Organe und gesellschaftlichen Organisationen sowie die Betriebsleiter, dafür zu sorgen, daß die Werkträgern ihre staatlichen oder gesellschaftlichen Funktionen möglichst außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen können. Diese Möglichkeit ist von seiten der Betriebe vor allem durch Arbeitszeitverlegung zu unterstützen.

Es ist deshalb zulässig, eine Arbeitszeitverlegung vorzunehmen, um die Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen zu unterstützen. Das ist auch notwendig, weil die Volkswirtschaftspläne auf der gesetzlichen Arbeitszeit aufgebaut sind und diese im vollen Umfange zu nutzen ist, um die betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Nur in den Fällen, wo ein Vor- oder Nacharbeiten der durch die Wahrnehmung derartiger Funktionen ausgefallenen Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar ist, muß für die Dauer der Freistellung ein Ausgleich in Höhe des Durchschnittsverdienstes gezahlt werden.

Wenn eine derartige Regelung zu § 77 Abs. 1 GBA zulässig ist, dann muß sie erst recht bei der Freistellung nach § 77 Abs. 3 GBA zulässig sein.

Mit dem Kläger wurde gern § 65 GBA ein Qualifizierungsvertrag abgeschlossen. § 66 GBA bestimmt dazu, daß die Qualifizierung grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erfolgt. Weil das auf Grund der geschilderten Verhältnisse nicht möglich war, wurde zu Beginn des Lehrgangs mit den Teilnehmern vereinbart, daß der Unterricht einmal im Monat auf Freitag und Sonnabend verlegt wird und daß die ausfallende Arbeitszeit nachzuarbeiten ist.

Unter Beachtung des § 66 GBA ist gegen die Vereinbarung der Arbeitszeitverlegung nichts einzuwenden. Deshalb ist der Kläger verpflichtet, die einmal im Monat ausfallende Arbeitszeit von dreizehn Stunden vor- oder nachzuarbeiten. Der Verklagte ist dagegen verpflichtet, den Arbeitszeitplan des Klägers so auszuarbeiten, daß diese Arbeitszeitverlegung ohne erhebliche Belastungen vom Kläger erfüllt werden kann. Wenn der Verklagte diese Voraussetzungen nicht immer schaffen kann, so kann der Kläger nicht verpflichtet werden, die in einem Monat ausfallende Arbeitszeit in späteren Monaten nachzuarbeiten.

Das hat der Verklagte auch nicht gefordert, da der Kläger die seit 1961 ausgefallenen Stunden (etwa 300) nicht nacharbeiten mußte. Sie sind ihm im Zeitlohn vergütet worden. In allen Fällen, in denen der Verklagte die Voraussetzungen für die Vor- oder Nacharbeit der monatlich ausfallenden Stunden schafft, ist der Kläger verpflichtet, die Arbeit zu leisten. Die im Rahmen einer Arbeitszeitverlegung geleistete Arbeit ist aber keine Überstundenarbeit. Der Kläger hat nur einen Rechtsanspruch auf Lohn für die von ihm geleistete Arbeit, ohne daß ihm Zuschläge für Überstundenarbeit zustehen.

Das angefochtene Urteil war aufzuheben, der Beschluß der Konfliktkommission wiederherzustellen und die Klage abzuweisen.

§ 69 Abs. 3, § 73 Abs. 4 GBA.

Die im Anschluß an den regelmäßigen Sonntagsdienst geleistete Arbeit ist als Überstundenarbeit zu bewerten und mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu vergüten.