

stellt vor allem Anforderungen an die Organisation und Leitung der Produktionsprozesse, um Verlustzeiten zu vermeiden. Diesem Anliegen entspricht eine den jeweiligen Gegebenheiten angemessene Schichtübergabe bei Schichtwechsel, insbesondere in den Betrieben mit kontinuierlichen Produktionsprozessen.

Der Schichtleiter, der die Leitung der Schicht übernimmt, ggf. auch der einzelne Werk tätige, muß von seinem Vorgänger alle „für die reibungslose Weiterführung der laufenden Produktions- bzw. Arbeitsaufgabe erforderlichen Unterlagen und Informationen, vornehmlich über Besonderheiten bzw. zu erwartende Ereignisse in der anlaufenden Schicht, aufgetretene und weiterwirkende Mängel und Unregelmäßigkeiten, besondere Aufmerksamkeit erfordernde Momente usw.“ erhalten. „Die Schichtübergabe erfordert, daß vor Schichtwechsel sowohl die Arbeitskräfte der abzulösenden wie auch der ablösenden Schicht sich gleichzeitig an den entsprechenden Arbeitsplätzen befinden“ (vgl. Sozialistische Arbeitswissenschaft, Taschenwörterbuch, Berlin 1966, S. 384 [Stichwort „Schichtübergabe“]). Diese Schichtübergabe als notwendige Maßnahme zur Sicherung der Kontinuität der Produktion ist vom Betrieb zu organisieren und den Erfordernissen entsprechend zu präzisieren. Sie kann nicht in der Art und Weise ihrer Verwirklichung den jeweils unmittelbar Beteiligten überlassen bleiben.

Deshalb entspricht es dem gesellschaftlichen Anliegen nach Gewährleistung der Kontinuität der Produktion, wenn der Kläger, gestützt auf § 10 Buchst. h der VO über die Rechte und Pflichten der Meister in den volkseigenen und gleichgestellten Betrieben und über die Erhöhung ihrer Gehälter — MeisterVO — vom 28. Juni 1952 (GBl. S. 504), festgelegt hat, daß der ablösende Schichtleiter vor Schichtbeginn im Produktionsbereich ist. Hierdurch wird gewährleistet, daß ohne Produktionsunterbrechung durch den Schichtwechsel gearbeitet wird und Schwerpunkte in der Arbeit von Schichtbeginn an beachtet werden können.

Das Wahrnehmen der Verantwortung des Schichtleiters für einen reibungslosen Produktionsablauf in dem von ihm geleiteten Produktionsbereich schließt als unabdingbare Voraussetzung die ordnungsgemäße Schichtübergabe ein. Diese ist untrennbarer Bestandteil der Arbeitsaufgabe eines Schichtleiters, auch eines hierfür eingesetzten Meisters. Folglich ist die Schichtübergabe in dem Arbeitsmaß enthalten, das sich aus den Anforderungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe ergibt. Dabei handelt es sich nicht um zusätzliche, über das normale Maß hinaus zu leistende Arbeit. Sie wird nicht vom Begriff der Überstundenarbeit erfaßt und begründet keine Ansprüche gemäß §§ 73 ff. GBA. Darauf wurde im Kassationsverfahren von dem gemäß § 3 Abs. 3 AGO mitwirkenden Vertreter des Zentralvorstandes der IG Chemie, Glas, Keramik, der den Standpunkt des Präsidiums des Zentralvorstandes vortrug, ausdrücklich hingewiesen.

Eine gegenteilige Betrachtungsweise ist mit der Stellung und den Aufgaben des Meisters in der sozialistischen Produktion nicht vereinbar. Sie widerspricht auch den Bemühungen der Werk tätigen, die im sozialistischen Wettbewerb vielfältige Initiativen zur rationellen Nutzung der Arbeitszeit entwickeln. Die Verklagten haben im übrigen die Notwendigkeit einer ordnungsgemäßen Schichtübergabe durchaus als gesellschaftlich begründete Anforderung bejaht. Sie haben nicht bestritten, zum Ausführen der Arbeiten zur Übernahme der Schicht verpflichtet zu sein. Ihre fehlerhafte Auffassung, damit werde von ihnen Überstundenarbeit verlangt, ist wahrscheinlich durch die Weisung des Betriebsdirektors begünstigt worden, daß jeder Schichtleiter 15 Minuten vor Beginn der Schicht zur Schichtübergabe im Pro-

duktionsbereich zu sein hat. Damit hat jedoch der Betrieb für den betreffenden Bereich die Schichtübergabe in zulässiger Weise konkretisiert. Die Festlegung der Zeitspanne sichert einen ordnungsgemäßen Produktionsablauf in der folgenden Schicht und stellt zugleich klar, daß nur Arbeiten zur Schichtübergabe durchzuführen sind. Durch diese Weisung ist keine andere rechtliche Situation geschaffen worden, als sie auch ohne zeitliche Festlegungen bestehen würde.

Sofern der Kläger allerdings weitere, mit der Schichtübergabe im oben dargelegten Umfang nicht notwendig zusammenhängende Tätigkeiten bereits vor Schichtbeginn von den Schichtleitern fordern würde, ginge das über das Arbeitsmaß hinaus und wäre eine Überschreitung der im betrieblichen Arbeitszeitplan festgelegten Arbeitszeit, woraus sich Ansprüche der Verklagten ergeben könnten. Auch hierauf ist vom Zentralvorstand der IG Chemie, Glas, Keramik zutreffend hingewiesen worden. Im Verfahren ist nicht festgestellt worden, daß von den Verklagten andere, über die Schichtübergabe hinausgehende Tätigkeiten vor Schichtbeginn gefordert wurden. Das haben die Verklagten selbst auch nicht vorgetragen. Deshalb erübrigen sich hierzu weitere Erörterungen.

Nach alledem ist festzustellen, daß die von den Verklagten erhobenen Forderungen keine rechtliche Grundlage haben.

§§ 6, 7 der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung vom 21. Dezember 1961 (GBl. II S. 551; Ber. 1962 S. 11) i. d. F. der 2. VO vom 27. Juli 1967 (GBl. n S. 511; Ber. S. 836); § 6 Abs. 3 der 1. DB vom 15. Juli 1971 (GBl. H S. 440) zur 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)./*/

Mit der Gewährung von Jahresendprämie sollen die Leistungen des Werk tätigen während des gesamten Planjahres anerkannt werden. Durch entsprechende Anwendung der §§ 6 und 7 der LohnzahlungsVO sind die aus einer vertraglichen Änderung des Arbeitsverhältnisses resultierenden und sich im Durchschnittsverdienst widerspiegelnden unterschiedlichen Leistungen des Werk tätigen in diesem Zeitraum so zu berücksichtigen, daß diesem Anliegen entsprochen wird.

OG, Urteil vom 5. Oktober 1973 - Za 15/73.

Der Verklagte war beim Kläger bis zum 30. November 1971 als Abteilungsleiter beschäftigt. Auf seinen Wunsch wurde ein Änderungsvertrag abgeschlossen, nach dem er vom 1. Dezember 1971 an eine andere, geringer bezahlte Tätigkeit ausübt.

Bei der Errechnung der Jahresendprämie für das Jahr 1971 ist der Kläger von dem Durchschnittsverdienst ausgegangen, den der Verklagte nach der Übernahme der neuen Tätigkeit erzielt hat. Der Verklagte forderte die Berechnung der Jahresendprämie unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Tätigkeiten und der damit verbundenen Durchschnittsverdienste während des Planjahres. Nach Abweisung seiner Forderung durch den Kläger stellte er bei der Konfliktkommission den Antrag, den Betrieb zur Zahlung des Differenzbetrages zu verpflichten.

Die Konfliktkommission hat dem Antrag des Verklagten entsprochen. Sie führte aus, der Berechnung des Durchschnittsverdienstes als Grundlage für die Ermittlung der Höhe der Jahresendprämie müsse der Zeitraum vor und nach der Änderung der vereinbarten Arbeitsaufgabe zugrunde gelegt werden.

/*/ Zur Zeit gilt die PrämienVO 1972 vom 12. Januar 1972 (GBl. II S. 49) i. d. F. der 2. VO vom 21. Mai 1973 (GBl. II S. 293) nebst 1. DB vom 25. Mai 1972 (GBl. II S. 379) und 3. DB vom 12. September 1973 (GBl. n S. 485). - D. Bed.