

gäbe schaffen. Dazu sind auch — der Gesamtkonzeption des AGB entsprechend — umfangreiche Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften bei der Aus- und Weiterbildung der Werk­tätigen gesetzlich festgelegt (§§ 146 Abs. 3, 157).

Die Aus- und Weiterbildung trägt zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten bei. Die Wechselbeziehungen von Machtausübung, Arbeit und Bildung, insbesondere in der Form der Aus- und Weiterbildung der Werk­tätigen, machen die Rolle der Bildung bei der Persönlichkeitsentwicklung deutlich.*

Jede Form der Bildung wirkt auf die produktive Tätigkeit des Menschen zurück und äußert sich z. B. in Schöpfertum, Disziplin und bewußtem Handeln. Auch für diese Beziehung trifft die Feststellung von Karl Marx zu: „Die freie Zeit — die sowohl Mußzeit als (auch) Zeit für höhere Tätigkeit ist — hat ihren Besitzer natürlich in ein andres Subjekt verwandelt, und als dies andre Subjekt tritt er dann auch in den unmittelbaren Produktionsprozeß. Die Dialektik von Befähigung zur Machtausübung, zur Beherrschung des Arbeitsprozesses und zur Selbstverwirklichung des Menschen muß bei jeder Aus- und Weiterbildung beachtet werden.

*Verantwortung des Betriebes
für die Planung, Vorbereitung und Durchführung
der Aus- und Weiterbildung*

Das AGB legt fest, daß der Betrieb entsprechend dem Betriebsplan für die rechtzeitige und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Werk­tätigen verantwortlich ist (§ 146 Abs. 1 Satz 1). Dieser Verantwortung wird der Betrieb nur dann gerecht, wenn er die erforderliche Bildungsstruktur des Betriebes und — daraus folgend — die Qualifikation aller Werk­tätigen aus der Gesamtaufgabenstellung des Betriebes in Gegenwart und Zukunft ableitet. Dazu muß er rechtzeitig den nötigen Bildungsvorlauf ermitteln. Dabei sind die Konsequenzen, die sich aus geplanten Veränderungen der Produktionsstruktur infolge Rationalisierungsmaßnahmen für die Aus- und Weiterbildung der Werk­tätigen ergeben, rechtzeitig herauszuarbeiten und die Werk­tätigen politisch-ideologisch und fachlich auf die veränderten Anforderungen vorzubereiten. Nur so kann der Betrieb den Aufgaben gerecht werden, die ihm durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung erwachsen.

Die Aus- und Weiterbildung der Werk­tätigen als entscheidende Voraussetzung für eine rasche gesellschaftliche und betriebliche Entwicklung muß rechtzeitig erfolgen, d. h. in Übereinstimmung mit den betrieblichen Aufgaben und zu dem Zeitpunkt, an dem die Qualifikation für die Lösung der Arbeitsaufgaben erforderlich ist. Insbesondere bei länger andauernden Qualifizierungsmaßnahmen sowie bei solchen, die wegen Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen notwendig werden, ist die Aus- und Weiterbildung so zu planen und durchzuführen, daß die Werk­tätigen bei der Übernahme der neuen oder veränderten Tätigkeit die erforderliche Qualifikation besitzen (§146 Abs. 1 Satz 2).

Die bewußte Ausnutzung der ökonomischen Gesetze des Sozialismus verlangt, auch die Erfordernisse der Bildung als verbindliche Aufgabe durch Pläne festzulegen. Eine rechtzeitige Aus- und Weiterbildung schließt auch die Kontinuität in der betrieblichen (Bildung ein. Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung verhindert Bildungsverluste und ermöglicht die effektive Entwicklung des Arbeitsvermögens.

Nach § 146 Abs. 2 hat der Betrieb die erforderlichen Voraussetzungen für die Aus- und Weiterbildung zu schaffen. Dazu gehören vor allem diejenigen materiellen, personellen und finanziellen Bedingungen, die für eine erfolgreiche Realisierung der Aus- und Weiterbildung notwendig sind. Es müssen also die benötigten Mittel für die Bildungseinrichtungen, ihre Erhaltung und die Ausstattung

mit den erforderlichen Lehr- und Lernmitteln sowie für die Lehrkräfte geplant und dem geplanten Zweck entsprechend eingesetzt werden. Verfügen Betriebe nicht über eigene Bildungseinrichtungen, dann haben sie mit anderen Betrieben die gemeinsame Nutzung von Ausbildungsstätten zu vereinbaren.

Hat der Betrieb die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen geplant und auch alle weiteren Voraussetzungen geschaffen, dann sind die geeigneten Werk­tätigen für die Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Der Betrieb muß feststellen, welche Werk­tätigen daran interessiert sind und ob sie für die vorgesehene Tätigkeit geeignet sind. Dabei sind ihre Qualifikation, ihre Berufs- und Lebenserfahrungen, ihr Leistungsvermögen und ihre Interessen zu berücksichtigen (§ 147 Abs. 1). Der Betrieb hat von der volkswirtschaftlichen und betrieblichen Bedeutung der jeweiligen Qualifizierung, von seinen Möglichkeiten und den persönlichen Voraussetzungen und Interessen der Werk­tätigen auszugehen.

In Qualifizierungsgesprächen⁶ ist mit den Werk­tätigen zu beraten, wie ihre persönlichen Interessen mit den gesellschaftlichen und betrieblichen Erfordernissen in Übereinstimmung gebracht werden können. Dabei sind das Ziel und der Verlauf der Aus- und Weiterbildung zu erklären. Im Qualifizierungsgespräch geht es aber auch darum, den möglichen späteren Einsatz des Werk­tätigen zu erörtern und sich über die Möglichkeiten des Betriebes zur Unterstützung des Werk­tätigen zu verständigen.

Die Pflichten, die dem Betrieb bei der Realisierung der Aus- und Weiterbildung entstehen, sind äußerst vielfältig und berühren das Arbeitsrechtsverhältnis in unterschiedlicher Weise. Die besonderen Pflichten des Betriebes im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung sind Bestandteil seiner Gesamtverantwortung für die Verwirklichung der Bildung im Betrieb. Neben den in § 150 Abs. 2 festgelegten umfassenden allgemeinen Pflichten des Betriebes zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung ergeben sich besondere Verpflichtungen für den Betrieb, z. B. in bezug auf die Kosten der Aus- und Weiterbildung (§ 152) und im Zusammenhang mit schriftlichen Qualifizierungsverträgen (§§ 153 ff.).

Welche Maßnahmen im einzelnen festzulegen sind, ergibt sich aus den jeweiligen spezifischen Bedingungen und zum Teil auch aus Rechtsvorschriften, z. B. aus der AO Nr. 3 zur Durchführung der Ausbildung von Frauen im Sonderstudium an den Hoch- und Fachschulen vom 18. Juni 1976 (GBl. I S. 366). Auch die AO über die Förderung von vollbeschäftigten werktätigen Frauen für die Ausbildung zu Produktionsfacharbeiterinnen vom 12. Dezember 1972 (GBl. II S. 866) enthält neben anderen Festlegungen über die Unterstützung der Frauen eine Regelung über die Freistellung von der Arbeit, wobei werktätige Frauen mit mehreren Kindern und Schichtarbeiterinnen besonders berücksichtigt werden (§ 4 der AO).

Die Regelungen über das Fern- und Abendstudium enthalten ebenfalls Festlegungen über die Freistellung von der Arbeit (vgl. z. B. die AO über die Freistellung von der Arbeit sowie über finanzielle Regelungen für das Fern- und Abendstudium und die Weiterbildungsmaßnahmen an den Hoch- und Fachschulen vom 1. Juli 1973 [GBl. I S. 305]; § 12 der AO über das Fern- und Abendstudium an den Hoch- und Fachschulen vom 1. Juli 1973 [GBl. I S. 301]). Ferner kann der Betrieb den Werk­tätigen dadurch unterstützen, daß er ihm besondere Leistungen gewährt.

Um den Werk­tätigen auch ideell am Abschluß einer Qualifizierungsmaßnahme zu interessieren, ist ihm über eine erfolgreich beendete Aus- oder Weiterbildung ein schriftlicher Nachweis auszuhändigen (§ 150 Abs. 3).

*Einsatz des Werk­tätigen
nach abgeschlossener Qualifizierung*

Der Betrieb muß die Werk­tätigen, die sich für die Über-