

- bed Qualifizierungen, zu denen der Werk­tätige auf Grund von Rechtsvorschriften oder Weisungen verpflichtet ist (§ 152 Abs. 3 Satz 2);
- für weitere Qualifizierungsmaßnahmen, wenn das in Rechtsvorschriften ausdrücklich geregelt ist, so z. B. in § 6 der AO vom 12. Dezember 1972.

Im Betriebskollektivvertrag oder im Qualifizierungsvertrag kann festgelegt werden, daß auch in anderen Fällen dem Werk­tätigen die Gebühren und Kosten ganz oder teilweise zu erstatten sind (§ 152 Abs. 3 AGB). Solche Festlegungen sind von den betrieblichen Möglichkeiten abhängig. Sie sollen die sozialen Bedingungen, die gesellschaftliche und betriebliche Bedeutung der Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Studienleistungen der Werk­­tätigen berücksichtigen.

Aus der Regelung der Kosten für die Aus- oder Weiterbildung ist ersichtlich, daß der Betrieb diejenigen Kosten, die er übernommen hat, nicht wieder vom Werk­­tätigen zurückfordern kann. Das gilt nicht nur für die Kosten, die der Betrieb nach den Rechtsvorschriften zu tragen hat, sondern auch für solche, die er nach § 152 Abs. 3 oder nach dem BKV oder dem Qualifizierungsvertrag zu erstatten hat<sup>8)</sup>.

*Der Qualifizierungsvertrag*

In den Regelungen über den Qualifizierungsvertrag (§§ 153 bis 159)<sup>9)</sup> wird die Weiterentwicklung der rechtlichen Normierung der Aus- und Weiterbildung besonders deutlich. Gut bewährt hatte sich bereits die AO über Qualifizierungsverträge. Diese mit dem AGB aufgehobene Rechtsvorschrift hat zu einer höheren Effektivität der Bildungsarbeit im Betrieb und zu wachsender Rechtssicherheit der Werk­­tätigen beigetragen. Deshalb konnten maßgebliche Regelungen in das AGB übernommen werden.

Auch die Bestimmungen über den Qualifizierungsvertrag heben die zunehmende Bedeutung individueller arbeitsrechtlicher Verträge bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse hervor.<sup>10)</sup> Anzahl, Inhalt und Charakter arbeitsrechtlicher Verträge zeigen, daß in zunehmendem Maße weite Bereiche der arbeitsrechtlich geregelten Beziehungen der Werk­­tätigen durch Willensübereinstimmung zwischen Betrieb und Werk­­tätigen organisiert werden können. Das trifft auch für die Aus- und Weiterbildung zu, da diese zu einem großen Teil mit Hilfe des Qualifizierungsvertrags — der auch durch Vereinbarung geändert und beendet werden kann (§§ 155, 156 Abs. 2) — realisiert wird.

Hiervon ausgehend enthält § 153 Abs. 1 den Grundsatz, daß die Teilnahme an der geplanten Aus- und Weiterbildung zwischen dem Betrieb und dem Werk­­tätigen zu vereinbaren ist (Qualifizierungsvertrag). Die im Qualifizierungsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten sind Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses. Sie wahrzunehmen ist mit allen im AGB vorgesehenen Mitteln zu stimulieren bzw. zu sanktionieren. Im Interesse der Rechtssicherheit für den Werk­­tätigen sowie eines zügigen und effektiven Verlaufs der Aus- und Weiterbildung ist der Betrieb nach § 153 Abs. 2 Buchst. a bis c verpflichtet, bei bestimmten Arten der Aus- und Weiterbildung die Qualifizierungsverträge schriftlich auszufertigen.<sup>11)</sup> Das trifft zu, wenn Ziel und Dauer der Qualifizierungsmaßnahme oder notwendige zeitweilige Veränderungen der im Arbeitsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten den schriftlichen Abschluß erfordern. Die Gründe, die dazu führen, legt das Gesetz exakt fest.

Der Qualifizierungsvertrag kann notwendige (§ 154 Abs. 1) und zusätzliche Vereinbarungen (§ 154 Abs. 2) enthalten. Nach § 154 Abs. 3 können in schriftliche Verträge auch die für den Werk­­tätigen zutreffenden Bestimmungen über die Freistellung von der Arbeit, die Höhe der Ausgleichszahlungen u. a. aufgenommen werden. Die im Qualifizierungsvertrag getroffene Vereinbarung kann nur

Aus- und Weiterbildung der Werk­­tätigen in der sozialistischen Wirtschaft im Jahre 1976  
Ausgebildet wurden:

- 58 010 zum Facharbeiter,
- 16 896 zum Meister,
- 27 464 zu Fachschulkadern,
- 8 534 zu Hochschulkadern.

Weitergebildet haben sich

- 79 715 Facharbeiter,
- 29 177 Meister,
- 5 731 Hoch- und Fachschulkader.

Weitere 157 347 Werk­­tätige nahmen an einer systematischen Allgemeinbildung teil, und für 249 567 wurden fachliche Sondermaßnahmen durchgeführt.

durch Vertrag geändert werden (§155). Das wird in der Regel die Änderung notwendiger Vereinbarungen betreffen (z. B. Verlängerung des Vertrags gemäß §156 Abs. 1 Satz 2 und 3).

\* § 156 enthält alle Voraussetzungen für die Beendigung eines Qualifizierungsvertrags. Diese sind

- das Erreichen des vereinbarten Qualifizierungsziels oder der Ablauf der vereinbarten bzw. der verlängerten Qualifizierungszeit (§ 156 Abs. 1 Satz 1);
- die vorzeitige Auflösung des Qualifizierungsvertrags durch Vereinbarung (§ 156 Abs. 2);
- die Kündigung des Qualifizierungsvertrags.

Die Kündigung durch den Betrieb ist an das Vorliegen der in § 156 Abs. 4 Buchst. a bis d festgelegten Bedingungen geknüpft. Sie bedarf der Schriftform unter Angabe der Gründe (§ 156 Abs. 4 letzter Satz) sowie der vorherigen Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung (§ 157 Abs. 2).

Durch die im Gesetz ausschließlich aufgeführten Kündigungsgründe und die Anwendung der allgemeinen Vorschriften über die Kündigung wird ein Mißbrauch durch Betriebe ausgeschlossen; es werden unnötige Bildungsverluste vermieden, und auf disziplinloses Verhalten von Werk­­tätigen kann Einfluß genommen werden.

Die Aus- und Weiterbildung der Werk­­tätigen erfährt im Kapitel 7 des AGB eine ausführliche Ausgestaltung, die der Bedeutung, dem Umfang und der Qualität der Bildung in den Betrieben Rechnung trägt, eine höhere Effektivität der Bildungsarbeit sichert und die rationelle Nutzung des Arbeitsvermögens gewährleistet. Das Gesetz schafft somit auch günstige Bedingungen für eine den Zielen der Aus- und Weiterbildung entsprechende Rechtsverwirklichung.

1 Vgl. die AO über Qualifizierungsverträge vom 12. November 1973 (GBl. I S. 542), die mit dem AGB außer Kraft gesetzt wurde.  
2 Alle Paragraphen ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das AGB.  
3 Vgl. dazu W. Hantsche/E. Hein, „Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Gewerkschaften“, NJ 1977 S. 448 ff.  
4 Vgl. W. Thiel, „Die persönlichkeitsbildende Rolle des sozialistischen Arbeitsrechts“, NJ 1977 S. 581 ff.  
5 K. Marx, Grundrisse zur Kritik der Politischen Ökonomie, Berlin 1974, S. 599.  
6 Ausführlich hierzu R. Hofmann, „Qualifizierungsgespräche helfen die Wirksamkeit der Aus- und Weiterbildung erhöhen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 13, S. 387 ff.  
7 Vgl. hierzu die Pflichten des Betriebes zum Abschluß von Änderungsverträgen. Im Falle der Qualifizierung aus Rationalisierungsgründen nach § 49 Abs. 2, § 3 Abs. 4 der AO vom 12. Dezember 1972 (GBl. n. S. 860) sowie § 5 Abs. 1 der AO zur Durchführung der Ausbildung von Frauen im Sonderstudium an den Hoch- und Fachschulen vom 15. Mai 1970 (GBl. n. S. 407).  
8 Vgl. hierzu W. Thiel, „Wie regelt das Arbeitsgesetzbuch die Qualifizierungskosten?“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 20, S. 641 f.  
8a Die Anwendung von Mitteln der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit bei schuldhafter Verletzung der Pflichten aus dem Qualifizierungsvertrag durch den Werk­­tätigen bleibt davon unberührt.  
9 Vgl. hierzu auch A. Süßmilch/R. Heuse, „Der Inhalt von Qualifizierungsverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 6, S. 189 ff.  
10 Vgl. hierzu J. Michas/R. Kobert, „Abschluß, Änderung und Auflösung von Arbeitsverträgen“, NJ 1977 S. 451 ff.  
11 zu den rechtlichen Konsequenzen der unterschiedlichen Formulierungen des AGB „eine Willenserklärung bedarf der Schriftform“ bzw. „ein Vertrag ist schriftlich auszufertigen“ vgl. Fragen und Antworten auf S. 128 dieses Heftes.