

- f) § 175 Abs. 1 (Verbot von Überstundenarbeit für Lehrlinge),
- g) § 210 (besonderer Arbeits- und Gesundheitsschutz für Jugendliche und Lehrlinge),
- h) § 223 Abs. 1 Buchst. d (Förderung der kulturellen, sportlichen und touristischen Betätigung der Jugendlichen und Lehrlinge),
- i) §§ 283, 285 (Zahlung des Nettolehrlingsentgelts bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu 78 Wochen),
- j) §§ 285, 286, 287 (Zahlung des Nettolehrlingsentgelts bei Arbeitsunfall, Berufskrankheit und Quarantäne).

Im 6. Kapitel werden schließlich ausdrücklich diejenigen Rechtsinstitute genannt, die wegen der Spezifik des Lehrverhältnisses nicht angewendet werden dürfen, weil sie mit seinem gesellschaftspolitischen Anliegen nicht vereinbar sind. Hierbei handelt es sich um

- die fristlose Entlassung (§ 141 Abs. 3),
- die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§ 144),
- die erweiterte materielle Verantwortlichkeit bei Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder Sachwerten (§ 144).

Verantwortung der Betriebe

Das 6. Kapitel enthält die wichtigsten arbeitsrechtlichen Pflichten und Rechte, die sich für die Betriebe bzw. ihre Leiter bei der Leitung, Planung und Durchführung der Berufsausbildung ergeben.

Da hohe Ergebnisse beim Lernen und Arbeiten wesentlich vom sozialistischen Wettbewerb beeinflusst werden, hat' der Betrieb alle Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß der gemeinsam von der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend organisierte Berufswettbewerb als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs geführt wird (§ 130 Abs. 1). Dem Betrieb wird erstmalig durch Gesetz die Pflicht auferlegt, dem Lehrling zur Erreichung des Ausbildungsziels lehrplangerechte Arbeiten zu übertragen, damit er mit Beendigung der Berufsausbildung die an einen Facharbeiter gestellten Leistungsanforderungen erreicht (§ 131 Abs. 1). Das verlangt hohe Kontinuität im Ausbildungs- und Erziehungsprozeß. Das Ziel der Berufsausbildung ist dann erreicht, wenn der Lehrling sich solche theoretischen und praktischen Kenntnisse aneignet, die den hohen Anforderungen der künftigen Facharbeitertätigkeit von Beginn an gerecht werden.

Rechte und Pflichten der Lehrlinge

Die im AGB festgelegten Rechte und Pflichten der Lehrlinge im Rahmen des Lehrverhältnisses entsprechen der hohen Verantwortung der Jugend bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. Die Bestimmungen gehen davon aus, daß nicht nur die Betriebe, sondern auch die Lehrlinge selbst für die Erreichung des Ausbildungsziels in hoher Qualität arbeitsrechtliche Verantwortung tragen. Ein grundlegendes Recht der Lehrlinge ist es, sich umfassende berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen und ihre Allgemeinbildung zu vervollkommen (§132 Abs. 1). Das Grundrecht der Lehrlinge auf Mitgestaltung und Mitbestimmung wurde u. a. durch das in § 132 Abs. 2 geregelte Recht, an der Leitung und Planung des Bildungs- und Erziehungsprozesses und der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben mitzuwirken sowie am sozialistischen Berufswettbewerb und an der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ aktiv teilzunehmen, konkretisiert.

Die in § 133 Abs. 1 festgelegten Pflichten der Lehrlinge (Streben nach hohen Leistungen beim Lernen und Arbeiten, Einhaltung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit und regelmäßige Teilnahme an der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung) erfordern ein hohes Verant-

wortungsbewußtsein. Auch die Pflicht, die Weisungen der Leiter, Lehrkräfte und Erzieher sowie der Lehrfacharbeiter zu befolgen, und die Pflicht, an der vormilitärischen Ausbildung teilzunehmen bzw. an den Maßnahmen der Zivilverteidigung mitzuwirken (§ 133 Abs. 2), werden dazu beitragen, daß die Lehrlinge sich zu klassenbewußten, hochqualifizierten Facharbeitern entwickeln.

Es ist ständige Aufgabe der Leiter, Lehrkräfte und Erzieher, die Lehrlinge im Ausbildungsprozeß dazu zu befähigen, ihre Pflichten zu erfüllen und ihre Rechte wahrzunehmen. Auch das gehört zur Rechtserziehung.

*Vertragliche Ausgestaltung des Lehrverhältnisses *4*

Der Lehrvertrag ist die gegenseitige Willensübereinstimmung zwischen Betrieb und Lehrling zur Begründung und Ausgestaltung des Lehrverhältnisses. Er ist ein selbständiger, arbeitsrechtlicher Vertrag⁹, durch den die Übereinstimmung zwischen dem gesellschaftlichen Erfordernis und dem betrieblichen Interesse, einen hochqualifizierten und der Arbeiterklasse treu ergebenden Facharbeiternachwuchs heranzubilden, und dem persönlichen Interesse des Jugendlichen, einen bestimmten Beruf zu erlernen, herbeigeführt wird.

Durch den Lehrvertrag wird diese objektiv bestehende Interessenübereinstimmung zwischen dem sozialistischen Staat und dem jugendlichen Bürger zur subjektiven Willensübereinstimmung zwischen Lehrling und Betrieb. Der Lehrvertrag trägt mit dazu bei, daß der Lehrling gesellschaftliche und betriebliche Erfordernisse in seinem täglichen Handeln verwirklicht. Dieser Vertrag ist das entscheidende arbeitsrechtliche Mittel, um die arbeitsrechtliche Stellung und Verantwortung des Lehrlings und des Betriebes sichtbar zu machen, und ist damit wichtige juristische Handlungsgrundlage für die Erziehung und Selbsterziehung der Lehrlinge.

Ein Lehrvertrag kann mit Jugendlichen abgeschlossen werden, die bei Beginn der Berufsausbildung das 16. Lebensjahr vollendet haben (§ 134 Abs. 2 Satz 1). Diese Regelung entspricht § 39 Abs. 1 (Abschluß von Arbeitsverträgen). Sie ist neu und läßt sich davon leiten, daß der weitaus größte Teil der Jugendlichen die 10klassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule besucht. Nur in Ausnahmefällen kann ein Lehrvertrag auch mit Jugendlichen ab vollendetem 14. Lebensjahr abgeschlossen werden.

Von erheblicher Bedeutung für die Erhöhung der Rechtssicherheit ist § 135. Durch ihn wird festgelegt, welche konkreten Anforderungen an den Inhalt des Lehrvertrags¹⁰ gestellt werden und welche notwendigen Vereinbarungen aufzunehmen sind, damit ein Lehrvertrag zustande kommt (§ 135 Abs. 1 Buchst. a bis c und ggf. § 135 Abs. 3). Zur Konkretisierung des § 135 Abs. 3 enthält § 3 der AO über das Lehrverhältnis weitere Regelungen.

Von diesen Bestimmungen sind die zusätzlichen Vereinbarungen zu unterscheiden, die keinen obligatorischen Charakter haben (§135 Abs. 2). Um für die Beteiligten Klarheit über weitere wichtige Bedingungen des Lehrvertrags zu schaffen, sind die Betriebe gemäß § 135 Abs. 4 verpflichtet, im schriftlichen Lehrvertrag auch das Ziel der Ausbildung, die grundlegenden Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings, die Höhe des Lehrlingsentgelts sowie die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben (vgl. auch § 7 der AO über das Lehrverhältnis).¹¹

Damit die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung und die Leitung der Grundorganisation der FDJ in allen Fragen, die das Lehrverhältnis betreffen, ihre Mitwirkungsrechte umfassend wahrnehmen können, hat der Betrieb die Leitungen vom beabsichtigten Abschluß eines Lehrvertrags sowie von einer beabsichtigten Änderung, Verlängerung oder vorzeitigen Auflösung eines Lehrvertrags rechtzeitig zu verständigen (§ 136 Abs. 2).