

Verlängerung des Lehrvertrags

Die Neuregelung über eine Verlängerung des Lehrvertrags sichert, daß die Berufsausbildung auch dann zu Ende geführt wird, wenn das Lehrverhältnis zeitweilig unterbrochen werden muß (§ 138 Abs. 1; bei Müttern im Lehrverhältnis § 9 Abs. 3 der AO über das Lehrverhältnis) oder die Facharbeiterprüfung vom Lehrling zunächst nicht bestanden wird (§138 Abs. 2). In diesen ausdrücklich geregelten Fällen (Vorliegen gesundheitlicher oder anderer gesellschaftlich gerechtfertigter Gründe) wird es nicht mehr dem Betrieb überlassen, dem Lehrling eine Verlängerung des Lehrvertrags anzubieten oder nicht. Sofern der Lehrling und die Erziehungsberechtigten mit einer Verlängerung einverstanden sind, hat der Betrieb schriftlich den Lehrvertrag zu verlängern (§ 138 Abs. 3).

Beendigung des Lehrverhältnisses

Die Beendigung des Lehrverhältnisses hat ebenfalls eine Regelung erfahren, die eine rationelle Nutzung des Arbeitsvermögens, die kontinuierliche Erziehung der jugendlichen Werk tätigen und zugleich die Verwirklichung ihres Rechts auf Arbeit besser gewährleistet. § 139 Satz 1 geht zunächst von dem Normalfall aus, daß das Lehrverhältnis entsprechend der für den Ausbildungsberuf bestimmten Ausbildungsdauer zu den in den Rechtsvorschriften festgelegten Terminen, also nach erfolgreicher Facharbeiterprüfung, endet (vgl. auch §6 der AO über das Lehrverhältnis).

Eine vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags ist nur in Ausnahmefällen möglich. Voraussetzung dafür ist, daß wichtige persönliche oder betriebliche Gründe vorliegen und eine Änderung des Lehrvertrags nicht zustande kommt. Die Auflösung des Lehrvertrags soll zwischen dem Lehrling und dem Betrieb schriftlich vereinbart werden (Aufhebungsvertrag). Dabei geht das Gesetz davon aus, daß grundsätzlich eine den gesellschaftlichen Erfordernissen und den persönlichen Interessen entsprechende Willensübereinstimmung auch dann zwischen Betrieb und Lehrling herbeigeführt wird, wenn das Lehrverhältnis ausnahmsweise nicht planmäßig beendet werden kann (§141 Abs. 1 und 2).

Das Recht zur Kündigung steht nur dem Betrieb, nicht dem Lehrling zu. Der Betrieb kann das Lehrverhältnis durch eine fristgemäße Kündigung vorzeitig auflösen, wenn der Lehrling für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist (§ 141 Abs. 3). Die Nichteignung ist der einzige Kündigungsgrund für den Betrieb. Ob ein solcher vorliegt, ist besonders verantwortungsbewußt zu prüfen. Dabei sind der Ausbildungsstand und das körperliche und geistige Entwicklungsniveau des Jugendlichen zu berücksichtigen.

Der Nichteignung können fachliche oder gesundheitliche Ursachen zugrunde liegen, sie kann auch auf wiederholter grober Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder auf schwerwiegender Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten beruhen. Daraus ergibt sich, daß das Kündigungsrecht des Betriebes nichts mit einer Disziplinarmaßnahme zu tun hat und auch nicht in eine solche umfunktionierte werden darf.

Das Kündigungsrecht berücksichtigt zugleich diejenigen in der Praxis auftretenden Fälle, in denen es nicht zu einer Willensübereinstimmung (Aufhebungsvertrag) kommt, obwohl es objektiv erforderlich wäre, den Lehrvertrag zu ändern oder zu beenden. Im Zusammenhang mit § 141 Abs. 4 (Verpflichtung des Betriebes, dem Jugendlichen die Aufnahme einer anderen beruflichen Ausbildung oder eine zumutbare Arbeit anzubieten) dient diese Regelung dem Schutz des Jugendlichen und seiner kontinuierlichen Persönlichkeitsentwicklung.

Jede vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags (Aufhebungsvertrag und fristgemäße Kündigung) bedarf der vor-

herigen Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises (§ 141 Abs. 5).¹²

Nach § 142 bedarf der Abschluß, die Änderung und die Verlängerung des Lehrvertrags sowie der Abschluß eines Aufhebungsvertrags mit Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

Anbieten eines Arbeitsvertrags

Um einen reibungslosen Übergang des Jugendlichen von der Berufsausbildung zur Facharbeitertätigkeit zu gewährleisten, ist der Betrieb verpflichtet, dem Lehrling sechs Monate vor Beendigung des Lehrverhältnisses eine dem Ausbildungsberuf entsprechende Arbeitsaufgabe im Betrieb anzubieten (§ 140 Abs. 1). Sofern das im Ausnahmefall nicht möglich ist, ist ihm die Aufnahme einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu ermöglichen. Kann dem Jungfacharbeiter ausnahmsweise weder im eigenen noch in einem anderen Betrieb in absehbarer Zeit eine seinem Ausbildungsberuf entsprechende Arbeitsaufgabe angeboten werden, ist der Betrieb verpflichtet, ihn bis zur Aufnahme einer entsprechenden Facharbeitertätigkeit zu beschäftigen und in seinem Ausbildungsberuf als Facharbeiter zu entlohnen (§140 Abs. 2). Selbst wenn der Jugendliche die Facharbeiterprüfung nicht besteht, hat der Betrieb ihm eine seinen Fähigkeiten entsprechende Arbeitsaufgabe im eigenen oder eine zumutbare Arbeit in einem anderen Betrieb anzubieten (§ 140 Abs. 3).

Somit verdeutlichen alle Bestimmungen über die Berufsausbildung im AGB: Die untrennbare Einheit der Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge, der rationellen und effektiven Nutzung des Arbeitsvermögens sowie der sozialen Sicherheit der Lehrlinge ist ein durchgängiges Prinzip des 6. Kapitels. Rechtspolitisch und juristisch richtige Rechtsanwendung erfordert daher, sich stets von diesem Prinzip leiten zu lassen.

- 1 Vgl. P. Sander, „Zur gesellschaftlichen und rechtlichen Charakterisierung des Lehrverhältnisses“, Berufsbildung 1976, Heft 7/8, S. 355 ff.
- 2 Vgl. dazu W. Thiel, „Die Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen“, NJ 1978 S. 106 ff.
- 3 Vgl. R. Pester/K.-H. StreCh, Weltanschaulich-philosophische Aspekte der Berufsbildung“, Deutsche Zeitschrift für Philosophie 1978, Heft 1, S. 45 ff. (46).
- 4 Alle Paragraphen ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das AGB.
- 5 Zur weiteren Entwicklung der Berufsausbildung vgl. den Beschluß des Politbüros des Zentralkomitees der SED, des Ministerrates der DDR, des Bundesvorstandes des FDGB und des Zentralrates der FDJ vom 7. Dezember 1976 „Für ein hohes Niveau bei der Durchführung der Beschlüsse des IX. Parteitag des SED auf dem Gebiet der Berufsausbildung“ (ND vom 13. Dezember 1976, S. 3).
- 6 Vgl. W.-D. Keim/P. Neubert, „Für ein hohes Niveau der Ausbildung des Facharbeiternachwuchses“, Einheit 1977, Heft 6, S. 685 ff.
- 7 Vgl. B. Weidemann, „Die soziale Bedeutung und Rolle der Berufsausbildung bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der Deutschen Demokratischen Republik“, Berufsbildung 1977, Heft 12, S. 523 ff.
- 8 Das betrifft die AO vom 30. April 1970 (GBl. H S. 301) sowie die AO Nr. 2 über den Abschluß, den Inhalt und die Beendigung von Lehrverträgen vom 14. Februar 1974 (GBl. I S. 86), die AO zur Beendigung der Berufsausbildung der Lehrlinge vom 1. März 1973 (GBl. I S. 119) und die AO über die Förderung und finanzielle Unterstützung von Müttern, die sich in einem Lehrverhältnis befinden, vom 19. Juni 1972 (GBl. II S. 420). § 2 der AO Nr. 2 von 1974 gilt bis zum Inkrafttreten der Neuregelung des Erholungsurlaubs entsprechend dem gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. Mai 1976 über die weitere planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk tätigen im Zeitraum 1976 bis 1980 weiter.
- 9 Vgl. P. Sander, „Der Lehrvertrag — ein selbständiger arbeitsrechtlicher Vertrag“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 6, S. 185 ff.
- 10 Vgl. hierzu ausführlich P. Sander, „Funktion und Inhalt des Lehrvertrages“, Arbeit und Arbeitsrecht 1976, Heft 16, S. 501 ff.
- 11 Der für die Lehrvertragsabschlüsse ab September 1978 geltende Lehrvertrag (Muster) wird diese Erfordernisse im Vordruck berücksichtigt.
- 12 Die vorherige Zustimmung des zuständigen Rates des Kreises, Abteilung Berufsbildung und Berufsberatung, ist auch für den Abschluß von Änderungsverträgen (§ 137 Abs. 2) erforderlich (vgl. auch §5 der AO über das Lehrverhältnis).