

Sollen mit der Aus- und Weiterbildung Ziele erreicht werden, mit denen besondere betriebliche Erfordernisse oder individuelle Voraussetzungen verbunden sind, so bedarf es neben der Willensübereinstimmung der Vertragspartner und einer gewissenhaften Vorbereitung des Vertrags durch den Betrieb noch weiterer Ordnungsvorschriften, die vom Betrieb zu erfüllen sind.

Nach § 153 Abs. 3 AGB sind für Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Arbeitsaufgabe des Werk tätigen gehören (§ 149 Abs. 2 AGB), keine Qualifizierungsverträge erforderlich. Ergeben sich bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. ständige dienstliche Schulungen, besondere Befähigungsnachweise usw.) direkt aus der Arbeitsaufgabe oder aus Rechtsvorschriften, die die Arbeitsaufgabe in bezug auf die Anforderungen an die ständige Bildung oder das ständige Training spezifisch ausgestalten, so ist der Werk tätige zur Wahrnehmung derartiger Maßnahmen verpflichtet. Diese arbeitsrechtlichen Pflichten sind Bestandteil der Verwirklichung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe und gehören auch ohne zusätzliche Vereinbarung zur sozialistischen Arbeitsdisziplin des Werk tätigen. Lehnt er auch nach einer eingehenden Aussprache die Teilnahme an solchen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen ab, dann verhält er sich disziplinarwidrig und kann mit den Mitteln der disziplinarischen Verantwortlichkeit (§§ 254 ff. AGB) oder durch ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission (§ 255 Abs. 3 AGB, § 24 Abs. 2 KKO) zur Erfüllung seiner Arbeitspflichten angehalten werden.

Der Betrieb ist verpflichtet, einen Qualifizierungsvertrag in den vom Gesetz ausdrücklich vorgeschriebenen Fällen (§ 153 Abs. 2 Buchst. a bis c AGB) unverzüglich schriftlich auszufertigen und dem Werk tätigen auszuhändigen (§ 154 Abs. 4 AGB). Ein schriftlicher Qualifizierungsvertrag ist z. B. erforderlich, wenn „für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung eine Änderung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten erfolgen soll“. Hier wird es sich in der Regel um die Änderung der Arbeitsaufgabe während der gesamten Aus- oder Weiterbildung handeln. Denkbar sind solche Fälle, in denen es dem Werk tätigen auf Grund besonderer Bedingungen nicht möglich ist, seine Arbeitsaufgabe neben seinen Bildungsverpflichtungen voll zu erfüllen.

Mitunter tritt die Frage auf, ob der Betrieb in jedem Fall zum Abschluß eines Qualifizierungsvertrags verpflichtet ist. So ist es z. B. möglich, daß der Betrieb und der Werk tätige unterschiedliche Auffassungen über die erforderliche Qualifizierung haben. Es kann Vorkommen, daß nicht jeder Qualifizierungswunsch eines Werk tätigen in der betrieblichen Planung berücksichtigt werden kann, z. B. dann, wenn sich mehr Werk tätige weiterbilden wollen, als im Betrieb Möglichkeiten vorhanden sind. In einem solchen Fall sind die Werk tätigen entweder an anderen Qualifizierungen zu interessieren oder der Beginn der Aus- oder Weiterbildung ist für einen späteren Zeitraum festzulegen.

Es ist jedoch auch möglich, daß Werk tätige aus den verschiedensten Gründen für die notwendig gewordene Qualifizierung ungeeignet sind oder daß sie sich ungeachtet der Möglichkeiten und Notwendigkeiten des Betriebes aus persönlichem Interesse in anderer Weise qualifizieren wollen. Hier sollte der Betrieb zusammen mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung die Betroffenen davon überzeugen, daß sie die von ihnen erwünschten Bildungsziele nicht erreichen können.

Der Betrieb ist nicht zum Abschluß eines Qualifizierungsvertrags verpflichtet, wenn sich der Werk tätige aus eigenem Antrieb an einer Bildungseinrichtung beworben hat und dort angenommen worden ist. Der Betrieb muß allerdings auch in einem solchen Fall die gesetzlichen Forderungen erfüllen; er hat z. B. dem Werk tätigen Freistellung⁵ zu gewähren und entsprechende Festlegungen in seinen betrieblichen Regelungen zu beachten.

Es ist nicht erforderlich, daß jeder Qualifizierungsvertrag vom Betriebsleiter oder vom Kaderleiter abgeschlossen wird. Es sollte aber in betrieblichen Regelungen — am besten in der Arbeitsordnung — festgelegt werden, wer zum Abschluß von Qualifizierungsverträgen befugt ist. Diese Befugnis sollte in der Regel demjenigen leitenden Mitarbeiter übertragen werden, der Disziplinarbefugter des Werk tätigen ist.

Inhalt des Qualifizierungsvertrags

§ 154 AGB bestimmt, auf welche Bestandteile der Aus- oder Weiterbildung sich die Willensübereinstimmung der Vertragspartner erstrecken muß, welche weiteren Vereinbarungen getroffen werden können und welche Bestimmungen über die Freistellung von der Arbeit, über die Höhe der Ausgleichszahlung und über andere arbeitsrechtliche Ansprüche in einem schriftlichen Qualifizierungsvertrag aufzunehmen sind.

Von der eindeutigen Bestimmung des Qualifizierungsziels hängen die meisten weiteren Vereinbarungen ab; von ihm werden aber auch Lernhaltung, Einstellung zur Arbeit und zur Lernens sowie die weitere berufliche Perspektive des Werk tätigen beeinflusst. Das Qualifizierungsziel soll auf der Grundlage der betrieblichen Planung konkret fixiert werden. Dabei ist von der gegenwärtig ausgeführten Arbeitsaufgabe, für die bzw. in deren Rahmen sich der Werk tätige qualifiziert, oder von der künftig zu übernehmenden Arbeitsaufgabe auszugehen. Das Ziel kann in einem staatlichen Abschluß (z. B. als Meister oder Facharbeiter) oder im Erwerb zusätzlicher Kenntnisse (z. B. durch ein postgraduales Studium) bestehen.

In diesem Zusammenhang werden auch Beginn und Ende der Qualifizierung und die Bildungseinrichtung vereinbart, die der Werk tätige besucht? wobei Beginn und Ende der meisten Qualifizierungsformen nicht durch die Vertragspartner, sondern durch die Bildungseinrichtung bestimmt werden.

Zu den notwendigen Vereinbarungen gehören auch konkrete Maßnahmen, die den Verlauf der Aus- oder Weiterbildung betreffen. Sie werden durch das Qualifizierungsziel sowie durch die jeweilige Art der Bildung bestimmt und sind z. B. von der Einteilung des Unterrichts, dem Umfang des Selbststudiums, dem Verhältnis von theoretischem und praktischem Unterricht abhängig.

Die weiteren Vereinbarungen nach § 154 Abs. 2 AGB ergeben sich nicht mit Notwendigkeit aus dem AGB oder anderen Rechtsvorschriften; sie können zusätzlich vereinbart werden. Hier können unterschiedliche individuelle Voraussetzungen (vorhandenes Qualifikationsniveau, familiäre Verpflichtungen, Gesundheitszustand) sowie spezifische betriebliche Bedingungen (Arbeitskräftesituation, Stellung des Werk tätigen im Betrieb usw.) berücksichtigt werden.

In § 154 Abs. 2 AGB werden als mögliche weitere Vereinbarungen Arbeitszeitverlagerungen, stundenweise Freistellung von der Arbeit (wenn dies zur Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen notwendig und die planmäßige Erfüllung der betrieblichen Aufgaben gewährleistet ist), der Einsatz von Betreuern, die Information und Rechenschaftslegung über die Erfüllung des Qualifizierungsvertrags genannt. Darüber hinaus können z. B. die ideelle und materielle Anerkennung guter Lernergebnisse sowie weitere Maßnahmen vorgesehen werden, die mit betrieblichen Regelungen und dem BKV übereinstimmen.

In die schriftlichen Verträge sind die für den Werk tätigen zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen (§ 154 Abs. 3 AGB), damit er seine konkreten Rechtsansprüche kennt. Dabei kann es sich um Bestimmungen über die Freistellung von der Arbeit, die Höhe der Ausgleichszahlungen, besondere Ansprüche werktätiger Frauen mit Kindern, arbeitsrechtlich vorgeschriebene Anerkennungen u. a. m. handeln.