

Änderung und Beendigung des Qualifizierungsvertrags

Die im Qualifizierungsvertrag getroffenen Vereinbarungen können nur durch Vertrag abgeändert werden (§ 155 AGB). Das entspricht den Grundsätzen, die bei allen arbeitsrechtlichen Verträgen gelten.

Das Angebot des Betriebes, den Qualifizierungsvertrag zu ändern, ist an keine gesetzlich festgelegten Gründe gebunden. Der Betrieb wird z. B. dann eine Änderung anstreben, wenn er wegen einer Struktur- oder Planänderung Arbeitskräfte mit der bislang vorgesehenen Qualifikation nicht mehr benötigt oder Arbeitskräfte mit einer anderen Qualifikation braucht. Es können jedoch auch Gründe vorliegen, die der Werk tätige selbst gesetzt hat, so z. B., wenn er im Verlauf der Qualifizierung mangelnde Arbeits- und Studiendisziplin zeigt oder wenn sich herausstellt, daß er nicht wie vorgesehen eingesetzt werden kann, weil bestimmte persönliche Voraussetzungen fehlen und sich dies auch nicht ändern wird.

Wird die Änderung eines Qualifizierungsvertrags erforderlich, der nach § 153 Abs. 2 AGB vom Betrieb schriftlich auszufertigen ist, so muß auch die Änderung durch den Betrieb unverzüglich schriftlich ausgefertigt werden. Hieraus ergibt sich eindeutig, daß keine schriftlichen Änderungen des Qualifizierungsvertrags in den Fällen erfolgen, in denen mündliche Vereinbarungen geändert werden sollen. Derartige Fälle werden ohnehin nur selten auftreten.

Können sich Betrieb und Werk tätige über eine Änderung des Qualifizierungsvertrags nicht einigen, so besteht dieser weiter, oder er muß nach den Grundsätzen des § 156 AGB beendet werden. Das AGB bietet dazu zwei Möglichkeiten:

Ein Qualifizierungsvertrag wird in der Regel dadurch beendet, daß entsprechend der vertraglichen Vereinbarung das Qualifizierungsziel erreicht oder die vereinbarte bzw. verlängerte Qualifizierungszeit abgelaufen ist. Deren Verlängerung wird immer dann erforderlich werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung aus gerechtfertigten Gründen nicht im ursprünglich vereinbarten Zeitraum abgeschlossen werden konnte. Kommt eine Verlängerung nicht zustande, dann endet der Qualifizierungsvertrag durch Zeitablauf; es ist also keine zusätzliche Handlung der Partner erforderlich.

Die zweite außergewöhnliche Möglichkeit ist die vorzeitige Beendigung des Qualifizierungsvertrags. Dieser kann im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden, wenn aus persönlichen oder betrieblichen Gründen das Qualifizierungsziel bzw. der vereinbarte Abschluß nicht erreicht werden kann oder soll. Die vorzeitige Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen ist an keine besonderen Gründe gebunden. Die Vereinbarung über die vorzeitige Auflösung von gemäß § 153 Abs. 2 AGB schriftlich abzuschließenden Qualifizierungsverträgen ist vom Betrieb schriftlich auszufertigen (§ 156 Abs. 2 AGB). Außerdem hat der Betrieb die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu informieren (§ 157 AGB).

Wird über die vorzeitige Beendigung des Qualifizierungsvertrags keine Willensübereinstimmung erzielt, so ist jeder Vertragspartner gemäß § 156 Abs. 3 AGB nach den allgemeinen Vorschriften des Kündigungsrechts zu dessen Kündigung berechtigt.

Der Betrieb kann Qualifizierungsverträge nur nach vorheriger Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung (§ 157 Abs. 2 AGB) und nur bei Vorliegen der gesetzlich vorgeschriebenen Gründe kündigen. § 156 Abs. 4 Buchst. a bis d AGB sieht dazu vier Kündigungsgründe vor:

1. Der Werk tätige erweist sich für die Arbeitsaufgabe, für die er sich qualifiziert, als ungeeignet. Die Nichteignung kann sich dabei auf mehrere Faktoren beziehen. Sie ist sowohl dann gegeben, wenn sich während der Qualifizierung herausstellt, daß der Werk tätige offensichtlich fachlich oder gesundheitlich nicht geeignet ist, als auch

dann, wenn er aus in seiner Person liegenden Gründen keine Gewähr für eine qualitätsgerechte Erfüllung der künftigen Arbeitsaufgabe bietet.

2. Der Werk tätige hat seine Pflichten aus dem Qualifizierungsvertrag bzw. dem Arbeitsverhältnis oder seine staatsbürgerlichen Pflichten grob verletzt. Letzteres ist z. B. dann gegeben, wenn ein Werk tätiger, der für eine leitende Funktion im Betrieb vorgesehen ist, während der Qualifizierung strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden muß.

3. Trotz umfassender Hilfe seitens des Betriebes zeigt der Werk tätige ungenügende Lernergebnisse. Hat der Betrieb dem Werk tätigen die ihm mögliche und erforderliche Unterstützung während der Aus- und Weiterbildung gegeben, dann können schlechte Lernergebnisse nur in ungenügender eigener Arbeit oder im Unvermögen des Werk tätigen liegen. Hier entspricht es sowohl dem Interesse des Werk tätigen als auch dem des Betriebes, den Qualifizierungsvertrag vorzeitig zu beenden.

4. Der Werk tätige kann wegen Strukturveränderung in absehbarer Zeit nicht wie geplant im Betrieb eingesetzt werden, lehnt eine zumutbare Arbeit entsprechend der vorgesehenen Qualifikation in einem anderen Betrieb ab, und die gesellschaftlichen Interessen erfordern die Kündigung des Qualifizierungsvertrags. In § 147 Abs. 2 AGB sind die Voraussetzungen für den qualifikationsgerechten Einsatz des Werk tätigen festgelegt. Zeigt sich während der Ausbildung, daß der qualifikationsgerechte Einsatz im Betrieb nicht möglich ist und in absehbarer Zeit auch nicht möglich sein wird, so würde es zu Bildungs- und finanziellen Verlusten und zu Nachteilen für den Werk tätigen führen, wollte man am vereinbarten Qualifizierungsziel festhalten. Der Betrieb muß aber in jedem Fall dem Werk tätigen die Übernahme einer anderen, seiner vorgesehenen Qualifikation entsprechenden Arbeitsaufgabe anbieten. Nur wenn der Werk tätige diese vorgeschlagene Änderung ablehnt, kann der Qualifizierungsvertrag gekündigt werden. Dieser Kündigungsgrund tritt in der Praxis äußerst selten auf. Die Betriebe sollten nur in Ausnahmefällen hiervon Gebrauch machen und sehr sorgfältig alle Umstände abwägen.⁶

1 Vgl. W. Thiel, „Die Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen“, NJ 1978, Heft 3, S. 106 f.

2 Durch die AO über Qualifizierungsverträge vom 12. November 1973 (GBl. I Nr. 55 S. 542), die durch §14 Abs. 2 Abschn. n Ziff. 31 EGAGB außer Kraft gesetzt wurde.

3 Vgl. hierzu J. Michas/R. Robert, „Abschluß, Änderung und Auflösung von Arbeitsverträgen“, NJ 1977, Heft 14, S. 451 ff.; H. Bienert/P. Sander, „Berufsausbildung der Lehrlinge“, NJ 1978, Heft 4, S. 161 f.

4 Vgl. VO über die Förderung der aus dem aktiven Wehrdienst entlassenen Angehörigen der Nationalen Volksarmee — FörderungsVO — vom 13. Februar 1975 (GBl. I Nr. 13 S. 221).

5 Vgl. 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 Nr. 31 S. 305).

6 Zum Qualifizierungsvertrag vgl. besonders S. Seidel, „Charakter, Inhalt und Form des Qualifizierungsvertrags“, Arbeit und Arbeitsrecht 1967, Heft 17, S. 400 ff.; Arbeit und Arbeitsrecht 1967, Heft 18, S. 424 ff.; Arbeitsrecht der DDR, Berlin 1970, S. 340 ff.; R. Robert, „Der Inhalt von Qualifizierungsverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1972, Heft 8, S. 241 ff.; R. Kobert/P. Sander/W. Thiel, Berufsbildung (Schriftenreihe Arbeitsrecht in der Praxis), Berlin 1974, Heft 4, S. 56 ff.; W. Thiel/R. Hofmann, „Die arbeitsrechtliche Regelung des Qualifizierungsvertrags“, Arbeit und Arbeitsrecht 1974, Heft 4, S. 109 ff.; D. Bofmann/R. Hofmann/H. Wittsick, Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der Qualifizierung der Werk tätigen (Schriftenreihe über Arbeitsrecht), Berlin 1975, Heft 24.

In der Reihe „Der sozialistische Staat - Theorie, Leitung, Planung“ sind im Staatsverlag der DDR erschienen:

M. Benjamin/G. Schulze:
Entwicklung des Territoriums als komplexe Aufgabe
64 Seiten; EVP (DDR): 1,50 M

H. Zienert:
Sozialistische Demokratie und Wirtschaftsleitung
79 Seiten; EVP (DDR): 1,80 M

R. Stähr:
Hygiene in Städten und Gemeinden
78 Seiten; EVP (DDR): 1,80 M