

## Fragen und Antworten

*In welcher Form muß die Zustimmung des Erziehungsberechtigten zum Abschluß eines Lehrvertrages erteilt werden?*

Gemäß §142 AGB ist für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zum Abschluß, zur Änderung und zur Verlängerung des Lehrvertrages sowie zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages die vorherige schriftliche Zustimmung der Erziehungsberechtigten erforderlich. Diese Zustimmung stellt eine Rechtswirkungsvoraussetzung sowohl für den Abschluß eines Lehrvertrages als auch für einen beabsichtigten Änderungsvertrag zum Lehrvertrag oder Aufhebungsvertrag dar.

Liegt die Zustimmung der Erziehungsberechtigten vor Abschluß dieser Verträge mit Jugendlichen im Alter unter 18 Jahren nicht vor oder wird sie verweigert, so dürfen diese Verträge zwischen dem Betrieb und dem Jugendlichen bzw. Lehrling nicht abgeschlossen werden.

Wurde unter Verletzung dieser Bestimmung zwischen dem Betrieb und dem Jugendlichen bzw. Lehrling ein Vertrag abgeschlossen, dann ist er zwar rechtswirksam, jedoch mit einem Mangel behaftet. Dieser Mangel ist gemäß § 45 AGB zu beseitigen, indem die fehlende Zustimmung der Erziehungsberechtigten nachträglich eingeholt wird. Wird sie nicht erteilt, so ist der Vertrag aufzulösen. Dem Betrieb obliegt deshalb die Pflicht, diese Zustimmungserfordernisse strikt zu beachten.

Die Zustimmung der Erziehungsberechtigten zum Abschluß eines Lehrvertrages wird entsprechend dem verbindlichen Vordruck für Lehrverträge durch ihre Unterschrift unter den Lehrvertrag erteilt. Bei Änderungs- und Aufhebungsverträgen ist für die Erteilung der Zustimmung der Erziehungsberechtigten keine Form vorgeschrieben. Sie kann auf dem Änderungs- oder Aufhebungsvertrag vorgenommen oder auch gesondert schriftlich durch die Erziehungsberechtigten vor Abschluß dieser Verträge erteilt werden.

H. B.

*Welche Pflichten aus dem Lehrvertrag haben die Erziehungsberechtigten, wenn der Lehrling das 18. Lebensjahr vollendet hat?*

Die Mitwirkungspflichten der Erziehungsberechtigten aus § 4 der AO über das Lehrverhältnis vom 15. Dezember 1977 (GBl. 11978 Nr. 2 S. 42) und ihre Zustimmungsrechte aus §142 AGB bestehen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Lehrlings. Bis dahin sind die Erziehungsberechtigten rechtlich verpflichtet, sie auszuüben. So muß sich beispielsweise ein 17jähriger Lehrling, der auf dem Gerichtsweg einen arbeitsrechtlichen Anspruch durchsetzen will, durch seine Erziehungsberechtigten vertreten lassen (§9 Abs. 2 ZPO). Dies gilt auch für die Beratung vor der Konfliktkommission. Verpflichtungen, die der Lehrling ggf. auf Grund dieser Beratung übernimmt, sind nur mit Zustimmung seiner Erziehungsberechtigten wirksam.

Mit Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Lehrling arbeitsrechtlich uneingeschränkt handlungsfähig. Er kann selbständig Rechte und Pflichten begründen und hat dafür auch die Verantwortung zu tragen.

Ab vollendetem 18. Lebensjahr des Lehrlings ist also eine weitere Mitwirkungspflicht der Erziehungsberechtigten, obwohl das Lehrverhältnis oft noch andauert, nicht mehr gegeben. Von den Erziehungsberechtigten dieser Lehrlinge kann deshalb auch nicht mehr gefordert werden, z. B. Leistungsnachweise oder andere mit der Berufsausbildung des Lehrlings zusammenhängende Schriftstücke zu unterzeichnen. Die Erziehungsberechtigten sollten jedoch

auch weiterhin von ihren Mitwirkungsrechten nach § 4 der AO über das Lehrverhältnis Gebrauch machen, um dadurch den erfolgreichen Abschluß der Berufsausbildung des Lehrlings fördern zu helfen.

H. B.

*Kann die werktätige Mutter während des Bezugs von Mütterunterstützung zeitweilig arbeiten?*

Mütter, die eine Mütterunterstützung erhalten, können während des Bezugs dieser Unterstützung in ihrem Betrieb stunden- oder tageweise aushelfen, wenn es ihrem Wunsch entspricht und ein betriebliches Interesse dafür vorliegt (§ 49 Abs. 1 SVO).

Bei diesen Arbeiten ist darauf zu achten, daß es sich wirklich um Aushilfstätigkeiten handelt. Die werktätige Mutter darf während des Bezugs der Mütterunterstützung grundsätzlich nur in dem Betrieb aushelfen, in dem sie ständig tätig ist.

Der Verdienst aus der Aushilfstätigkeit ist für die werktätige Mutter steuerfrei. Er unterliegt nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung und gehört nicht zum Durchschnittsverdienst (§ 49 Abs. 2 SVO). -

Der Verdienst aus der Aushilfstätigkeit sollte in der Regel den Differenzbetrag zwischen Mütterunterstützung und dem ihrer Berechnung zugrunde liegenden Nettodurchschnittsverdienst nicht übersteigen. In diesen Fällen wird die Mütterunterstützung in voller Höhe gezahlt (§49 Abs. 3 SVO). Übersteigen jedoch der aus der Aushilfstätigkeit erzielte monatliche Verdienst und die monatliche Mütterunterstützung zusammen den der Berechnung der Mütterunterstützung zugrunde liegenden Nettodurchschnittsverdienst, wird der darüber hinausgehende Betrag im folgenden Monat auf die Mütterunterstützung angerechnet (§ 49 Abs. 4 SVO).

Aus der Aushilfstätigkeit entsteht für die werktätige Mutter kein Anspruch auf anteiligen Erholungsurlaub (§ 17 der I.DB zur SVO). Sie ist jedoch auch während ihrer Aushilfstätigkeit sozial sichergestellt. Der Versicherungsschutz für die Aushilfstätigkeit richtet sich nach der VO über die Erweiterung des Versicherungsschutzes bei Unfällen in Ausübung gesellschaftlicher, kultureller oder sportlicher Tätigkeiten vom 11. April 1973 (GBl. I Nr. 22 S. 199).

Dr. E. H./Dr. K. R.

*Ist die Festlegung bzw. Änderung des Schichtsystems Gegenstand der Vereinbarung im betrieblichen Arbeitszeitplan oder bedarf es dazu der Vereinbarung im Arbeitsvertrag des Werkstätigen?*

Die betriebliche Regelung der Arbeitszeit hängt von den volkswirtschaftlichen Aufgaben des Betriebes, insbesondere von der Art und Weise der Produktion, ab. Wird z. B. ein Betrieb oder eine Abteilung des Betriebes mit hochproduktiven Anlagen oder Maschinen ausgestattet, so ist es erforderlich, die Arbeit in diesem Bereich so zu organisieren, daß die neue Technik in höchstem Maße rationell und effektiv genutzt werden kann. Dazu gehört eine entsprechende Regelung der Arbeitszeit, insbesondere der Übergang zur Arbeit im Zwei- bzw. Dreischichtsystem.

Kriterien für die betriebliche Regelung der Arbeitszeit enthält § 167 Abs. 1 AGB. Diese Regelung ist gemäß § 167 Abs. 2 AGB in Arbeitszeitplänen zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu vereinbaren. Der Arbeitszeitplan muß so gestaltet sein, daß die gesellschaftlichen Erfordernisse, die betrieblichen Möglichkeiten und die Interessen der Werkstätigen