

Fragen und Antworten

Wann ist eine Änderung des Lehrvertrags möglich?

Nach dem Abschluß des Lehrvertrags kann es aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen notwendig werden, im Lehrvertrag getroffene Vereinbarungen zu ändern (§ 137 AGB). Das kann z. B. der Fall sein, wenn der Schulabgänger die für den im Lehrvertrag vereinbarten Ausbildungsberuf erforderlichen Voraussetzungen (z. B. Abschluß der 10. Klasse) vor Beginn der Ausbildung nicht erfüllt.

Persönliche oder betriebliche Gründe sind z. B. auch dann gegeben, wenn der Lehrling für den vereinbarten Ausbildungsberuf oder die Spezialisierungsrichtung gesundheitlich oder fachlich nicht geeignet ist oder der Betrieb wegen Veränderungen seines Produktionsprofils oder durch Rationalisierungsmaßnahmen objektiv nicht in der Lage ist, die Ausbildung des Lehrlings fortzusetzen. Es kann z. B. auch erforderlich werden, den vereinbarten Ausbildungsort zu ändern. Für Lehrlinge der Klassen Berufsausbildung mit Abitur kann der Lehrvertrag in einen Lehrvertrag ohne Abitur geändert werden. In diesen Fällen bedarf es eines schriftlich abzuschließenden Änderungsvertrags, der — wie jeder andere arbeitsrechtliche Vertrag — durch gegenseitige Willensübereinstimmung der Partner des Lehrvertrags (Lehrling und Betrieb) zustande kommt. Daraus ergibt sich, daß der Betrieb nicht berechtigt ist, Änderungen von Vereinbarungen im Lehrvertrag — z. B. über die Spezialisierungsrichtung oder den Ausbildungsort — einseitig in Form einer Weisung vorzunehmen.

Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung und die Leitung der Grundorganisation der FDJ sind durch den Betrieb gemäß § 136 Abs. 2 AGB von der beabsichtigten Änderung des Lehrvertrags zu verständigen. Zum Abschluß des Änderungsvertrags ist die vorherige Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises erforderlich (§ 137 Abs. 2 AGB). Das gilt auch dann, wenn die Initiative für den Änderungsvertrag vom Lehrling ausgegangen ist. Für die Einholung der Zustimmung durch den Betrieb sind die Bestimmungen des § 3 der AO über das Lehrverhältnis zu beachten.

Die endgültig erteilte Zustimmung des Rates des Kreises, Abt. Berufsbildung und Berufsberatung, ist ebenso Rechtswirkungsvoraussetzung für den Abschluß des Änderungsvertrags zum Lehrvertrag wie die vorherige schriftliche Zustimmung der Erziehungsberechtigten des Lehrlings, sofern dieser das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (§ 142 AGB). Wird eine dieser Zustimmungen versagt, so darf kein Änderungsvertrag abgeschlossen werden. Die schriftliche Ausfertigung des Änderungsvertrags obliegt dem Betrieb.

Da Gegenstand des Änderungsvertrags nur die notwendigen oder zusätzlichen Vereinbarungen im Lehrvertrag sein können, dürfen im Lehrvertrag getroffene Festlegungen, die sich aus Rechtsvorschriften oder rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen ergeben (z. B. die grundlegenden Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings, Höhe des Lehrlingsentgelts usw.) nicht durch eine nachträgliche Vereinbarung geändert werden.

H. B.

Unter welchen Voraussetzungen kann die Berufsausbildung eines Lehrlings auch in einem anderen Betrieb durchgeführt werden?

§ 135 Abs. 3 AGB räumt den Betrieben, die Lehrverträge abgeschlossen haben, die Möglichkeit ein, ihre Lehrlinge zur Ausbildung in einen anderen Betrieb zu delegieren. Das Anliegen dieser Regelung besteht darin, die Berufsausbildung der Lehrlinge in denjenigen Betrieben und Einrichtungen der Berufsbildung durchzuführen, in denen

die besten Voraussetzungen für die Erreichung des Ausbildungsziels vorhanden sind.

Die rechtlichen Grundlagen, die für die Delegation von Lehrlingen zur Ausbildung in einen anderen Betrieb neben den Bestimmungen der §§ 135 Abs. 3 und 131 Abs. 4 AGB zu beachten sind, ergeben sich aus

— § 3 der AO über das Lehrverhältnis vom 15. Dezember 1977 (GBL I 1978 Nr. 2 S. 42),

— § 4 der AO über die Finanzierung der Berufsausbildung vom 17. Oktober 1969 (GBL II Nr. 88 S. 541),

— der AO über die Planung, Erfassung und Abrechnung der Lehrlingsleistungen im berufspraktischen Unterricht vom 23. Mai 1967 (GBL II Nr. 45 S. 299).

Jeder Betrieb, der Lehrverträge abschließt, muß sich vor Abschluß des Lehrvertrags darüber im klaren sein, ob die Ausbildung des Lehrlings im eigenen Betrieb durchgeführt werden kann oder ob eine ständige oder zeitweilige Delegation des Lehrlings in einen anderen Betrieb erforderlich ist. Soll nur die theoretische Ausbildung in einer Einrichtung der Berufsbildung eines anderen Betriebes (Betriebsschule/Betriebsberufsschule) oder einer kommunalen Berufsschule erfolgen, dann ist darüber keine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betrieb und der Schule erforderlich, da es sich um keine Delegation i. S. des § 135 Abs. 3 AGB i. V. m. § 3 Abs. 1 der AO über das Lehrverhältnis handelt.

In welchen Zeiträumen während des Lehrverhältnisses die Delegation erfolgt und in welchen Betrieben die Ausbildung vorgesehen ist, hat der Betrieb vor Abschluß des Lehrvertrags dem Jugendlichen und seinen Erziehungsberechtigten mitzuteilen. Sind sowohl der Jugendliche als auch seine Erziehungsberechtigten damit einverstanden, liegt eine für den Abschluß des Lehrvertrags erforderliche gegenseitige Willensübereinstimmung vor. Der Betrieb hat ferner zu sichern, daß gleichzeitig mit der ärztlichen Untersuchung auf Berufstauglichkeit für den Ausbildungsberuf die gesundheitliche Eignung für die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb festgestellt wird (§ 3 Abs. 4 der AO über das Lehrverhältnis).

Die Delegation ist Bestandteil der Vereinbarung des Ausbildungsorts im Lehrvertrag; sie gehört zu den notwendigen Vereinbarungen (§ 135 AGB).

Die Bestimmungen des § 50 AGB (Delegierungsvertrag) sind auf Grund ihrer spezifischen Zweckbestimmung (Leistung sozialistischer Hilfe oder Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben) auf das Lehrverhältnis nicht anwendbar.

Zwischen dem delegierenden und dem ausbildenden Betrieb ist eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen, die insbesondere die in § 3 Abs. 2 und 3 der AO über das Lehrverhältnis enthaltenen Aufgaben entsprechend den spezifischen Bedingungen und Erfordernissen der beteiligten Betriebe präzisieren und so konkret wie möglich ausgestalten sollte.

H. B.

Kann der Werktätige es ablehnen, seinen Urlaub zu unterbrechen?

Hat der Betrieb für einen Werk tätigen angeordnet, daß dieser den Urlaub aus zwingenden betrieblichen Gründen unterbrechen bzw. vorfristig beenden soll und liegt dafür die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vor, so ist die Anordnung für den Werk tätigen bindend. Sie stellt für ihn eine Weisung dar. Zur umsichtigen und verantwortungsbewußten Erfüllung von Weisungen hat sich der Werk tätige mit der Begründung seines Arbeitsrechtsverhältnisses verpflichtet; sie ist Bestandteil seiner Arbeitsdisziplin (vgl. § 83 Abs. 1 AGB).