

beitsvertrags voraus⁸, denn ohne Arbeitsrechtsverhältnis können keine Bildungsbeziehungen zwischen dem Werk-tätigen und dem Betrieb begründet werden. Dessenungeachtet sind beide Verträge im Verhältnis zueinander selbstständig. Deshalb berührt die Erfüllung vereinbarter Qualifizierungspflichten den Inhalt des Arbeitsvertrags nicht unmittelbar. Die Vertragspartner können einen Qualifizierungsvertrag ändern oder aufheben, ohne daß dies direkten Einfluß auf den Arbeitsvertrag hat.

Ein Qualifizierungsvertrag kann gleichzeitig mit einem Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Mitunter fordert dies das Gesetz sogar, so z. B. dann, wenn ein Werk-tätiger bei der Einstellung noch nicht den für die vereinbarte Arbeitsaufgabe notwendigen Qualifizierungsgrad besitzt (§ 102 Abs. 2 AGB).

Die schriftlichen Ausfertigungen beider Verträge können auch in einem Dokument zusammengefaßt werden, das dann als „Arbeits- und Qualifizierungsvertrag“ deklariert werden sollte. Damit wird für die Vertragspartner deutlich, daß der Vertrag sowohl Arbeits- als auch Qualifizierungsbeziehungen regelt.

In der Praxis werden Verträge, die Arbeits- und Bildungsbeziehungen gleichzeitig regeln, häufig nur als Arbeitsvertrag bezeichnet. Auch in einem solchen Fall bilden die Vereinbarungen sowohl einen Arbeits- als auch einen Qualifizierungsvertrag, so daß für jeden Teil die speziellen Regelungen des AGB über die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeits- bzw. Qualifizierungsvertrags anzuwenden sind. Entscheidend ist allein der Inhalt der Vereinbarungen. Eine Vereinbarung über Rechte und Pflichten zur Qualifizierung des Werk-tätigen ist stets ein Qualifizierungsvertrag, auch wenn das Vertragsdokument dies nicht zum Ausdruck bringt. Um Zweifel darüber auszuschließen, muß der Betrieb jedoch in Erfüllung seiner Pflicht zur schriftlichen Ausfertigung derartiger Verträge dafür sorgen, daß solche komplexen Vereinbarungen entsprechend ihrem tatsächlichen Inhalt als „Arbeits- und Qualifizierungsvertrag“ bezeichnet werden (§§ 42, 153 Abs. 2 AGB).

Das Verhältnis von Qualifizierungsvertrag und Änderungsvertrag

Die dafgelegten Prinzipien für die Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Verträge gelten auch für das Verhältnis von Qualifizierungsvertrag und Änderungsvertrag. Beide Verträge regeln unterschiedliche Beziehungen. Der Änderungsvertrag (§ 49 AGB) dient der Änderung der ursprünglich vereinbarten Rechte und Pflichten in bezug auf die Arbeitsbeziehungen. Er kann einen Qualifizierungsvertrag nicht ersetzen, wenn die Aus- oder Weiterbildung eines Werk-tätigen gewollt ist. Ebenso kann aber ein Qualifizierungsvertrag die im Arbeitsvertrag getroffenen notwendigen Abreden über die Arbeitsaufgabe und den Arbeitsort nicht prinzipiell und unabhängig von der Zeit und den Bedingungen der Qualifizierung — vor allem nicht für die Zeit nach der Qualifizierung — ändern (geringfügige Veränderungen zur Gewährleistung der Qualifizierung selbst sind allerdings nach § 154 Abs. 2 AGB möglich).

Wird im Zusammenhang mit der Qualifizierung die Änderung bestimmter Vereinbarungen des Arbeitsvertrags prinzipiell, vor allem für die Zeit nach der Qualifizierung, erforderlich, dann ist außer dem Qualifizierungsvertrag ein Änderungsvertrag abzuschließen. Das wird insbesondere dann praktisch, wenn der Werk-tätige nach erfolgter Qualifizierung eine andere Arbeitsaufgabe übernehmen soll.

Ist das Ziel der Qualifizierung des Werk-tätigen die Übernahme einer anderen-Arbeitsaufgabe, dann sollte soweit wie möglich angestrebt werden, mit Abschluß des Qualifizierungsvertrags zugleich entsprechend der erworbenen höheren Qualifikation den künftigen Einsatz zu vereinbaren, d. h. Qualifizierungs- und Änderungsvertrag sollten also gleichzeitig abgeschlossen werden. Auch hierbei können die schriftlichen Ausfertigungen in einem einheitlichen Dokument zusammengefaßt werden, das der Eindeutigkeit halber als „Qualifizierungs- und Änderungsvertrag“ zu bezeichnen ist.

In der Praxis werden mitunter Vereinbarungen über den künftigen Einsatz des Werk-tätigen in den Qualifizierungsvertrag aufgenommen, ohne daß zum Ausdruck gebracht wird, daß es sich hierbei um einen Änderungs-

vertrag handelt. Auch in einem solchen Fall sind für die Vereinbarungen über die künftige Arbeitsaufgabe des Werk-tätigen die Vorschriften über den Änderungsvertrag anzuwenden.

Von der unterschiedlichen Bedeutung der Verträge ausgehend, ist auch die Frage zu entscheiden, ob ein Qualifizierungsvertrag für eine andere als die bisher vereinbarte Arbeitsaufgabe zugleich Vereinbarungen über die künftige Arbeitsaufgabe enthalten muß. Das kann u. E. nicht verlangt werden. Einerseits erfaßt der Qualifizierungsvertrag nicht die prinzipielle Änderung des Arbeitsvertrags, so daß die Frage nur lauten kann, ob mit einem Qualifizierungsvertrag immer zugleich ein entsprechender Änderungsvertrag abgeschlossen werden muß. Andererseits ist der Abschluß der Verträge zum gleichen Zeitpunkt oder ihre formelle Zusammenfassung nicht in jedem Fall möglich, denn nicht immer kann bereits bei Abschluß des Qualifizierungsvertrags festgelegt werden, welche konkrete Arbeitsaufgabe der Werk-tätige von welchem Tage an übernehmen soll. Das ist aber für das Zustandekommen des Änderungsvertrags notwendig. Das kann vor allem bei langzeitigen Qualifizierungsmaßnahmen oder dann der Fall sein, wenn für erst später eintretende Veränderungen der Produktion oder der Produktionsbedingungen ein Qualifizierungsvorlauf zu schaffen ist.

Hinsichtlich der Unterscheidung der Vertragstypen bei Qualifizierungsmaßnahmen für eine andere Arbeitsaufgabe gibt es teilweise noch Unklarheiten. Diese treten nicht nur dann auf, wenn Vereinbarungen über die künftige Arbeitsaufgabe des Werk-tätigen in einem Dokument enthalten sind, das lediglich als Qualifizierungsvertrag bezeichnet ist, sondern es wird beispielsweise auch gefordert, im Qualifizierungsvertrag zugleich mit dem Qualifizierungsziel auch den späteren Einsatz des Werk-tätigen zu vereinbaren.

Mit einer solchen Forderung wird übersehen, daß die Qualifizierung des Werk-tätigen und die Veränderung der Vereinbarungen über die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Beziehungen sind, die mit verschiedenen Verträgen ausgestaltet werden, und daß es für diese verschiedenen Verträge spezielle rechtliche Regelungen gibt. Das kann zu einer fehlerhaften Beurteilung der Rechtslage, unrichtiger Rechtsanwendung und somit zu Gesetzesverletzungen führen, aus denen sich Rechtsstreitigkeiten ergeben können. Deshalb sollte bei längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen vor Beendigung der Ausbildung so früh wie möglich ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden, um den künftigen Einsatz des Werk-tätigen zu sichern.

- 1 Zu den objektiven Grundlagen der arbeitsrechtlichen Verträge vgl. auch A. Süßmilch/W. Thiel, „Die Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge zwischen dem Werk-tätigen und dem Betrieb“, NJ 1979, Heft 8, S. 341 ff.
- 2 Vgl. insbesondere §§ 3, 22, 31, 34 der VO über die volkseigenen Kombinate, Kombinatbetriebe und volkseigenen Betriebe vom 8. November 1979 (GBl. I Nr. 38 S. 355) sowie § 17 AGB.
- 3 Von derartigen Vertragstypen unterscheiden sich verschiedene atypische Verträge, wie z. B. die Vereinbarung des Rühens des Arbeitsrechtsverhältnisses, die Vereinbarung über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit über die Grenzen des Weisungsrechts hinaus, der Förderungsvertrag bei Delegation zum Direktstudium.
- 4 Der befristete Arbeitsvertrag und der Einzelvertrag sind Erscheinungsformen des Arbeitsvertrags; der befristete Änderungsvertrag ist eine Erscheinungsform des Änderungsvertrags. Sie sind daher keine selbständigen Vertragstypen.
- 5 Verträge zur Änderung oder Auflösung von Delegierungs-, Aufhebungs-, Überleitungs-, Qualifizierungs- und Lehrverträgen sehen wir wegen der aufgezählten Kriterien nicht als selbständige Vertragstypen an, sondern als Unterarten des jeweiligen typischen Vertrags.
- 6 Vgl. hierzu auch W. Thiel, „Der Qualifizierungsvertrag“, NJ 1978, Heft 8, S. 344 ff.
- 7 Vgl. S. Seidel, „Charakter, Inhalt und Form des Qualifizierungsvertrags“, Arbeit und Arbeitsrecht 1967, Heft 18, S. 424 ff. (427).
- 8 Von den Besonderheiten bei den durch Berufung begründeten Arbeitsrechtsverhältnissen wird hier abgesehen. *107

Der Staatsverlag der DDR empfiehlt;

Dr. G. Kirschner/Prof. Dr. J. Michas
Arbeitsvertrag und Qualifizierungsvertrag
Fragen und Antworten

Schriftenreihe „Recht in unserer Zeit“, Heft 15
107 Seiten; EVP (DDR): 1,75 M

Autorenkollektiv unter Leitung von Prof. Dr. F. Kunz
Arbeitsrecht
Grundriß (2. unveränderte Auflage)
288 Seiten; EVP (DDR): 8,50 M