

einheitlicher Prozeß verstanden werden. Sowohl über die arbeitsrechtliche Regelung der Aus- und Weiterbildung (§§ 145 ff. AGB), über die Gestaltung von Rechtsverhältnissen als auch durch die tatsächliche Realisierung der Rechte und Pflichten in der Aus- und Weiterbildung sind die wachsenden Ansprüche an die berufliche Qualifizierung mit Hilfe des Arbeitsrechts wirksam zu gestalten und zu gewährleisten.

Mit dem Gemeinsamen Beschluß des Ministerrates und des Bundesvorstandes des FDGB „Für eine weitere Erhöhung des Niveaus der Erwachsenenbildung“ von 1979<sup>3</sup> wurden die im AGB enthaltenen Grundsätze zur Aus- und Weiterbildung bekräftigt und weiter konkretisiert. Er gibt Orientierungen, wie die arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf diesem bedeutsamen Gebiet in den 80er Jahren wirksam anzuwenden sind. Dieser Beschluß beinhaltet die wesentlichen bildungspolitischen Anforderungen des neuen gesellschaftlichen Entwicklungsabschnittes in ihren inneren Zusammenhängen und in ihrer Wechselwirkung zur Volkswirtschaft und allen anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Konsequente Verwirklichung des Arbeitsrechts schließt ein, die Bildungskonsequenzen planmäßig, kontinuierlich und rechtzeitig entsprechend den Erfordernissen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts umzusetzen.

Mit diesen Zielen sind die im einzelnen zu regelnden und durchzusetzenden juristischen Rechte und Pflichten bei der Aus- und Weiterbildung untrennbar verbunden. Das 7. Kapitel des AGB beinhaltet durchgängig Rechte und Pflichten des Betriebes und der Werk tätigen sowie umfassende Mitgestaltungsrechte der Gewerkschaften (z. B. §§ 146, 150 f. AGB). Diese umfassende und konkrete Festlegung von Rechten und Pflichten ist erforderlich, um die Ziele der Aus- und Weiterbildung entsprechend den ihnen zugrunde liegenden objektiven Gesetzmäßigkeiten mit hohem Effekt zu erreichen. Dabei sind auch hier die Rechte und Pflichten stets in ihrer Gesamtheit, die die Komplexität und Differenziertheit der festgelegten Verhaltensanforderungen ausdrückt, im Auge zu behalten. So kann einerseits weder auf einzelne Rechte und Pflichten verzichtet noch andererseits eine Rangfolge zwischen ihnen anerkannt werden. Beide Seiten sind mit den Zielen der Aus- und Weiterbildung verknüpft, so daß ihr notwendiges Zusammenwirken für das effektive Erreichen dieser Ziele unverzichtbar ist.

Die Verwirklichung der Ziele und statuierten Rechte und Pflichten der Aus- und Weiterbildung im AGB vollzieht sich über das konkrete Rechtsverhältnis der Aus- und Weiterbildung. Objektive Kriterien wie Art, Inhalt und Umfang der Aus- und Weiterbildungsverhältnisse sowie rechtspolitische Erwägungen bestimmen dieses konkrete Rechtsverhältnis, das untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbunden ist. Es stellt sich als konkretes Rechtsverhältnis im Rahmen eines Arbeitsrechtsverhältnisses dar, das das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis vorübergehend erweitert, modifiziert bzw. ändert, indem es einen Ausschnitt der vom Arbeitsrecht zu regelnden gesellschaftlichen Verhältnisse, die Aus- und Weiterbildungsverhältnisse, über die Begründung konkreter Rechte und Pflichten der Aus- und Weiterbildung in Form des Qualifizierungsvertrags gestaltet.<sup>4</sup>

### *Realisierung von Rechten und Pflichten in der Aus- und Weiterbildung durch das Handeln des Betriebes und der Werk tätigen*

Entscheidend für die Wirksamkeit des Arbeitsrechts bei der Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen ist, daß die durch die Rechtsetzung und durch die Herausbildung von Rechtsverhältnissen entstehenden Rechte und Pflichten über ein entsprechendes konkretes Handeln des Betriebes und der Werk tätigen auch tatsächlich verwirklicht werden. Das konkrete Handeln des Betriebes muß sich dabei sowohl auf die Vorbereitung als auch auf die Durchführung der Aus- und Weiterbildung erstrecken.

Im AGB ist diese Verantwortung des Betriebes differenziert ausgestaltet. Die Vorbereitung der Aus- und Weiterbildung seitens der Betriebe umfaßt die Planung der Aus- und Weiterbildung, die Gewinnung der Werk tätigen, die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen sowie den Abschluß von Qualifizierungsverträgen (§§ 146, 147, 150, 153 AGB).

Die Betriebsleiter müssen sichern, daß die erforderlichen Bildungsmaßnahmen in den Kader- und Bildungsplänen mit den Planteilen Wissenschaft und Technik, Grundfondsreproduktion, Investitionen und Rationalisierung sowie mit den Zielen der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation und der Materialökonomie übereinstimmen. Hierzu ist u. a. notwendig, im Planteil Wissenschaft und Technik auszuweisen, welcher Bedarf an Kadern mit einer bestimmten Qualifikation besteht, um die geplanten Aufgaben realisieren zu können. Die Aufgaben der beruflichen Erwachsenenbildung sind auch in die Pflichtenhefte für die Forschungs- und bntwicklungsthemen aufzunehmen. Überwunden werden muß u. E. ein teilweise anzutreffendes ressortmäßiges Herangehen an Bildungsaufgaben durch den Bereich Kader und Bildung. Vor allem ist es notwendig, wissenschaftlich-technische Veränderungen im Betrieb langfristig vorzubereiten. Bei langfristiger Planung können die Werk tätigen rechtzeitig — insbesondere schon im Rahmen der Plandiskussion — darüber informiert werden, welche Qualifikationsanforderungen sich aus der Betriebsentwicklung für sie ergeben. Bereits im Planungsprozeß muß der Betrieb gewährleisten, daß die Werk tätigen bei der Übernahme einer neuen oder veränderten Tätigkeit die erforderliche Qualifikation besitzen (§ 146 Abs. 1 AGB).

Die Gewinnung der Werk tätigen für notwendige Qualifizierungsmaßnahmen muß stets auf der Grundlage des Vergleichs von tatsächlich vorhandenem und dem erforderlichen Arbeitsvermögen erfolgen. Hierbei ist zu beachten, daß die Werk tätigen ihre Bereitschaft für die erforderliche Qualifizierungsmaßnahme mit der Entscheidung zur Übernahme einer entsprechenden anderen Tätigkeit verbinden. Sie müssen von den notwendigen Veränderungen der Produktionsstruktur überzeugt sein und sie auch verstehen. In diesem Zusammenhang ist besonders zu berücksichtigen, daß der Werk tätige für die vorgesehene Tätigkeit auch tatsächlich geeignet ist (§ 147 Abs. 1 AGB).

Zur Vorbereitung notwendiger Aus- und Weiterbildung sind mit den Werk tätigen Qualifizierungsgespräche zu führen (§ 150 Abs. 1 AGB).<sup>5</sup> Diese Gespräche sind zugleich eine zweckmäßige Organisationsform, um konkrete Bildungskonsequenzen unter Berücksichtigung der beim Werk tätigen vorhandenen Arbeits-, Berufs- und Lebenserfahrungen zu bestimmen, persönliche Umstände des Werk tätigen zu ermitteln und daraus etwaige betriebliche Unterstützungsmaßnahmen während der Qualifizierung zu erörtern.

Differenziert geführte Qualifizierungsgespräche haben großen Einfluß auf die Bereitschaft und die Verhaltensweisen des Werk tätigen während der späteren Qualifizierungsmaßnahme. Bereits im Qualifizierungsgespräch ist der geplante Einsatz des Werk tätigen konkret zu erörtern. Diesen gesetzlichen Anforderungen sollte u. E. seitens der Betriebe noch stärkere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Für eine höhere Wirksamkeit der Qualifizierungsgespräche ist es erforderlich, die betrieblichen und persönlichen Bedingungen der Aus- und Weiterbildung gründlich zu ermitteln und den späteren qualifikationsgerechten Einsatz des Werk tätigen zu diskutieren und festzulegen.

### *Qualifizierungsvertrag — Verwirklichung des Rechts auf Aus- und Weiterbildung*

Im Ergebnis des Qualifizierungsgesprächs ist die Teilnahme an der geplanten Aus- und Weiterbildung zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen durch den Abschluß eines Qualifizierungsvertrags zu vereinbaren.<sup>6</sup> Die Praxis bestätigt, daß die in den §§ 153 ff. AGB enthaltenen Regelungen zum Inhalt und Abschluß des Qualifizierungsvertrags den Betrieben eine gute Handlungsorientierung geben. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung derartiger Verträge ist von § 154 AGB auszugehen. Insbesondere hinsichtlich weiterer Vereinbarungen werden die im Gesetz aufgezählten Möglichkeiten, wie Arbeitszeitverlagerungen, Einsatz von Betreuern, z. Z. noch nicht immer voll ausgeschöpft. Gerade aber eine konkrete und differenzierte Ausgestaltung des Qualifizierungsvertrags, die die betrieblichen und persönlichen Bedingungen berücksichtigt, läßt diesen arbeitsrechtlichen Vertrag zu einem wirksamen Leitungsinstrument werden, mit dem das geplante Qualifizierungsziel mit gesichert und gefördert wird.

Der vom Staatssekretariat für Berufsbildung herausgegebene und den Betrieben zur Anwendung empfohlene