

einheitliche Vordruck eines Qualifizierungsvertrags⁷ entspricht der Zielsetzung, gute Erfahrungen zu verallgemeinern und auf eine erfolgreiche Gestaltung der individuellen Verträge Einfluß zu nehmen. Seine Verwendung hilft, ein einheitliches Niveau bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung der Aus- und Weiterbildung in den Betrieben in Übereinstimmung mit dem AGB zu sichern.

Der Qualifizierungsvertrag ist ein spezifischer arbeitsrechtlicher Vertragstyp, der das Recht auf berufliche Erwachsenenbildung näher ausgestaltet. Inhalt des Qualifizierungsvertrags sind folglich stets Rechte und Pflichten der Aus- und Weiterbildung, nicht hingegen Rechte und Pflichten, die das Recht auf Arbeit selbst betreffen.⁸ Insofern müssen Inhalt und Funktion des jeweiligen arbeitsrechtlichen Vertragstyps übereinstimmen. Insbesondere ist der Qualifizierungsvertrag vom Änderungsvertrag (§ 49 AGB) zu unterscheiden. In den Qualifizierungsvertrag gehören z. B. folglich nicht die das Recht auf Arbeit ausstattenden Inhaltsbestandteile eines Änderungsvertrags. Allerdings ist es zweckmäßig, den Abschluß des Qualifizierungsvertrags mit dem Abschluß eines Änderungsvertrags zur Übernahme einer neuen Arbeitsaufgabe zeitlich und sachlich zu verbinden.⁹ Das entspricht dem Erfordernis, das entwickelte Arbeitsvermögen effektiv auszuschöpfen und das Recht auf Arbeit als ein Recht auf qualifikationsgerechte Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 AGB) zu sichern und rechtzeitig arbeitsrechtlich zu gestalten.

Die ausdrücklich in § 147 Abs. 2 AGB vorgesehene gesetzliche Pflicht der Betriebe zum qualifikationsgerechten Einsatz der Werkstätigen ist durch den rechtzeitigen Abschluß eines Änderungsvertrags zu erfüllen. Hat der Betrieb nach Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme — z. B. infolge veränderter Produktionsbedingungen u. ä. — keine Einsatzmöglichkeit, muß er dem Werkstätigen einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anbieten (§ 51 Abs. 2 AGB). Eine zumutbare andere Arbeit ist, ausgehend von § 147 Abs. 2 AGB, eine Tätigkeit entsprechend der Qualifikation und den Fähigkeiten des Werkstätigen unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse. Der engen Verknüpfung des Rechts auf Arbeit mit dem Recht auf berufliche Erwachsenenbildung entspricht ein koordiniertes Gestalten verschiedener arbeitsrechtlicher Verträge wie des Änderungs- und Qualifizierungsvertrags.

Ein in der Praxis zur Anwendung kommender komplexer arbeitsrechtlicher Vertragstyp, der die erforderlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Änderung der Arbeitsbedingungen beinhaltet, wird den gesellschaftlichen Erfordernissen besser gerecht. Damit wird die Einheit von Entwicklung und rationeller Nutzung des Arbeitsvermögens, der untrennbare Zusammenhang zwischen dem Recht auf Arbeit und der Aus- und Weiterbildung in einer einheitlichen Rechtsform unterstrichen.

Diese komplexe arbeitsrechtliche Ausgestaltung beim Abschluß eines Überleitungsvertrags zur Vorbereitung eines Werkstätigen auf eine neue Arbeitsaufgabe ist bereits im AGB vorgesehen. So nennt § 53 AGB als weitere Vereinbarung im Überleitungsvertrag ausdrücklich die Aufnahme notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen. Für die inhaltliche Ausgestaltung dieser Vereinbarung ist von § 154 AGB auszugehen, der den Inhalt eines Qualifizierungsvertrags bestimmt.¹⁰ Der gesonderte Abschluß eines Qualifizierungsvertrags wäre in diesem Fall dann u. E. nicht erforderlich.

Unterstützungsmaßnahmen durch den Betrieb

Die erfolgreiche Durchführung der Aus- und Weiterbildung erfordert, entsprechende materielle, personelle und finanzielle Bedingungen durch den Betrieb zu schaffen. Hierzu zählen unter anderem die umfassenden Unterstützungsmaßnahmen, wie sie in § 150 Abs. 2 AGB beispielhaft aufgeführt werden, sowie die differenzierten Kostenregelungen nach § 152 AGB. So gewähren die Betriebe im Rahmen ihrer Unterstützungspflicht bei der Aus- und Weiterbildung auf der Grundlage des BKV umfassende und differenzierte Unterstützungen. Das betrifft z. B. Büchergeld, die teilweise oder völlige Übernahme von Kosten bzw. Gebühren, aber auch die Unterstützung durch das Arbeitskollektiv, durch Bereitstellung von Paten, Kaderaussprachen u. a.

Es zeigt sich, daß die gesetzliche Regelung eine be-

währte Grundlage für eine differenzierte finanzielle Unterstützung bildet. Das betrifft vor allem die besondere Beachtung von sozialen Bedingungen, Studienleistungen sowie die gesellschaftliche Bedeutung der Qualifizierungsmaßnahmen selbst (§ 152 Abs. 3 AGB).

Mitwirkung der Gewerkschaften

Neben den im 2. Kapitel des AGB ausgestalteten Rechten der Gewerkschaften im Betrieb beinhaltet das 7. Kapitel weitere wesentliche konkrete Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation bei der Aus- und Weiterbildung!! Diese Rechte sind für die Gewerkschaftsarbeit und speziell auch für die Wahrnehmung der Interessen der Werkstätigen besonders bedeutsam. Dementsprechend haben der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter bei der Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen eng zusammenzuarbeiten. In allen Phasen der Aus- und Weiterbildung realisieren die gewerkschaftlichen Leitungen ihre Mitwirkungsrechte, die darauf gerichtet sind, die Qualifizierungsziele effektiv zu verwirklichen. So haben sie das Recht, geeignete Werkstätige für die Aus- und Weiterbildung vorzuschlagen (§ 146 Abs. 3 AGB), an Gesprächen mit Werkstätigen über ihre Qualifizierung teilzunehmen (§ 157 Abs. 1 AGB) und im BKV Unterstützungsmaßnahmen für die berufliche Erwachsenenbildung zu vereinbaren sowie die Kontrolle über die Einhaltung der vereinbarten Bedingungen auszuüben. Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom vorgesehenen Abschluß, von der beabsichtigten Änderung oder vorzeitigen Auflösung des Qualifizierungsvertrags zu verständigen (§ 157 Abs. 1 AGB). Bei einer Kündigung des Qualifizierungsvertrags durch den Betrieb ist gemäß § 157 Abs. 2 AGB die vorherige Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung erforderlich.

Die erfolgreiche Durchführung der Aus- und Weiterbildung zielt letztlich auf den qualifikationsgerechten Einsatz der Werkstätigen ab. Das entwickelte Arbeitsvermögen effektiv zu nutzen ist das angestrebte Ziel der beruflichen Erwachsenenbildung, das zugleich einen ökonomischen, sozialen und persönlichkeitsbildenden Effekt beinhaltet. Insofern ist der qualifikationsgerechte Einsatz des Werkstätigen Rechtspflicht des Betriebes wie auch Recht und Pflicht des Werkstätigen und damit Inhalt seiner arbeitsrechtlichen Verantwortung. Aus dem Arbeitsvertrag oder Überleitungsvertrag leitet sich für den Werkstätigen nicht nur der Anspruch auf eine ständige Ausübung des Rechts auf Arbeit unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse und der persönlichen Qualifikation, sondern zugleich seine Verpflichtung zur dauerhaften Tätigkeit entsprechend der erreichten Qualifikation ab. Die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten bei der Aus- und Weiterbildung sowie der notwendige Einsatz arbeitsrechtlicher Stimuli müssen auf dieses gesellschaftliche Erfordernis abzielen. Der qualifikationsgerechte Einsatz des Werkstätigen ist nicht erst nach Erreichen der Qualifikation als eine isolierte Aufgabe zu erörtern, sondern er ist vielmehr in allen Phasen der Aus- und Weiterbildung, der Planung, der Vorbereitung sowie der Durchführung und Kontrolle der Aus- und Weiterbildung zur Handlungsmaxime zu machen. Ungenügende Konsequenz hierbei würde zu Bildungsverlusten und eventuell zu gesellschaftlich nicht gerechtfertigten Fluktuationen führen.

- 1 E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den X. Parteitag der SED, Berlin 1981, S. 49 ff.
- 2 Vgl. W. Thiel, „Sozialistische Arbeitsdisziplin, wesentliches Kriterium für die Erhöhung der Effektivität der Arbeit“, NJ 1980, Heft 12, S. 537 ff.
- 3 ND vom 10. Juli 1979, S. 3.
- 4 Vgl. J. Michas/W. Thiel, Grundfragen der weiteren Entwicklung des sozialistischen Arbeitsrechts bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, Thesen (Dissertation B), Berlin 1977, insbes. S. 31 f.
- 5 Vgl. Autorenkollektiv, Berufsausbildung/Aus- und Weiterbildung (Schriftenreihe zum AGB der DDR, Heft 6), Berlin 1979, S. 136 f.
- 6 Vgl. auch W. Thiel, „Der Qualifizierungsvertrag“, NJ 1978, Heft 8, S. 344 ff.; E. Fätzold/K. Vogler, „Besonderheiten arbeitsrechtlicher Verträge“, NJ 1980, Heft 8, S. 350 f.
- 7 Vgl. R. Hofmann, „Einheitliche Vordrucke für alle Qualifizierungsverträge“, Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 9, S. 411 ff.

Fortsetzung auf S. 543