

liegen, in Besitz haben müssen. Aus dem Ausweis ist die Qualifikation sowie Beginn und Ende jedes Arbeitsrechtsverhältnisses zu ersehen.

Wenn auch alle diese Maßnahmen sich im wesentlichen an die Betriebe und Einrichtungen richten, nicht aber unmittelbar an die Bürger, werden sie doch von ihnen betroffen. So bedeutet die Aufforderung an einen Betrieb, Arbeitskräfte freizustellen, sich von diesen zu trennen. Unter Umständen bleibt dem Betrieb das Recht, die zu entlassenden Arbeitskräfte selbst auszuwählen. Die Befugnis der Ämter, auf die Auswahl der zu werdenden und freizustellenden Arbeitskräfte Einfluß zu nehmen, gibt ihnen aber die Möglichkeit, diejenigen zu bezeichnen, die aus einem bestimmten Betrieb zu entlassen sind. Es soll zwar mit dem Betroffenen ein Einverständnis erreicht werden. Weigert er sich aber, so bleibt dem Betrieb nichts anderes übrig, als ihm zu kündigen. Die Möglichkeit dazu eröffnet § 54 AGB, demzufolge der Betrieb kündigen darf, wenn es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes notwendig ist (s. Rz. 19 zu Art. 24). In einem solchen Falle bleibt dem Gekündigten in der Regel nichts anderes übrig, als die ihm vom zuständigen Amt angebotene Stelle anzunehmen. Im besten Falle hat das Amt mehrere Stellen frei, die es ihm anbietet und unter denen er auswählen kann. Einen nicht vom Amt angebotenen Arbeitsplatz zu erlangen, kann dadurch unmöglich gemacht werden, daß das Amt dem einstellungswilligen Betrieb eine Einstellungsbeschränkung auferlegt oder anordnet, daß die Arbeitsplätze dieses Betriebes nur mit seiner Zustimmung besetzt werden dürfen. So geben also die Befugnisse der Arbeitsverwaltung Möglichkeiten, das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes von Fall zu Fall zu beschränken oder es sogar ganz zunichte zu machen. Inwieweit von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht wird, hängt mit der allgemeinen Situation auf dem Gebiet der Arbeitskräfte ab. Wird die Arbeitskräfteplanung ohne behördliches Eingreifen erfüllt, so wird die Freiheit der Arbeitsplatzwahl nicht eingeschränkt, weil dafür keine Notwendigkeit vorliegt. Gerät die Durchführung der Arbeitskräfteplanung in Unordnung, haben die Ämter die Pflicht, von ihren Befugnissen Gebrauch zu machen. Das in der Verfassung verbrieftete Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes bildet dafür kein Hindernis, weil es nur entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen gewährt ist.

- 25 i) Nicht außer acht gelassen werden darf, daß die Wahl des Arbeitsplatzes in der arbeitsteiligen Industriegesellschaft von der Berufsausbildung determiniert wird. Die Verfassung begründet in Art. 25 Abs. 4 Satz 3 zwar eine Einheit von Recht und Pflicht für alle Jugendlichen, einen Beruf zu erlernen. Aber weder diese Einheit noch das Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes schließen ohne weiteres das Recht auf freie Wahl der Berufsausbildung ein. Durch Berufsberatung und Berufslenkung werden die Jugendlichen veranlaßt, einen Beruf zu wählen, der von den gesellschaftlichen Erfordernissen in einer bestimmten Planungsperiode verlangt wird. Jeder, Lehrvertrag darf nur auf der Grundlage der »Systematik der Ausbildungsberufe«¹⁷ sowie des zwischen den Betrieben und den Räten der Kreise, kreisfreien Städte bzw. Bezirke abgestimmten Planes »Neueinstellung von Schulabgängern in die Berufsausbildung« abgeschlossen werden. Änderungen des Lehrvertrages bedürfen der Zustimmung des Rates des Kreises bzw. des Stadtbezirks (§ 137 Abs. 2 AGB). (Einzelheiten zur freien Berufswahl s. Rz. 37-39 zu Art. 25). Die freie

17 § 129 Abs. 5 AGB; Verordnung über die Systematik der Ausbildungsberufe vom 7. 5. 1970 (GBl. II S. 348); Zweite Durchführungsbestimmung dazu vom 31.2.1972 (GBl. Sdr. Nr. 742); Dritte Durchführungsbestimmung dazu vom 9. 8. 1976 (GBl. Sdr. Nr. 883).