

Rechtsgrundlagen der Personalentwicklungsplanung

Personalentwicklung ist in der betrieblichen Praxis ein Arbeitsgebiet, das große Schnittmengen mit anderen Bereichen der Personalarbeit aufweist sowie zur Mitarbeiterführung, zur Organisationsentwicklung und zur Arbeitsgestaltung. In arbeitsrechtlicher Hinsicht beschränkt sich der Gesetzgeber auf die Regelungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und landespezifisch auf die Schaffung eines Anspruchs auf Bildungsurlaub.

Daneben treten Regelungen für Maßnahmen zur „aktiven“ Arbeitsförderung (vgl. zum Begriff § 5 SGB III). Diese Regelungen entstammen dem öffentlich-rechtlichen geprägten Bereich des Arbeitsförderungsrechts, das im Sozialgesetzbuch III (SGB III) niedergelegt ist. Ein wesentlicher Teil dieser Regelungen findet auch im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs II (SGB II) durch die Verweisungsvorschrift des § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II für Empfänger des sog. Arbeitslosengelds II (in Kraft seit dem 01.01.2005) Anwendung. Im Bereich der Personalentwicklungsplanung ist insbesondere mit § 77 SGB III – Förderung der beruflichen Weiterbildung – ein spezifisches Förderinstrument geschaffen worden.

Personalentwicklungsplanung ohne Kenntnis dieses rechtlichen ‚Korsetts‘ ist undenkbar. Dabei sind die rechtlichen Rahmenbedingungen keineswegs nur hemmender Wirkung, sondern eröffnen mit dem öffentlich-rechtlichen Instrumentarium der Arbeitsförderung auch positive Gestaltungsspielräume. Vor Einführung und Umsetzung einer betrieblichen Personalentwicklungsplanung sollte sich daher jedes Unternehmen im eigenen Interesse vergewissern, wo die Freiräume und rechtlichen Grenzen eines solchen Prozesses liegen.

Das BBiG schafft einen besonderen Schutzrahmen für Auszubildende. Es ist geprägt vom Leitbild des Erziehungsgedankens, das das arbeitsrechtliche Sanktionsinstrumentarium des Arbeitgebers entspre-

chend kanalisiert, das Direktionsrecht erweitert und damit stärker an den Interessen, den Bedürfnissen und den Fähigkeiten des Auszubildenden ausrichtet.

Der Mitarbeiter eines Unternehmens kann aufgrund des konzeptionell im Berufsbildungsgesetz verankerten Fortbildungsvertrags (§§ 1 Abs. 1, 53 ff BBiG) seine innerbetriebliche berufliche Entwicklung aktiv mitgestalten.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das BBiG ist in der Fassung vom 23.03.2005, gültig ab 01.04.2005, grundlegend überarbeitet worden. Es erfasst zwei Formen von Arbeitsverträgen, die der beruflichen Bildung von Arbeitnehmern und damit der Personalentwicklung dienen, und die § 1 BBiG ausdrücklich erwähnt sind: Berufsausbildungsverhältnis, Fortbildungsverhältnis.

Damit ist durch das BBiG nicht nur die erstmalige Ausbildung von Arbeitnehmern erfasst, sondern auch die betriebliche Weiterbildung grundsätzlich Gegenstand des Gesetzes. Während das Berufsausbildungsverhältnis zentraler Regelungsgegenstand ist, finden sich für den Fortbildungsvertrag lediglich rudimentäre Regelungen im Gesetz.

Berufsausbildungsverhältnis

Das Berufsausbildungsverhältnis ist geprägt durch die gesetzlichen Regelungen des BBiG, die als zwingendes Recht zum Schutze des Auszubildenden nicht abgeändert werden können.

Ziele des Ausbildungsverhältnisses: Ziele des Ausbildungsverhältnisses sind gemäß § 1 Abs. 3 BBiG insbesondere:

- die berufliche Grundausbildung und
- Vermittlung von fachlichen Fertigkeiten und Kenntnissen.

Vertragsinhalt und Vertragsvoraussetzungen

Der Vertragsschluss ist, wie jeder andere Arbeitsvertrag, nicht an die Schriftform gebunden. Allerdings findet sich eine dem § 2 Nachweisgesetz (NachwG) entsprechende Vorschrift zur Vertragsniederschrift in § 11 BBiG. Außerdem legt § 12 BBiG ausdrücklich Regelungsgegenstände fest, die nicht Gegenstand eines Ausbildungsvertrags sein können – hierzu zählen insbesondere die Vereinbarung von Vertragsstrafen sowie

pauschalierte Schadenersatzansprüche bei vertragswidrigem Verhalten des Auszubildenden. Die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen, die ein ausbildender Arbeitgeber erfüllen muss, sind in § 28 BBiG niedergelegt. Hierzu zählen, dass der Arbeitgeber keine schweren Gesetzesverstöße gegen das BBiG begangen hat (persönlicher Eignung im Sinne des § 28 BBiG) und die fachlichen Qualifikationen (fachliche Eignung im Sinne des § 29 BBiG) besitzt.

Pflichten des Arbeitgebers

Hauptpflicht des Arbeitgebers aus dem Ausbildungsverhältnis ist die sachliche und persönliche Ausbildung des Vertragspartners. Hierzu gehört auch, dass der Arbeitgeber den Auszubildenden zwecks Besuchs der Berufsschule freizustellen hat – § 15 BBiG. Außerdem regelt § 17 BBiG, dass der Arbeitgeber eine angemessene Vergütung zugunsten des Auszubildenden zu zahlen hat, § 18 BBiG verpflichtet den Arbeitgeber, diese Zahlungen monatlich vorzunehmen. Der Auszubildende hat am Ende seines Ausbildungsverhältnisses gemäß § 16 Abs. 1 BBiG einen Anspruch auf Erteilung eines einfachen Zeugnisses, den der Arbeitgeber unaufgefordert zu erfüllen hat, also ohne dass der Auszubildende das Zeugnis ausdrücklich verlangt. Auf Verlangen des Auszubildenden hat ihm der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 BBiG auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem BBiG, besteht die Möglichkeit der Verhängung eines Bußgeldes bis zu 5.000,- Euro gemäß § 102 BBiG.

Direktionsrecht im Ausbildungsverhältnis

Aufgrund der besonderen Zielsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses und in Anbetracht des regelmäßig jungen Alters des Auszubildenden steht dem Arbeitgeber ein weitgehendes Direktionsrecht zu, dem der Auszubildende Folge zu leisten hat. Das Weisungsrecht des Ausbilders in einem Berufsausbildungsverhältnis ist deshalb und bedingt durch die Funktion des BBiG und dessen Erziehungsgedanken in verschiedener Art und Weise gegenüber dem Direktionsrecht in einem Arbeitsverhältnis modifiziert:

- § 14 Abs. 2 i.V.m. Abs. 2 BBiG beschränkt die Zuweisung von Aufgaben auf solche, die dem Ausbildungszweck dienen und denen der Auszubildende körperlich gewachsen ist (Bußgeldandrohung bei Zuwiderhandlung § 102 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).
- § 13 S. 2 Nr. 4 – 6 BBiG normiert spezifische Obhuts- und Treuepflichten des Auszubildenden, die ihrerseits mit entsprechenden Weisungsrechten korrespondieren (die geltende Ordnung der Ausbildungsstätte ist zu befolgen, Werkzeuge sind pfleglich zu behandeln, Geheimhaltungspflicht).

- § 13 S. 1 Nr. 3 BBiG – weisungsberechtigt sind neben dem Arbeitgeber ausdrücklich auch der Ausbilder und andere weisungsberechtigte Personen.

Pflichten des Auszubildenden: Den Auszubildenden trifft die Arbeitspflicht im Betrieb des Arbeitgebers, außerdem hat er an der Ausbildung teilzunehmen und die Berufsschule zu besuchen.

Fortbildungsvertrag

Ziel des in § 1 Abs. 1 BBiG aufgeführten Fortbildungsvertrages ist nach § 1 Abs. 4 BBiG die Weiterentwicklung der beruflichen Kenntnisse des Arbeitnehmers, um sie den technischen Gegebenheiten anzupassen und so dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs zu eröffnen. Außerdem nennt der Gesetzgeber in § 1 Abs. 5 BBiG ausdrücklich auch die berufliche Umschulung; diese soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen. Hierbei differenziert das neue Berufsbildungsgesetz in den §§ 53 ff BBiG zwischen der beruflichen Fortbildung (Kapitel 2) und in den §§ 58 ff der berufliche Umschulung (Kapitel 3). Der Gesetzgeber hat darüber hinaus in den §§ 64 ff BBiG (Kapitel 4) einen eigenen Normenkomplex für schwerbehinderte Menschen geschaffen und in § 67 BBiG einen eigenen Paragraphen für die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung behinderter Menschen in das BBiG aufgenommen.

Vertragspflichten – Arbeitgeber und Mitarbeiter

Der Fortbildungsvertrag unterliegt den allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen und ist eine Frage der Gestaltung des Arbeitsvertrags. Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Schulung des Arbeitnehmers auf dem vereinbarten Gebiet unter Fortzahlung der Lohnbezüge. Außerdem trifft den Arbeitgeber die Pflicht zur Übernahme der Kosten der Fortbildungsmaßnahme, wozu auch Reise- Übernachtungs- und Verpflegungskosten zählen. Die Pflichten des Fortzubildenden bestehen darin, das vereinbarte Lernziel zu erreichen. Er muss die Kurse besuchen und sich entsprechend auf etwaige Prüfungen vorbereiten. Verletzt er diese Verpflichtungen, können unter Umständen Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers auf ihn zukommen.

Beendigung des Fortbildungsvertrages

Der Fortbildungsvertrag endet regelmäßig mit Erreichung des vereinbarten Zwecks. Das Recht zur ordentlichen vorzeitigen Kündigung wird regelmäßig nicht gegeben sein, wenn es nicht ausdrücklich vereinbart ist, um Lernerfolg und Lernziel nicht zu gefährden.

Rückforderung von Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Finanziert werden die teilweise kostspieligen Maßnahmen zum großen Teil durch den Arbeitgeber. Deshalb stellt sich in der Regel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Frage, ob diese Kosten auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden können. Einen gesetzlichen Anspruch hierauf gibt es nicht, so dass gegebenenfalls eine besondere Rückzahlungsvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien notwendig ist. In einem Berufsausbildungsverhältnis ist demgegenüber eine Rückzahlungsklausel für die Kosten der Berufsausbildung gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nichtig. Dieses Verbot erfasst alle zum Ausbildungsberuf hinführenden Bildungsmaßnahmen; namentlich beispielsweise auch den Führerscheinwerb. In allen übrigen Fällen gilt zum Schutze der freien Berufswahl eine Einschränkung der Vertragsfreiheit zugunsten des Arbeitnehmers. Im normalen Arbeitsverhältnis ist eine solche Klausel dann unwirksam, wenn sie in das Grundrecht des Arbeitnehmers, den Arbeitsplatz frei zu wählen, eingreift, insofern der Arbeitnehmer wegen einer hohen Rückforderung daran gehindert wird, eine berufliche Alternative bei einem neuen Arbeitgeber zu realisieren. Eine solche unangemessene Bindung an den alten Arbeitgeber ist durch eine Abwägung der Arbeitgeber- mit den Arbeitnehmerinteressen zu beurteilen. Zulässig sind solche Rückzahlungsklauseln vor allem dann, wenn dem Arbeitnehmer eine wirtschaftliche, den Marktwert seiner Arbeitskraft erhöhende Ausbildung zugeflossen ist. Die Rückzahlungsverpflichtung trifft den Arbeitnehmer aber auch dann nicht fortwährend. Es gilt vielmehr eine Höchstbindungsdauer von drei Jahren. Sofern nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme bereits drei Jahre vergangen sind, ist davon auszugehen, dass sich die Fortbildungsmaßnahme und die damit verbundenen Ausgaben für den Arbeitgeber amortisiert haben. Es ist daher üblich, die Rückzahlungsquote anteilig um je 1/36 pro Monat nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme zu mindern.

Eine vom Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag aufgestellte Klausel, nach welcher der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss, ist gemäß § 307 BGB unwirksam.

Vertragsstrafe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kritisch zu bewerten sind auch Vertragsstrafen, die dem Arbeitnehmer auferlegt werden, falls dieser sich mit den neu erworbenen, durch den Arbeitgeber finanziell unterstützten Kenntnissen bei anderen Arbeitgebern vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses bewirbt und angestellt wird. Solche Vertragsstrafen stellen einen Eingriff in die Berufswahl- bzw. Berufsausübungsfreiheit dar und dürfen nicht so gewichtig sein, dass sie die freie Berufswahl- bzw. Berufsausübungsfreiheit untergraben.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Sofern zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages wegen der Fortbildungsmaßnahme ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, bemisst sich die Rechtmäßigkeit einer solchen Vereinbarung an der zu gewährenden Karenzentschädigung. Danach ist das Wettbewerbsverbot nur verbindlich, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht. Maßstab ist die Bruttovergütung; eingeschlossen alle Einkommensbestandteile wie Leistungszulagen, Provisionen, 13. Gehalt, sonstige Gratifikationen, Spesenpauschalen (es sei denn reiner Unkostenersatz), Dienstwagen. Außer Ansatz bleiben nur die Arbeitgeberanteile zur Kranken- und Rentenversicherung. Die Fälligkeit der Karenzentschädigung ist identisch mit der Fälligkeit des Gehalts, also regelmäßig am Monatsende. Sofern keine Karenzentschädigung vereinbart ist, ist die Wettbewerbsklausel nichtig. Die Höchstdauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes beträgt 2 Jahre (§ 74 Abs. 1 S. 3 HGB). Die Überschreitung der gesetzlichen Höchstdauer führt aber nicht zur vollständigen Unverbindlichkeit der Wettbewerbsabrede. Diese ist vielmehr bis zur gesetzlichen Grenze von zwei Jahren verbindlich.

Trainingsmaßnahme bei drohender Arbeitslosigkeit – § 77 SGB III

Ein besonderes Instrument der Personalentwicklungsplanung findet sich in § 77 SGB III. Diese Vorschrift sieht eine spezielle finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand vor. Dieses Instrument kann daher in einem engen Anwendungsrahmen auch bei der Personalentwicklungsplanung eine finanzielle Entlastung von den Kosten der Weiterbildungsmaßnahme bedeuten und kommt damit dem Arbeitgeber zugute, der regelmäßig die Kosten der betrieblichen oder außerbetrieblichen Weiterbildung trägt. Zuständiger Leistungsträger ist die jeweilige Agentur für Arbeit. Voraussetzungen für eine solche Förderung sind:

- drohende Arbeitslosigkeit,
- Vorbeschäftigungszeit erfüllt,
- Beratung und Zustimmung durch die zuständige Agentur für Arbeit und
- Weiterbildungsmaßnahme durch die zuständige Agentur für Arbeit anerkannt.

Die Förderung bezieht sich auf die Übernahme von Lehrgangskosten, erfasst aber auch die Übernahme von Reisekosten oder Kosten für eine auswärtige Unterbringung.

Bildungsurlaub

Der Bildungsurlaub ist die zweite Säule der Personalentwicklungsplanung. Soweit kein spezifischer Fortbildungsvertrag geschlossen wurde, existiert grundsätzlich kein individualrechtlicher, gerichtlich einklagbarer Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber – lediglich in einigen landesrechtlichen Vorschriften findet sich ein solcher Anspruch. So schreibt beispielsweise § 3 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) NRW vor, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bildungsurlaub von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr hat. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann dabei zusammengezogen werden. Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitnehmer, die ihren Beschäftigungsschwerpunkt in NRW haben. Der Anspruch wird gewährleistet durch eine Freistellung zwecks beruflicher oder politischer Weiterbildung in anerkannten Bildungseinrichtungen unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts.

Im Übrigen sieht § 37 Abs. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einen Anspruch auf Bildungsurlaub zugunsten von Betriebsratsmitgliedern während ihrer Amtszeit für insgesamt drei Wochen vor. Der Bildungsurlaub erhöht sich auf vier Wochen, wenn das Betriebsratsmitglied vorher nicht einer Jugend- oder Auszubildendenvertretung angehört hat. Allerdings sind nur solche Bildungsmaßnahmen förderfähig und von der entsprechenden Freistellungsregelung erfasst, wenn diese „geeignet“ sind. Geeignet sind solche Fortbildungsmaßnahmen, die einen betriebsverfassungsrechtlichen Bezug haben. Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme muss dabei mit den betrieblichen Interessen vereinbar sein, dies betrifft die zeitliche Lage, die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme und die Frage, ob alle Betriebsratsmitglieder gleichzeitig an einer solchen teilnehmen dürfen. Sofern eine Weiterbildungsmaßnahme kurz vor Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats durchgeführt werden soll, muss das betreffende Betriebsratsmitglied deren Notwendigkeit besonders darlegen. § 40 Abs. 1 BetrVG erlegt dem Arbeitgeber zudem die Verpflichtung zur Kostenübernahme solcher notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen des Betriebsrats auf. Einen gleichgelagerten Anspruch haben Personalratsmitglieder gemäß § 46 Abs. 7 BPersVG. Diese Regelung entspricht im Wesentlichen § 37 Abs. 7 BetrVG.

Praxistipp: Vermeidung von Kündigungen beziehungsweise von Kündigungsschutzklagen:

Bevor ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht oder mit einem Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen einen Aufhebungsvertrag schließt, ist es ratsam, zunächst die Möglichkeiten der öffentlichen Förderung einer Weiterbildungsmaßnahme nach § 77 SGB III durch die zuständige Agentur für Arbeit zu prüfen.

Rechtssprechungshinweise

Zur Angemessenheit einer vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung: BAG, Urteil vom 25.07.2002, Az.: 6 AZR 311/00, in: AiB 2005, 58.

Zur Rückzahlung der Ausbildungs- und Fortbildungskosten in einem Arbeitsverhältnis: BAG, Urteil vom 05.12.2002, Az.: 6 AZR 216/01, DB 2004, 141-142.

Zur Rückzahlungspflicht von Fortbildungskosten in einem Formularvertrag: BAG, Urteil vom 11.04.2006, Az.: 9 AZR 610/05, in: [BB 2006, 2134-2137](#) = NZA 2006, 1042-1046 = NJW 2006, 3083-3086 = DB 2006, 2241-2243.

Zur Höchstdauer von Wettbewerbsverboten: LAG Düsseldorf, Urteil vom 4. März 1997, Az: 3 Sa 1644/96, in: NZA-RR 1998, 58-59.

Zum Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungsgebühr: Hessisches LAG, Urteil vom 08.09.2006, Az.: 3 Sa 1635/05.

Zu den Anforderungen an eine berufliche Arbeitnehmerweiterbildungsmaßnahme im Sinne des ArbWeitBiG NW: LAG Hamm, Urteil vom 02.05.2007, Az.: 18 Sa 1994/06.

Zur Rückzahlungspflicht von Fortbildungskosten in einem Formularvertrag: ArbG Karlsruhe Urteil vom 25.04.2006, Az.: Ca 19/06, in: NZA-RR 2006, 516-519.

Links

www.arbeitsagentur.de (hier finden Sie u. a. die Durchführungshinweise der BA für die einzelnen Fördermaßnahmen)

www.bmas.de (hier finden Sie u. a. ein Verzeichnis der für allgemeingültig erklärten Tarifverträge)

Autor

Tobias Kador (TKador@t-online.de)