

Weiterbildung

Man lernt nie aus! Fort- und Weiterbildungen sind Voraussetzung für eine langfristige Karriere. Doch sind sie auch verpflichtend? Wer trägt die Kosten und beutet Bildungsurlaub eine Sprachreise nach Spanien?

Es stand in fast jedem Poesie-Album, auf Einschulungskarten oder als weise Widmung in Lexika und Lateinwörterbüchern: „Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück.“ Das Zitat des britischen Komponisten Benjamin Britten könnte aktueller nicht sein. In vielen Berufen ändern sich die Anforderungen an das Knowhow der Mitarbeiter in einer Geschwindigkeit, die es schwierig macht, immer am Ball zu bleiben und vorn „mitzurudern“.

Haben Sie sich vorgenommen, in diesem Jahr etwas für Ihre berufliche Weiterbildung zu tun? Wer die richtigen Maßnahmen ergreift, kann seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt deutlich steigern. Doch wie sieht es arbeitsrechtlich beim Thema Fort- und Weiterbildung aus? Gibt es eine Weiterbildungspflicht? Müssen Sie Ihre Freizeit opfern und wer trägt die Kosten?

Sind berufliche Weiterbildungen eigentlich Pflicht?

„Nein, weder ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, Fort- und Weiterbildungen anzubieten, noch kann er sie anordnen. Es sei denn, es gibt eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. Wer seinen Chef hier in die Pflicht nehmen will, sollte genauer nachschauen. Übrigens: Wenn der Arbeitgeber seit Jahren Fortbildungen anbietet, kann unter Umständen ein Anspruch aus einer sogenannten betrieblichen Übung entstehen.“

Also sind auch Arbeitnehmer nicht verpflichtet, eine angebotene Weiterbildung wahrzunehmen?

„Nicht grundsätzlich, allerdings gibt es hier Ausnahmen. Für manche Berufsgruppen, wie zum Beispiel Fachanwälte, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Sicherheit, besteht durchaus eine gesetzliche Pflicht zur Fortbildung. Auch wenn eine Fortbildung notwendig, um die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung weiterhin zu erfüllen, kann der Arbeitgeber die Teilnahme daran anordnen. Denn reichen die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers eines Tages zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben nicht mehr aus, droht ihm in letzter Konsequenz die Kündigung, wenn er zuvor angebotene Fortbildungsmaßnahmen nicht wahrgenommen hat.“

Müssen Arbeitnehmer die Kosten für die Weiterbildung selber zahlen?

„Auch hier kommt es maßgeblich auf die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Bei einer freiwilligen Fortbildung ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, die Kosten zu tragen. Oftmals ist aber bereits vertraglich geregelt, dass der Arbeitgeber die Kosten übernimmt und den Arbeitnehmer während der Fortbildung bei

Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellt. Ordnet der Arbeitgeber die Fortbildung an, so muss er sie bezahlen und auch eventuelle Reise- und Unterbringungskosten übernehmen.“

Kann eine Weiterbildung auch eine Alternative zur Gehaltserhöhung sein?

„Auch wenn der Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildung übernimmt, handelt es sich dabei rechtlich nicht immer um Lohn, jedenfalls dann wenn sie im überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt. Allerdings kann eine erfolgreich abgeschlossene Fortbildung in jedem Fall in einer Gehaltsverhandlung mit dem Arbeitgeber ein gutes Argument für eine Gehaltserhöhung sein.“

Was ist eine Rückzahlungsklausel?

Hat der Arbeitgeber für die Fortbildung (hohe) Kosten aufgewandt und der Arbeitnehmer durch die Teilnahme an der Fortbildung einen nicht unerheblichen beruflichen Vorteil erlangt, werden häufig Rückzahlungsklauseln im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. So kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter faktisch für eine gewisse Zeit an sich binden. Bei einer Lehrgangsdauer von bis zu einem Monat ist z.B. eine sechsmonatige Bindung angemessen, während bei einer drei- bis viermonatigen Fortbildung in der Regel eine zweijährige Bindungsfrist möglich ist. Während der Bindungsdauer muss sich dann die Rückzahlungspflicht zeitanteilig entsprechend mindern.

Die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln ist jedoch von der Rechtsprechung an enge Voraussetzungen gebunden. So muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Beginn der Fortbildung auf alle Folgen klar und unmissverständlich hinweisen und die Vereinbarung darf keine Beurteilungsspielräume offenlassen. Der Arbeitnehmer ist auch nur dann zur Rückzahlung verpflichtet, wenn der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich in seiner Sphäre liegt. Eine arbeitgeberseitige Kündigung zum Beispiel aus betriebsbedingten Gründen kann nicht wirksam zur Rückzahlungsverpflichtung führen.“

Woher sollen Arbeitnehmer die Zeit für Weiterbildungen nehmen?

„Ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer für eine Fortbildung freigestellt wird und ob für diese Freistellung das Entgelt fortgezahlt wird, kann er mit dem Arbeitgeber aushandeln. Genauso ist es möglich, dass der Mitarbeiter seine Arbeitszeit reduziert und in der gewonnenen Zeit die Weiterbildung absolviert - ohne Entgeltfortzahlung. Ob der Arbeitnehmer dann nach Beendigung der Fortbildung wieder Anspruch auf Rückkehr in einen Vollzeitjob hat, ist Verhandlungssache. Auch ein unbezahlter Sonderurlaub ist möglich, dessen Voraussetzungen und Ausgestaltungen ebenfalls frei ausgehandelt werden können.“

Was ist Bildungsurlaub?

„Viele, aber nicht alle Bundesländer haben Bildungsurlaubsgesetze erlassen, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bildungsurlaub meist zur politischen und beruflichen Weiterbildung gewähren. Derzeit bestehen solche Gesetze in Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland Pfalz, Saarland,

Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein sowie Nordrhein Westfalen. Die verschiedenen Gesetze unterscheiden sich hier in den konkreten Einzelheiten. Meistens aber gewähren sie dem Arbeitnehmer eine gewisse Anzahl an bezahlten Arbeitstagen im Kalenderjahr, an denen der Arbeitgeber ihn zum Zweck der Weiterbildung von der Arbeit freistellen muss.“