

Arbeitszeit – Freizeit – Lernzeit

Einige Vorüberlegungen aus juristischer Sicht

I. Der arbeitsrechtliche Diskussionsstand

Die Weiterbildung der Arbeitnehmer ist im Arbeitsrecht – um es höflich auszudrücken – kein zentrales Thema. Dies mag ein wenig damit zusammenhängen, daß es auf Bundesebene kein „Weiterbildungsgesetz“ gibt, dessen Auslegung und Handhabung vermutlich sehr schnell die Aufmerksamkeit der Juristen finden würde. Die Rechtsfragen der im Berufsbildungsgesetz geregelten beruflichen Erstausbildung haben dementsprechend einige Aufmerksamkeit gefunden.

1. Bildungsurlaub

Soweit auf Landesebene Bildungsurlaubs- oder Arbeitnehmerweiterbildungsgesetze existieren, haben sie Anlaß für ein Nachdenken über ihren Sinn und ihre Auslegung gegeben. Besonderes Interesse fand insoweit das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen¹, das die berufliche und die politische Bildung betrifft. Was im einzelnen darunter fällt, ist in liebevoller, noch nicht abgeschlossener Kleinarbeit vom BAG bestimmt worden.² Daß eine Krankenschwester auch einen Italienischkurs belegen kann, wurde mit dem Gesichtspunkt gerechtfertigt, sie könne ja italienischsprechende Patienten betreuen müssen³, und die „ökologische Wattenmeerexkursion“ wurde mit dem Argument gebilligt, bei entsprechendem inhaltlichen Schwerpunkt handle es sich um eine Maßnahme politischer Bildung.⁴ Diese wurde allerdings auf solche Kenntnisse beschränkt, die man im Gesellschaftssystem der Bundesrepublik nutzen kann. Für einen in Havanna durchgeführten Kurs über die „aktuelle politische und soziale Situation in Kuba“ wurde dies verneint, da der „Transfer“ der vermittelten Kenntnisse auf das Verhalten in Deutschland nicht erkennbar war.⁵

¹ GVBl 1984, 678

² Überblick bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Auflage, Reinbek 1998 Rn 606 ff.

³ BAG DB 1993, 2235

⁴ BAG DB 1994, 584

⁵ BAG DB 1999, 638

2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Nach den §§ 96 – 98 BetrVG hat der Betriebsrat ein Beratungsrecht in bezug auf alle Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber. Ein Mitbestimmungsrecht besteht nach § 98 Abs. 1 nur hinsichtlich der „Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung“, die dann vorliegt, wenn die Maßnahme entweder im Betrieb stattfindet oder zwar von einer fremden Firma durchgeführt wird, der Arbeitgeber jedoch wesentlichen Einfluß auf die organisatorische Ausgestaltung und die Inhalte besitzt.⁶ Erfasst sind etwa Lehrgänge aller Art, insbesondere solche, die notwendige Kenntnisse für die tägliche Arbeit vermitteln⁷, sowie solche, die eine Zusatzqualifikation verschaffen wollen.⁸ Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Durchführung von Abschlußprüfungen, allerdings nur, soweit keine gesetzliche Regelung besteht.⁹

Die Frage, ob überhaupt betriebliche Berufsbildung stattfindet, entscheidet der Arbeitgeber allein. Für die zwei wichtigsten Entscheidungstypen besteht eine Sonderregelung: § 98 Abs. 2 räumt dem Betriebsrat das Recht ein, der Bestellung einzelner Ausbilder zu widersprechen oder ihre Abberufung zu verlangen, wenn sie die persönliche oder fachliche Eignung im Sinne des BBiG nicht besitzen oder ihre Aufgaben vernachlässigen. § 98 Abs. 3 BetrVG gibt dem Betriebsrat zum zweiten ein Vorschlagsrecht bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die an einer vom Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar (z.B. durch Freistellung) geförderten Bildungsmaßnahme teilnehmen, und sieht im Falle unüberbrückbarer Meinungsverschiedenheiten eine Entscheidung durch die Einigungsstelle vor. Dies ist von praktischer Bedeutung nur dann, wenn Betriebsrat *und* Arbeitgeber insgesamt mehr Personen vorgeschlagen haben als Teilnehmerplätze vorhanden sind oder wenn der Arbeitgeber einen „Betriebsratskandidaten“ ablehnt. Hat der Betriebsrat lediglich Bedenken gegen einzelne vom Arbeitgeber ins Spiel gebrachte Personen geäußert, selbst aber keine Vorschläge gemacht, greift das Mitbestimmungsrecht nicht ein.¹⁰

Aus der Tatsache, daß sich beide Fallgruppen auf Einzelfälle beziehen, wird geschlossen, daß im übrigen nur generelle Regelungen der Berufsbildung der Mitbestimmung unterliegen und die dem einzelnen Auszubildenden erteilten Weisungen dem Einflußbereich des Betriebsrats entzogen sind.

⁶ BAG DB 1992, 741

⁷ BAG DB 1986, 1341

⁸ BAG DB 1988, 1325

⁹ BAG DB 1986, 1341

¹⁰ BAG DB 1988, 760

3. Tarifverträge

In einzelnen Bereichen existieren Tarifverträge über Weiterbildung, die gleichfalls etwas Interesse gefunden haben. Da kaum staatliche Normen existieren, steht den Tarifparteien ein weiter Spielraum offen.¹¹ Zu erwähnen ist insbesondere der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für die Metallindustrie Nord-Württemberg/Nord-Baden vom 11.02.1988 und der Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie von 1990.¹² Danach werden insbesondere die folgenden Punkte geregelt:

- Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über den Qualifizierungsbedarf und legen einmal jährlich einen „Qualifizierungsplan“ fest. Dabei sind neben den betrieblichen Belangen auch die Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Weiter verständigt man sich über Art, Umfang und Durchführung der (betrieblichen oder außerbetrieblichen) Maßnahme.
- Die Weiterbildungsangebote werden im Betrieb veröffentlicht, so daß grundsätzlich jeder Arbeitnehmer eine Teilnahmechance besitzt.
- Die Kosten der Maßnahme trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von dritter Seite übernommen werden. Während der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme wird die bisherige Vergütung fortbezahlt. Reise- und Lehrgangszeiten, die außerhalb der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit liegen, werden wie normale Arbeitszeit (also ohne Überstundenzuschläge) vergütet.
- Wer eine Weiterbildungsmaßnahme absolviert hat, erhält eine Zulage von 3 %, wenn er drei Monate nach ihrem Abschluß noch keine zusätzliche oder höherwertige Aufgabe erhalten hat. Die Zulage wird mindestens zehn Monate lang bezahlt und erlischt erst mit der nächsten tariflichen Lohnerhöhung. Diese Regelung findet sich allerdings nur in der Metallindustrie.
- Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung gilt der spezifischen Qualifizierung von Frauen. Dieser Teil muß entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen. Eine solche Regelung findet sich allerdings nur im Drucktarif.
- Vereinzelt wird auch die Weiterbildung während des Erziehungsurlaubs vorgesehen.¹³

¹¹ Säcker-Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, München 1992, S. 190

¹² In den entscheidenden Passagen dokumentiert in WSI-Mitt 1992, 396 f. Dort sind auch drei weitere Tarifverträge (Deutsche Shell AG, Heizungs-, Klima und Sanitärtechnik sowie Berliner Buchhandel) abgedruckt.

¹³ Bispinck WSI-Mitt 1992, 335

Die praktische Umsetzung des Metalltarifs wurde von einer Forschungsgruppe eingehend beobachtet und analysiert.¹⁴ Danach steht verbaler Aufgeschlossenheit von Geschäftsleitungen und Betriebsräten eine stark defizitäre Praxis gegenüber.¹⁵ In der Mehrzahl der Betriebe findet keine regelmäßige Bedarfsermittlung statt. Den Betriebsräten fehlt die Zeit und die nötige fachliche Qualifikation, um sich dieses Themenkreises anzunehmen.¹⁶ Die vom Tarifvertrag ausgehenden Impulse werden als relativ gering eingeschätzt, wobei die Geschäftsleitungen noch sehr viel pessimistischer als die Betriebsräte sind.¹⁷ Daß sich daran in der Zwischenzeit Wesentliches geändert hätte, ist nicht ersichtlich.

4. SGB III

Das Thema „Weiterbildung“ spielt schließlich im Rahmen des AFG bzw. heute des SGB III eine nicht unbeträchtliche Rolle. Strukturelle Kurzarbeit nach § 175 SGB III und die Bezuschussung von Sozialplanleistungen nach §§ 254 ff. SGB III hängen davon ab, daß insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Auch abgekoppelt von solcher „Nothilfe“ finanziert die Bundesanstalt für Arbeit in weitem Umfang Maßnahmen der Fortbildung.

5. Arbeitsvertragsrecht

Während diese Einzelregelungen durchaus Aufmerksamkeit erfahren haben, ist dies bei der Grundsatzfrage nicht der Fall, ob eigentlich die „Weiterbildungszeit“ zur Arbeitszeit zählt. Der verbreitetste Kommentar zum Arbeitszeitgesetz schweigt sich über die Frage aus¹⁸, in der Lehrbuchliteratur gibt es – soweit ersichtlich – nur eine Stimme, die die Einbeziehung als eine Form der Herstellung der „Arbeitsvoraussetzungen“ bewertet.¹⁹ Immerhin scheint die Rechtsprechung dahin zu neigen, daß vom Arbeitgeber angeordnete oder nahegelegte Weiterbildungsmaßnahmen zur Arbeitszeit gehören. Anders läßt es sich nicht erklären, daß das BAG²⁰ eine Betriebsvereinbarung über Gleitzeit als verletzt ansah, weil

¹⁴ Bahn Müller-Bispinck-Schmidt WSI-Mitt 1991, 171 ff. und insbesondere WSI-Mitt 1992, 338 ff.

¹⁵ Bahn Müller u. a. WSI-Mitt 1992, 341

¹⁶ Vgl. auch Hammer, Berufsbildung und Betriebsverfassung. Begriff und Grenzen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, Baden-Baden 1990, S. 169

¹⁷ Bahn Müller u. a. WSI-Mitt 1992, 347

¹⁸ Neumann-Biebl, Arbeitszeitgesetz, Kommentar, 12. Auflage, München 1995, insbesondere Erläuterungen zu § 2

¹⁹ Däubler, Arbeitsrecht 2, a.a.O., Rn 605

²⁰ DB 1989, 1978

der Arbeitgeber eine Schulungs- und Informationsveranstaltung für Kundenberater nicht in die Kernarbeitszeit gelegt hatte: Insoweit war das freie Entscheidungsrecht des einzelnen über den Einsatz seiner Arbeitskraft beeinträchtigt. Ansonsten hat der in der Studentenbewegung häufig beschworene Satz, Studium sei „Arbeit für die Gesellschaft“, wenig praktischen Niederschlag gefunden.

II. Der Umgang mit der Qualifikation in anderen Teilen der Rechtsordnung

Die im Arbeitsrecht zu konstatierende Zurückhaltung setzt sich im Zivilrecht fort. Der Erwerb und die Bewahrung von Qualifikation sind – pauschal gesprochen – Privatsache. Wer versagt, hat die Konsequenzen zu tragen.

1. Haftung wegen mangelnder Sachkunde

Die Frage gewinnt insbesondere bei den sog. freien Berufen eine gewichtige praktische Dimension.²¹ Ärzte sind verpflichtet, bei Diagnose und Therapie den Stand der medizinischen Wissenschaft zu beachten;²² dies hat durch Lektüre der Fachpresse und durch Besuch von Seminaren zu erfolgen.²³ Rechtsanwälte müssen die neueste Rechtsprechung kennen, soweit sie veröffentlicht ist.²⁴ Die glaubhafte Behauptung, man sei „vielbeschäftigt“ und „überarbeitet“ gewesen, ist ohne jede rechtliche Bedeutung.²⁵ Da die die Haftung auslösende „Fahrlässigkeit“ eine objektive Größe ist²⁶, tritt die Haftung überall dort ein, wo jemand nicht in der Lage ist, die ihm übertragene Funktion angemessen zu erfüllen. So haftete ein Tankwagenfahrer persönlich auf Schadensersatz, weil er beim Einfüllen von Benzin an einer Tankstelle durch unsachgemäßes Hantieren eine Fontäne hervorgerufen hatte, die das umliegende Erdreich verschmutzte. Nach Auffassung des BGH²⁷ half es ihm nicht, daß er vor Beginn seiner Tätigkeit nicht ausreichend in die Technik des Auffüllens unterwiesen worden war. Daß deshalb auch der Arbeitgeber haftete und der Fahrer diesem gegenüber einen Regreßanspruch hatte, war relativ uninteressant, weil dieser mittlerweile in Konkurs gefallen war.

²¹ Umfassend Hirte, *Berufshaftung*, München 1996

²² Münchener Kommentar zum BGB, 3. Auflage, München 1997 (im folgenden MüKo)-Mertens § 823 Rn 367

²³ Hirte, S. 100

²⁴ MüKo-Hanau § 276 Rn 151

²⁵ BGH VersR 1972, 886

²⁶ § 276 BGB spricht von der „im Verkehr erforderlichen Sorgfalt“

²⁷ DB 1994, 634

2. Die Schutzlosigkeit des Rechtsguts „Qualifikation“

Der „Privatheit“ der Qualifikation entsprechend trägt der Einzelne das Risiko des Verlustes. Ändern sich die Umweltbedingungen, sind beispielsweise traditionelle Setzer nicht mehr gefragt, ist eine jahrelange Ausbildung praktisch gegenstandslos. Ob die Qualifikation „etwas wert“ ist, entscheidet ausschließlich der Markt.

Daneben kann es allerdings Fälle geben, in denen der Einzelne seine Qualifikation durch staatlichen Eingriff oder durch schuldhaftes Verhalten eines anderen verliert. Verlangt etwa der Staat für die Ausübung einer bestimmten Funktion höhere Formalqualifikationen als bisher, ist höchst zweifelhaft, ob der schon im Beruf Befindliche hier Bestandsschutz genießt. Immerhin würde es wohl rechtsstaatlichen Erfordernissen zuwiderlaufen, ihn von heute auf morgen ohne die Möglichkeit der „Nachschulung“ auf die Straße zu setzen. Im Falle der Reaktorfahrer in Kernkraftwerken, von denen plötzlich ein Fachhochschulabschluß verlangt wurde, kam nach langen Auseinandersetzungen eine entsprechende Regelung zustande.²⁸

Gegenüber Eingriffen durch Mitbürger bleibt die Qualifikation dagegen ohne jeden Schutz. Unter den „sonstigen Rechten“ im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB, deren Verletzung zum Schadensersatz verpflichtet, wird sie nicht erwähnt.²⁹ Ein beschränkter mittelbarer Schutz ergibt sich dadurch, daß bei Eingriffen in Gesundheit und körperliche Unversehrtheit Ersatz des Erwerbsschadens geltend gemacht werden kann; nachweisbare Verdiensteinbuße ist daher auszugleichen. Die Tatsache, daß man einen bestimmten Beruf nicht mehr ausüben kann, wird als immaterieller Schaden qualifiziert.³⁰ Dies führt ggf. zur Erhöhung des Schmerzensgelds, weil beispielsweise ein Pianist wegen einer Handverletzung seine Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

3. Ergebnis

Der stiefmütterliche Schutz der Qualifikation läßt sich nicht nur im Hinblick darauf kritisieren, daß das Individuum in einem zentralen Bereich seiner Persönlichkeit schutzlos bleibt. Vielmehr ist die Handhabung des geltenden Rechts nicht eben ein Anreiz dafür, Zeit und Geld in Qualifikation zu investieren. Im Grunde ist man bei einer frühliberalen Herangehensweise stehengeblieben: Als

²⁸ Vgl. Richtlinie für den Fachkundenachweis für Kernkraftwerkspersonal, GMBI 1979, 233

²⁹ Siehe die umfassende Darstellung bei MüKo-Mertens Erläuterungen zu § 823 BGB

³⁰ MüKo-U. Stein § 847 Rn 24

einziges Steuerungsmittel wird neben dem Markt (und der Schulpflicht) die Haftung eingesetzt.

Die Einschaltung des Arbeitgebers

In der Realität verlassen sich Arbeitgeber keineswegs generell darauf, der Einzelne werde schon für diejenigen Fähigkeiten sorgen, die er am Arbeitsplatz benötige. Vielmehr erweist es sich aus betriebswirtschaftlicher Perspektive als nützlich, die Beschäftigten an die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsprozesses anzupassen. Dies bedeutet notwendigerweise eine Konzentration auf betrieblich verwendbares Wissen und dort einsetzbare Fähigkeiten. Dazu zählt in neuerer Zeit auch die „soziale Kompetenz“.

Niemand wird es dem Arbeitgeber verdenken können, wenn er in erster Linie solche Qualifikationsmaßnahmen fördert, die dem eigenen Unternehmen zugute kommen. Einen Konkurrenten dadurch zu unterstützen, daß ein eben mit den neuesten Erkenntnissen versehener Arbeitnehmer zu diesem abwandert, wäre eine wenig sinnvolle Verhaltensweise. Das Gesetz läßt daher die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots zu, das allerdings nicht länger als zwei Jahre nach dem Ausscheiden dauern darf und das überdies mit einer sog. Karenzentschädigung in Höhe von mindestens der halben Vergütung verbunden ist. Verbreitet sind deshalb Rückzahlungsklauseln, die einen Arbeitnehmer verpflichten, einen Teil der Weiterbildungskosten zurückzugewähren, wenn er vor Ablauf von drei Jahren aus dem Unternehmen ausscheidet. Voraussetzung hierfür ist allerdings immer, daß der Betroffene entweder einen geldwerten Vorteil (z.B. eine Beförderung) erlangte oder daß die Qualifizierungsmaßnahme seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhte.³¹ Mit beiden Mitteln wird die Mobilität der Beschäftigten beschränkt, was insbesondere bei diskontinuierlicher Erwerbsbiographie erhebliche Probleme aufwirft.

Weiterbildung als Gemeinschaftsaufgabe

4. Die Legitimationsgrundlagen

Die Veränderung der beschriebenen Regeln läßt sich mit drei Überlegungen rechtfertigen.

Die Verengung auf die einzelwirtschaftliche Perspektive ist unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten wenig sinnvoll. Je höher und umfassender die Qualifikation ist, um so innovativer der Arbeitsprozeß. Von daher spricht schon die

³¹ BAG DB 1992, 893; BAG DB 1996, 531

marktmanente Logik für eine Erleichterung der Fortbildung wie auch für einen besseren Schutz des Erworbenen.

Würde man die Weiterbildung generell aus dem Bereich der privaten „Erwerbsvorsorge“ herausnehmen und in das Beschäftigungssystem integrieren, würde sich die Sicht auf vorhandene Arbeitszeiten ändern. Aus einer 35- würde bei Einzelnen möglicherweise eine 42- oder eine 45-Stunden-Woche, deren Verkürzung mit Rücksicht auf mittlerweile erreichte arbeitskulturelle Standards angezeigt wäre.

Schließlich läßt sich Weiterbildung mit dem Gedanken der Persönlichkeitsentfaltung rechtfertigen – nicht nur im Hinblick auf das erworbene Wissen, sondern auch deshalb, weil Expertenwissen unter den bisherigen Bedingungen die Austauschbarkeit des Einzelnen verringert.

5. Umsetzungsmechanismen

a) Kollektivverträge

Weiterbildung kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt werden; rechtliche Hindernisse bestehen insoweit nicht. Die oben mitgeteilten Erfahrungen mit vorhandenen Tarifverträgen stimmen allerdings wenig optimistisch. Zwei Faktoren scheinen hierfür maßgebend zu sein, ohne daß sich aus Sicht des Verfassers derzeit allerdings eine durch harte empirische Fakten untermauerte Einschätzung vornehmen ließe.

Weiterbildung ist zum einen ein Kostenfaktor für die Unternehmen. Ihn zu tragen, sind sie nur bereit, wenn auch der Nutzen für sie selbst relativ klar auf der Hand liegt.

Zum zweiten spricht man nicht ganz zu Unrecht von einer Bildungsabstrenzung der Arbeitnehmer. Sie beruht auf Zeitproblemen, aber auch darauf, daß die berufliche Erstausbildung sehr lange gedauert hat. Manche werden auch befürchten, durch den Besuch bestimmter Maßnahmen die eigene Expertenfunktion im Betrieb in Frage zu stellen. Schließlich kann die Befürchtung eine Rolle spielen, daß im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen deutlich wird, daß die eigenen Kenntnisse oder der eigene Gesundheitszustand defizitär sind, was im Extremfall den Arbeitsplatz gefährden kann.

Angesichts dieser „Interessenlage“ ist es nur bedingt aussichtsreich, Weiterbildung der Selbststeuerung durch die sozialen Gegenspieler zu überlassen. Sie werden schwerlich bereit sein, Lernzeit und Arbeitszeit stärker als bisher zu integrieren.

b) Staatliche Maßnahmen

Eine „Qualifizierungsoffensive“ bedarf des staatlichen Anschubs. Möglich sind dabei gleichermaßen verbindliche Vorgaben wie auch Anreize. Zum ersten gehören z.B. die Erhebung einer Abgabe („Weiterbildungsabgabe“) sowie die verbindliche Einbeziehung der Fortbildungszeit in die Arbeitszeit. Auch eine „Lockerung“ der Wettbewerbsverbote und eine Einschränkung der Rückzahlungsklauseln kommt in Betracht. Ein Anreiz kann in finanziellen Gratifikationen, aber auch darin bestehen, daß die einmal erworbene Qualifikation einen besseren Schutz als bislang genießt. Die im politischen Raum propagierten Zielvorstellungen müssen ernst genommen werden. Vom Standortvorteil „Qualifikation“ darf nicht nur in Bundestagsdebatten und Hochglanzbroschüren die Rede sein.

Vereinbarungsbestand und Herkunft

Der Vereinbarungbestand wurde auf Grundlage der Rückmeldungen auf die Schreiben der Hans-Böckler-Stiftung aufbereitet. Insgesamt konnten 387 Vereinbarungen mit Ergänzungen zur Weiterbildung ausgewertet werden, von denen allerdings nur 73 originäre, speziell zur Weiterbildung abgeschlossene Vereinbarungen sind. Die übrigen 314 Vereinbarungen sind solche, in denen Weiterbildungsaspekte im Zusammenhang anderer Themenfelder geregelt sind.

Die Vereinbarungen streuen über alle Branchen, mit großer Schwerepunktion in den Bereichen Metall, Chemie, öffentliche und private Dienstleister. Eine grobe Aufstellung zeigt, daß die Mehrheit aus Betrieben des produktiven Bereiches kommt.

	Hauptziel
Anzahl der Vereinbarungen	387
darunter originäre Vereinbar.	73
betriebsinterne Kurse	121
Prüfungsausschüsse	10
Herkunft:	
Betriebs-VGL-Bereich	218
ParVGL-Bereich	71
Prüfungsausschüsse	10
Dienstleistungs	68
Öffentliche Verwaltungen	21
Nicht zugeordnet	1