

Aus- und Weiterbildung VI

# Weiterbildaungsvereinbarung – Was es zu beachten gilt

Weiterbildungen werden tagtäglich gemacht. Einer klaren Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Form einer Weiterbildaungsvereinbarung wird dabei oftmals nicht genügend Beachtung geschenkt. Es ist jedoch wichtig, die einzelnen Punkte für beide Parteien klar und verständlich vertraglich zu regeln.

› Nicole Prince, Raffael Steger

Jeder erfolgreiche Unternehmer kann dies bestätigen: Einer der wichtigsten Schlüssel zum Erfolg ist der Mitarbeiter. Erfolgreiche Unternehmer denken in Lösungen und in Branchen mit stetigem Fachkräftemangel (Transport, Ingenieure, Spezialköche, et cetera) ist die Tendenz zu einer sehr weitgehenden Unterstützung des Mitarbeiters zunehmend feststellbar. Der vorliegende Artikel zeigt Grenzen und Lösungen für HR-Verantwortliche und Mitarbeiter im Zusammenhang mit Weiterbildaungsvereinbarungen auf.

## Grundlagen der Vereinbarung

Das schweizerische Recht enthält keine Regelung, welche sich ausdrücklich mit Weiterbildaungsvereinbarungen befasst. Mit Art. 328 OR verfügt das Arbeitsrecht jedoch über eine genügend offene und flexible Bestimmung, um Regeln zur Weiterbildung bilden zu können. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. In der heutigen rasch wandelnden Berufswelt wird auch das berufliche Fortkommen als ein von Art. 328 OR geschütztes Gut anerkannt.

Gemäss den Gerichten besteht jedoch kein generelles Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung. Unter einem generellen Recht auf Weiterbildung wird bei-

### ! kurz & bündig

- › Absolvirt der Arbeitnehmer eine Weiterbildung, sollten alle relevanten Punkte mit einer schriftlichen Weiterbildaungsvereinbarung vor Beginn der Weiterbildung klar geregelt werden.
- › Werden gewisse Punkte nicht geregelt, kann der Arbeitgeber beispielsweise bei vorzeitiger Kündigung des Arbeitnehmers keine Rückerstattung der von ihm übernommenen Kosten sowie der von ihm gewährten Zeit verlangen.
- › Es gibt Grenzen, welche es bei der Redaktion einer Weiterbildaungsvereinbarung zwingend zu beachten gilt, ansonsten die Weiterbildaungsvereinbarung nicht gültig und damit gerichtlich nicht durchsetzbar ist.

spielsweise das Recht auf eine bestimmte Anzahl bezahlter Urlaubstage zum Zweck der Weiterbildung verstanden. Ein solches Recht besteht derzeit nur, wenn sich ein solcher Anspruch aus dem Arbeitsvertrag oder aus einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag ergibt.

Im Sinne einer umfassenden Weiterbildaungspolitik wurden am 1. Januar 2017 das Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) sowie die Verordnung über die Weiterbildung (WeBiV) in Kraft gesetzt. Art. 5 WeBiG verzichtet auf die Verankerung eines Rechts auf Weiterbildung oder konkreter Pflichten der Arbeitgeber, hält jedoch in allgemeiner Weise fest, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter begünstigen sollen.

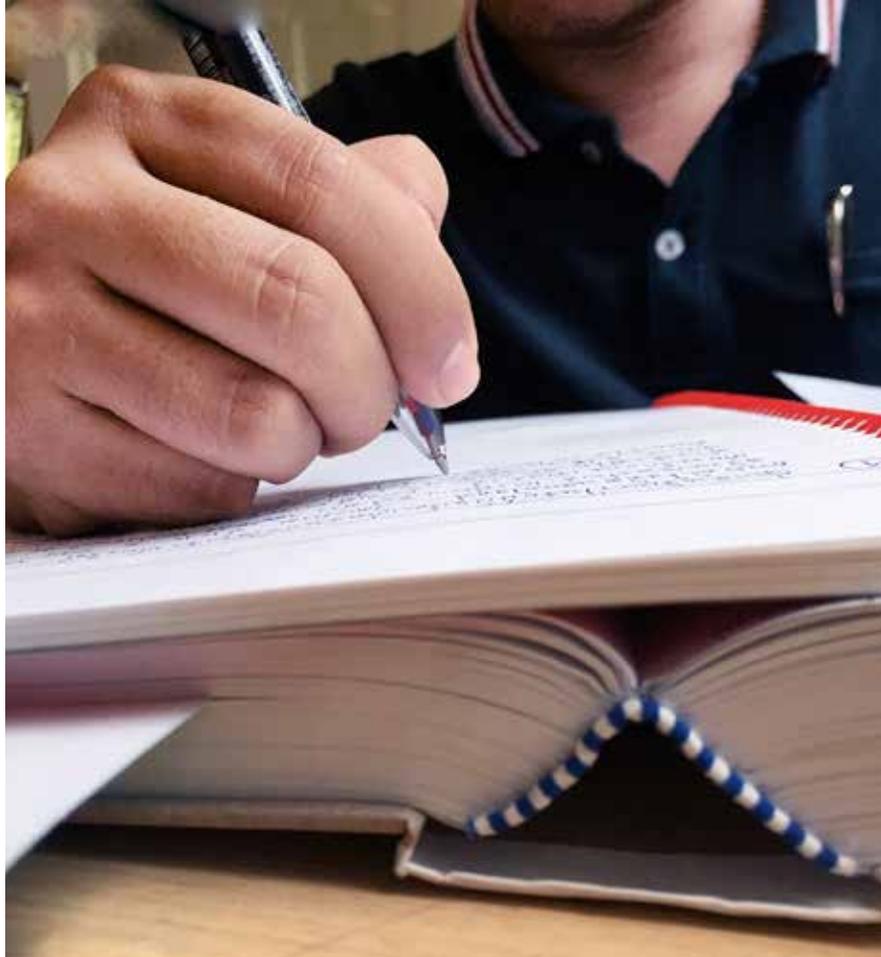
## Zulässigkeit und Grenzen

Der Inhalt einer Weiterbildaungsvereinbarung kann nicht beliebig geregelt werden. Es gibt Grenzen, welche den Arbeitnehmer schützen sollen. Werden diese nicht eingehalten, ist eine Weiterbildaungsvereinbarung nicht gültig und kann dementsprechend gerichtlich nicht durchgesetzt

werden. Zulässig ist es, bei einem Weiterbildungsabbruch oder dem Nichtbestehen der Prüfung eine volle Kostenrückerstattungspflicht des Arbeitnehmers vorzusehen. Ebenfalls grundsätzlich zulässig ist eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer, sollte er während oder kurz nach Absolvierung der Weiterbildung selbst kündigen bzw. Anlass zu einer Kündigung geben, rückzahlungspflichtig wird.

Wichtig für die Gültigkeit der Weiterbildungsvereinbarung ist, dass die vom Arbeitnehmer zurückzuerstattenden Kosten wie die Kurskosten, allfällige Reise-, Übernachtungs-, Verpflegungs- oder Prüfungskosten, allfällige Kosten für ein Zertifikat und der Zeitraum, innert welchem die Kündigung eine Rückzahlungspflicht auslöst, genau definiert werden. Ebenfalls geregelt werden sollte die Frage, ob die Rückerstattung lediglich die Kosten oder auch die dafür aufgewendete Zeit umfasst.

Auf jeden Fall darf die genannte Rückerstattungspflicht die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers nicht übermässig eingengen. Das Kündigungsrecht darf wirtschaftlich nicht auf Jahre vereitelt wer-



den. In diesem Sinne anerkennen die Gerichte einen Zeitraum von drei Jahren in der Regel als angemessen, wobei die Zeitspanne im Einzelfall wesentlich von der Art und dem Ausmass der Weiterbildung abhängt. Die Rückerstattungspflicht sollte zudem in dem Sinne gestaf-

felt werden, dass beispielsweise für jedes Jahr/jeden Monat, das/den der Arbeitnehmer das Unternehmen früher verlässt, ein gewisser Prozentsatz der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten zurückerstattet werden muss. Wird nichts betreffend die Rückerstattung der Auf-

Anzeige

# Überholspur für Professionals

Zeit- und ortsunabhängig studieren an der  
Fernfachhochschule Schweiz

flexibel.  
berufsbegleitend.  
digital.  
[ffhs.ch](http://ffhs.ch)

MSc Business Administration

MAS Business- & IT-Consulting

MAS Wirtschaftspsychologie

MAS Business Law

MAS Digital Education

Executive MBA

MAS Web for Business

MAS Industrie 4.0

MAS Arbeit 4.0

MAS Gesundheitsförderung

**FFHS**   
Fernfachhochschule Schweiz  
Mitglied der SUPSI

wendungen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer geregelt – und zwar sowohl für während als auch für nach Absolvierung der Weiterbildung – kann der Arbeitgeber seine Aufwendungen nicht zurückverlangen.

## Arbeitszeit und Kosten

Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber angeordnet oder die zur Ausübung des Berufs notwendig, das heisst gesetzlich vorgeschrieben sind, müssen von diesem bezahlt werden. Zu den vom Arbeitgeber zu übernehmenden Kosten zählen dabei nicht nur die Kurskosten, sondern alle damit im Zusammenhang anfallenden Auslagen wie beispielsweise Fahrtspesen. Ist die Weiterbildung jedoch lediglich wünschbar oder wurde auf Wunsch des Arbeitnehmers erlaubt, müssen die Kosten vom Arbeitnehmer übernommen werden. Es ist jedoch zulässig, dass der Arbeitgeber in diesen Fällen die Kurskosten oder einen Teil der Kosten übernimmt.

Zwingend Arbeitszeit stellt die Zeit für Weiterbildungen dar, die auf Anordnung des Arbeitgebers oder aufgrund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen erfolgen. Genau wie bei der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber kann auch hier gemeinsam vereinbart werden, dass bei wünschbaren oder auf Wunsch des Arbeitnehmers erlaubten Weiterbildungen die gesamte Zeit oder ein Teil davon als Arbeitszeit angerechnet wird.

## Steuerliche Abzugsfähigkeit

Per 1. Januar 2016 wurde die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für die Aus- und Weiterbildung neu geregelt. Gestützt auf die neue Regelung, können Arbeitnehmer alle berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten nach dem ersten Abschluss auf der Sekundarstufe II oder bei Fehlen eines solchen Abschlusses ab dem vollendeten 20. Lebensjahr, sofern es sich dabei nicht um die Ausbildungskosten bis und mit dem ersten Abschluss auf der Sekundarstufe II handelt, abziehen. Nicht abzugsfähig sind Kosten für Aus-

und Weiterbildungen, die nicht berufsorientiert sind (Liebhaberei, Hobby). Der Abzug ist auf höchstens 12 000 CHF pro Person und Steuerperiode beschränkt. Arbeitgeber können die von ihnen getragenen Kosten der berufsorientierten Aus- und Weiterbildung für das eigene Personal ebenfalls steuerlich zum Abzug bringen. Wichtig ist, die übernommenen Kosten im Lohnausweis in Ziffer 13.3 zu bescheinigen, sollte die Rechnung auf den Arbeitnehmer lauten.

## Bundesbeiträge

Ab Januar 2018 werden die Bundesbeiträge für Kurse, welche auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten, direkt an die Absolvierenden ausbezahlt. Der Bund übernimmt nach Absolvieren der eidgenössischen Prüfung 50 Prozent der angefallenen Kursgebühren, maximal aber 9500 CHF (bei einer Berufsprüfung) beziehungsweise 10 500 CHF (bei einer hö-

heren Fachprüfung). Der Absolvierende muss ein Gesuch stellen, um die Beiträge zu erhalten. Weitere Informationen zu den Voraussetzungen wie auch die zur Online-Gesuchseingabe sind auf der Homepage des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI ([www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch)) zu finden.

## Fazit

Zusammengefasst gesagt, kann eine klare Regelung bei Weiterbildungen der Arbeitnehmer je nach Einzelfall komplex sein und einige Zeit in Anspruch nehmen. Damit die Vereinbarung über eine Weiterbildung gültig ist, müssen zwingend einige Punkte beachtet werden. Eine Weiterbildungsvereinbarung, die vor Gericht auch durchsetzbar ist, bedingt daher eine sorgfältige Vertragsgestaltung. Es lohnt sich jedoch, diese Zeit zu investieren und gegebenenfalls Hilfe bei einem Experten zu suchen. «



## Porträt



**Nicole Prince**  
Rechtsanwältin

Nicole Prince ist Rechtsanwältin bei Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG.



**Raffael Steger**  
Rechtsanwalt und Partner

Raffael Steger ist Rechtsanwalt und Partner bei Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG.



Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte ist eine national und international tätige Wirtschaftskanzlei, inklusive Notariat, mit Büros in Luzern und Baar (ZG).



## Kontakt

[nicole.prince@krlaw.ch](mailto:nicole.prince@krlaw.ch)  
[raffael.steger@krlaw.ch](mailto:raffael.steger@krlaw.ch)  
[www.krlaw.ch](http://www.krlaw.ch)