

## Aus- und Weiterbildung IV

# Rechtliche Tücken bei Weiterbildungsvereinbarungen

Der Arbeitgeber bezahlt seinem Mitarbeiter eine teure Ausbildung, welche dieser bereits nach kurzer Zeit aufgrund der hohen zeitlichen Belastung am Arbeitsplatz sowie von familiären Verpflichtungen abbricht. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht ein Streit über die von der Ausbildungsstätte geforderten Kosten.

› Hubert Rüedi, Sara Ledergerber

Heutzutage absolviert fast jeder Mitarbeiter im Laufe seiner Karriere eine oder mehrere berufliche Weiterbildungen, an deren Kosten sich die Arbeitgeber häufig zumindest teilweise beteiligen. Trotz der Bedeutung im Arbeitsalltag sind Weiterbildungsvereinbarungen beziehungsweise Rückzahlungsverpflichtungen gesetzlich kaum geregelt und klärende Bundesgerichtsentscheide fehlen über weite Strecken.

## Weiterbildungsvereinbarungen

Um unnötige Konflikte zu vermeiden, sind klare vertragliche Abreden zwischen den Parteien wichtig. Dieser Beitrag zeigt, worauf bei Weiterbildungsvereinbarungen zu achten ist und welche Punkte in einer Weiterbildungsvereinbarung geregelt werden sollten.

### Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen

Ob mit dem Arbeitnehmer Rückzahlungsverpflichtungen für die vom Arbeitgeber übernommenen Aus- bzw. Weiterbildungskosten verabredet werden können, ist nicht so sehr davon abhängig, welche Partei die Aus- beziehungsweise Weiter-

bildung wünscht, sondern vielmehr davon, ob die entsprechende Aus- oder Weiterbildung dem Arbeitnehmer einen dauerhaften Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bietet. Ist dies der Fall, sind gemäss

### kurz & bündig

- › Trotz der grossen Bedeutung im Arbeitsalltag sind Weiterbildungsvereinbarungen beziehungsweise die Rückzahlungsverpflichtungen gesetzlich kaum geregelt. Klärende Bundesgerichtsentscheide fehlen über weite Strecken.
- › Um Konflikte zu vermeiden, sind klare vertragliche Abreden zwischen den Parteien wichtig.
- › Gemäss der herrschenden Lehre ist eine Abrede, wonach der Arbeitnehmer bei einem Abbruch der Ausbildung oder beim Nichtbestehen der Prüfung die vollen Kosten zurückzuerstatten hat, zulässig, dies zumindest dann, wenn der Arbeitgeber nicht für den Abbruch oder das Scheitern verantwortlich ist.

Lehre und Rechtsprechung Rückzahlungsverpflichtungen für Ausbildungskosten mit dem Arbeitnehmer zulässig. Die Rückzahlungspflicht kann sowohl die eigentlichen Kurskosten wie auch den Lohn für die dafür aufgewendete Zeit umfassen. Da Rückzahlungsverpflichtungen die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers einschränken und diese Einschränkung nicht übermässig sein darf, sind die Rückzahlungsverpflichtungen zeitlich und betragsmässig zu limitieren.

### Zeitliche Beschränkung von Rückzahlungsverpflichtungen

Wie lange ein Arbeitnehmer einer Rückzahlungsverpflichtung unterworfen werden darf, ist gesetzlich nicht geregelt und hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Das Bundesgericht hat sich bislang zur maximalen Dauer von Rückzahlungsvorbehalten nicht explizit geäussert. Ausgehend von der kantonalen Praxis empfehlen wir für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse eine maximale Dauer von drei Jahren, wobei auch geregelt werden sollte, dass sich die Verpflichtungsdauer im Falle einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit auch entsprechend verlängert.

### **Betragsmässige Beschränkung von Rückzahlungsverpflichtungen**

Nebst der zeitlichen Verpflichtungsdauer ist auch die Höhe des zurückzuzahlenden Betrages zu definieren. Gemäss der herrschenden Lehre ist eine Abrede, wonach der Arbeitnehmer bei Ausbildungsabbruch oder Nichtbestehen der Prüfung die vollen Kosten zurückzuerstatten hat, zulässig, dies zumindest dann, wenn der Arbeitgeber nicht für den Abbruch oder das Scheitern verantwortlich ist.

Ausgehend davon, dass bei Vollendung der Aus- oder Weiterbildung der Arbeitnehmer sein durch die Aus- oder Weiterbildung erlangtes Wissen in das Unternehmen einbringt und somit das Unternehmen auch von der Aus- oder Weiterbildung des Arbeitnehmers profitiert, werden in der Praxis teilweise degressive Rückzahlungsvorbehalte gefordert. Wie jedoch bereits bei der zeitlichen Verpflichtungsdauer existieren auch bezüglich der betraglichen Staffelung von Rückzahlungsverpflichtungen keine gesetzlichen Vorgaben und keine einheitliche Rechtsprechung. Wir empfehlen hier jeweils im Einzelfall zu entscheiden und dabei nebst der Höhe der Ausbildungskosten auch zu berücksichtigen, in welchem Interesse die Ausbildung lag.

### **Wegfall von Rückzahlungsverpflichtungen bei einem begründeten Anlass?**

Die Frage, ob Rückzahlungsverpflichtungen nicht anwendbar sind, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat oder umgekehrt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet, ohne dass ihm der Mitarbeiter hierzu begründeten Anlass gegeben hat, ist ebenfalls umstritten. Das Bundesgericht hat diese Frage bis anhin nicht beantwortet, es existieren jedoch eine ganze Reihe von kantonalen Gerichtsentscheiden, welche diese Praxis bejahen.

Gemäss der kantonalen Praxis trifft den Mitarbeiter keine Rückzahlungsverpflichtung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen

auföst. Gleich verhält es sich, wenn der Arbeitgeber begründeten Anlass für die Kündigung geboten hat, indem er beispielsweise schlechte Arbeitsbedingungen zu verantworten hat oder mögliche Versprechungen gegenüber dem Mitarbeiter nicht einlöst. In diesen Fällen fällt nach der kantonalen Rechtsprechung auch eine gültig vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung dahin.

### **Anspruch auf Gleichbehandlung**

In der Schweiz gibt es nebst dem Gleichstellungsgesetz, welches eine Geschlechterdiskriminierung verbietet, kein Gesetz, welches im Bereich des Zivilrechts einen über die Geschlechterdiskriminierung hinaus geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz aufstellt. Es existiert daher auch für den Bereich des Arbeitsrechts keine gesetzliche Pflicht zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmer.

In der Lehre hat sich jedoch die Ansicht durchgesetzt, dass den Arbeitgeber bei Weisungen und freiwilligen Leistungen eine Pflicht zur Gleichbehandlung trifft. Diese Auffassung wird aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hergeleitet.

Die Gleichbehandlungspflicht bei freiwilligen Leistungen bedeutet, dass der Arbeitgeber einzelne Mitarbeiter nicht ohne sachlichen Grund benachteiligen darf, eine Besserstellung einzelner Mitarbeiter ist hingegen erlaubt.

In Bezug auf die freiwillige (Teil-)Finanzierung von Weiterbildungen hat dies zur Folge, dass einem einzelnen Mitarbeiter der Anspruch auf (Teil-)Finanzierung der Weiterbildung nicht verwehrt werden darf, wenn eine Übernahme der Kosten der Praxis des Unternehmens entspricht.

Anzeige

## Für Ihre Weiterbildung von Marketing bis Leadership

Erweitern Sie Ihre Kompetenzen in Marketing und Leadership mit unseren EMBA-, DAS-, CAS-Studiengängen und Fachkursen.

Neues Angebot: CAS Marketing Management

[wirtschaft.bfh.ch/weiterbildung](http://wirtschaft.bfh.ch/weiterbildung)

Web-Code: C-WIR-26

Infoveranstaltung:  
23. November 2017,  
18.00 bis ca. 19.30 Uhr



Berner  
Fachhochschule



Ein klarer Anspruch auf die Finanzierung einer Fortbildung ist dann berechtigt, wenn deren Verweigerung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

- › Staffellung des Betrags der Rückzahlungsvereinbarung
- › Ereignisse, die zum Dahinfallen der Rückzahlungsvereinbarung führen

Da Streitigkeiten oft wegen unklarer Vereinbarungen entstehen, empfiehlt es sich, bei der Ausarbeitung der Vereinbarung einen Juristen beizuziehen. ‹‹

## Fazit

Wegen der fehlenden gesetzlichen Regelungen und der uneinheitlichen Gerichtspraxis empfiehlt sich, eine möglichst umfassende vertragliche Regelung zwischen den Parteien in Bezug auf die Tragung der Ausbildungskosten und allfällige Modalitäten der Rückzahl zu treffen. Insbesondere sollten in einer Weiterbildungsvereinbarung die folgenden sieben Punkte geregelt sein:

- › Art und Umfang der Ausbildung
- › Art und Höhe der durch den Arbeitgeber übernommenen Kosten
- › Umfang der Anrechnung an die Arbeitszeit
- › Folgen bei Abbruch der Ausbildung / Nichtbestehen der Prüfung / Verzögerung des Ausbildungsabschlusses
- › Zeitlicher Umfang der Rückzahlungsvereinbarung, allfällige Verlängerung infolge längerer Arbeitsunfähigkeit



## Porträt



**Hubert Rüedi**  
Rechtsanwalt und Partner



Hubert Rüedi ist Rechtsanwalt und Partner bei Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG.



**Sara Ledergerber**  
Rechtsanwältin



Sara Ledergerber ist Rechtsanwältin bei Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG.



## Kontakt

hubert.ruedi@krlaw.ch, sara.ledergerber@krlaw.ch, www.krlaw.ch

# In Lyss ist die Mitarbeitergesundheit Chefsache.

Damit Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht nur vorbeugend, sondern nachhaltig wirkt, muss sich die ganze Unternehmensführung dafür engagieren. Das zeigt das Beispiel der Gemeindeverwaltung Lyss, wo die abteilungsübergreifende Sensibilisierung für Gesundheitsthemen zu spürbaren Verbesserungen geführt hat.



Sabrina Gerber (Leiterin Personal) und Bruno Steiner (Leiter Finanzen), Projektverantwortliche BGM

Nicht nur wegen seiner präventiven Wirkung gegen krankheitsbedingte Absenzen steht das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei der Gemeindeverwaltung Lyss regelmässig auf der Traktandenliste. Im Berner Seeland hat man nämlich erkannt, dass mit standort- und abteilungsübergreifenden Massnahmen zum Thema «Gesundheit am Arbeitsplatz» das Verständnis und der Austausch unter den rund 250 Mitarbeitenden gefördert werden. Und schliesslich, so Personalleiterin Sabrina Gerber, stellen auch immer mehr Bewerberinnen und Bewerber die Frage nach einem gesunden Arbeitsplatz.

### Mehrjährige rollende Gesundheitsplanung

Damit das BGM auch nachhaltige Wirkung erzielt, steht bei der Gemeindeverwaltung Lyss jedes Jahr ein anderer gesundheitsrelevanter Aspekt im Zentrum der rollenden Mehrjahresplanung. Zuerst werden die leitenden Mitarbeitenden sensibilisiert und in Weiterbildungen so geschult, dass sie ihr Wissen gewinnbringend an ihre Abteilungen weitergeben können. Dies, wie der Leiter Finanzen Bruno Steiner betont, im Bewusstsein, dass «Gesundheit sich nicht von oben verordnen lässt. Aber wir können unsere Mitarbeitenden dazu anregen, das eigene Verhalten zu reflektieren.»

### Führungsebene als Multiplikator

So wurde etwa der letztjährige Schwerpunkt «Umgang mit Stress» unter der fachkundigen Leitung von Visana an zwei halbtägigen Workshops vertieft. Mit dabei waren fast alle leitenden Mitarbeitenden als auch der Gemeindepräsident. «Dieses Commitment des Gemeinderates war natürlich ein starkes Signal für unser Engagement», berichtet Bruno Steiner. Die Rückmeldungen der Teilnehmer zeigten denn auch, «dass an diesen Tagen nicht bloss zugehört wurde, sondern etwas passiert ist. Gesundheit am Arbeitsplatz wurde als wichtiges Thema wahrgenommen.»

### Externe Partner ins Boot holen

Dieses Beispiel zeigt: Erfolgreiches BGM muss breit abgestützt sein, erst recht, wenn es dereinst durch das Gemeindeparlament im Personalreglement verankert werden soll. Darum hat man sich für die kompetente Vermittlung der Materie auch einen externen Partner gesucht. Dabei fiel die Wahl laut Sabrina Gerber nicht zufällig auf den langjährigen Versicherungspartner Visana: «Schliesslich wollen wir wann immer möglich die bestehenden Ressourcen in unserer Gemeinde nutzen.»

### Gemeinde Lyss

Mit über 14 000 Einwohnern und 950 industriellen sowie gewerblichen Betrieben mit rund 8000 Arbeitsplätzen ist Lyss die grösste Gemeinde im Berner Seeland. Die Gemeindeverwaltung ist von ihrer Grösse her mit einem KMU vergleichbar. Sie beschäftigt gegen 170 fest angestellte Mitarbeitende sowie durchschnittlich um die 80 Personen, die im Stundenlohn angestellt sind.  
[www.lyss.ch](http://www.lyss.ch)

### BGM – mit System zum Erfolg

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist mehr als Prävention, es ist Ausdruck echten Interesses an der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Visana berät und unterstützt Sie bei der systematischen Umsetzung – mit Referaten, Seminaren, Unfallprävention und Berechnungstools.  
[visana.ch/bgm](http://visana.ch/bgm)