



Weiterbildungsvereinbarung

Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmenden ist gross. Weiterbildungen sind daher zentral. Dieser Artikel geht näher auf den Inhalt der zwischen den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu schliessenden Weiterbildungsvereinbarung ein.

■ von Raffael Breitler

Grundlagen

Rechtliche Vorgaben betreffend Weiterbildungen finden sich nur vereinzelt. Seit 2017 sind zwar das Weiterbildungsgesetz sowie die Verordnung über die Weiterbildung in Kraft. Diese beinhalten jedoch keine Rechte und Pflichten im Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Weitere Bestimmungen sind etwa in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, im Gleichstellungsgesetz, im Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe oder in der Verordnung über die Luftfahrt zu finden. Teilweise enthalten auch Gesamtarbeitsverträge entsprechende Vorgaben. Im Obligationenrecht sind ebenfalls kaum relevante Bestimmungen zu finden. Nebst einem Anspruch auf Bildungsurlaub im Bereich der ausserschulischen Jugendarbeit beinhaltet Art. 328 OR lediglich die Verpflichtung der Arbeitgebenden, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu schützen, wozu das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmenden gezählt wird.

Allgemeine Regelungen betreffend Weiterbildung werden daher oftmals in betriebsinternen Reglementen oder in Richtlinien aufgenommen und sodann in individuellen Weiterbildungsvereinbarungen fallbezogen konkretisiert. Falls nicht bereits allgemeine Bedingungen vorhanden sind, bedarf es in der Regel einer etwas ausführlicheren individuellen Weiterbildungsvereinbarung.

Form und Inhalt

Weiterbildungsvereinbarungen bedürfen nicht zwingend der Schriftlichkeit. Sie können auch stillschweigend geschlossen werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch die Schriftform.

Weiterbildungsverpflichtung

Mit Blick auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit können die Parteien vereinbaren, dass

sich die Arbeitnehmenden zu einer Teilnahme an einer bestimmten Weiterbildungsveranstaltung verpflichten. Demgegenüber stehen Weiterbildungsvereinbarungen, welche dem Wunsch des Arbeitnehmenden entspringen.

Arbeitszeit

In der Weiterbildungsvereinbarung ist festzuhalten, ob die Weiterbildung Arbeitszeit darstellt oder nicht, ob allenfalls das Pensum vorübergehend reduziert wird, ob die Weiterbildung an Arbeitstagen stattfindet oder ob dafür Ferientage bezogen, Zeit vorgeholt oder Mehrstunden kompensiert werden müssen oder ob unbezahlter Urlaub gewährt wird.

Soweit die Weiterbildung von den Arbeitgebenden angeordnet wurde oder von Gesetzes wegen (z. B. bei medizinischem Personal) vorgeschrieben ist, gilt die Zeit für die Weiterbildung zwingend als Arbeitszeit. Die für die Vor- und Nachbereitung aufgewendete Zeit zählt ebenfalls zur Arbeitszeit. Dabei sind die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten zu beachten. Gilt die Weiterbildungszeit nicht zwingend als Arbeitszeit, können und sollten die Parteien diesbezüglich eine Vereinbarung treffen.

Kostenverteilung

In der Regel fallen Gebühren für die Weiterbildung selbst, Materialkosten, Fahr- und Verpflegungskosten sowie Anmelde- und Prüfungsgebühren an. Der genaue Leistungsumfang der Arbeitgebenden sollte durch präzise Angaben der Auslagen sowie eines konkreten Betrags oder Prozentsatzes definiert werden.

Handelt es sich bei den Weiterbildungskosten allerdings um notwendige Auslagen im Sinne von Art. 327a Abs. 1 OR, sind die Kosten zwingend von den Arbeitgebenden zu bezahlen. Um notwendige Auslagen handelt es sich bei gesetzlich oder durch die Arbeitgebenden vorgeschriebenen Weiterbildungen. Die

Weiterbildung ist auch dann vollumfänglich von den Arbeitgebenden zu bezahlen, wenn die durch Verbände gesetzten Standards allgemein anerkannt sind und Weiterbildungen verlangen. Ein Spezialfall dürfte vorliegen, wenn die Weiterbildung die genannten Kriterien zwar nicht erfüllt, indes als ausschliesslich arbeitsplatzspezifisch zu qualifizieren ist. Haben die Arbeitgebenden Kenntnis von solchen Weiterbildungen, so müssen sie dafür auch die Kosten tragen, ausser sie erteilen die Weisung, dass die Weiterbildung nicht besucht werden dürfe. Nebst den Kosten für die Weiterbildung sind auch etwaige Auslagen für die Anreise zu bezahlen. Vereinbarungen, wonach die Arbeitnehmenden solche notwendigen Kosten vollumfänglich oder teilweise zu tragen haben, werden als nichtig eingestuft.

Falls es sich um Weiterbildungskosten handelt, die der Einarbeitung dienen, sind diese den Arbeitnehmenden ebenfalls zwingend zu ersetzen. Solche Ausbildungen zu Einarbeitungszwecken erfolgen in der Regel auf eine bestimmte Arbeit bei einem bestimmten Arbeitgebenden und dauern meistens relativ kurz, wobei kein staatlich anerkannter Titel erlangt wird, welcher den Arbeitnehmenden bei einem anderen Arbeitgebenden Vorteile bringt. Handelt es sich hingegen um Ausbildungskosten, welche bereits für die Stellenbesetzung selbst vorausgesetzt waren, sind diese nicht von den Arbeitgebenden zu bezahlen, ausser dies wird entsprechend vereinbart.

Soweit es sich nicht um zwingend von den Arbeitgebenden zu übernehmende Kosten handelt, können sich die Arbeitgebenden freiwillig zur Übernahme solcher Kosten verpflichten.

Lohn

Bei einer Weiterbildung, welche vorwiegend der konkreten Arbeitsstelle dient (was meist bei von den Arbeitgebenden angeordneten oder vom Gesetz vorgeschriebenen Weiterbildungen der Fall ist), ist während der Weiterbildung auch Lohn zu bezahlen. Eine andere Abrede ist nicht zulässig. Zu beachten sind die Vorgaben zu Mehrstunden. Ohne eine gegenseitige Vereinbarung ist gemäss Art. 321c Abs. 3 OR ein Lohnzuschlag zu bezahlen, falls der Besuch der Weiterbildung zu Überstunden führt. Bei nicht kompensierten Mehrstunden,



die als Überzeit qualifiziert werden, ist ebenfalls ein Zuschlag zu entrichten (Art. 13 Abs. 1 ArG). Auch während einer krankheitsbedingten Abwesenheit ist weiter Lohn zu bezahlen. Soweit in einem Gesetz oder in einem Gesamtarbeitsvertrag nichts Gegenteiliges bestimmt ist, kann allerdings vereinbart werden, dass Lohn während der Weiterbildungszeit im übrigen Lohn inbegriffen ist.

Dient die Weiterbildung hingegen nicht nur der jeweiligen Arbeitsstelle, bzw. ist diese nicht vom Gesetz vorgeschrieben, handelt es sich nicht um Arbeit. Diesfalls ist eine Weiterbildung wie eine Freizeitbeschäftigung zu behandeln, und es ist kein Lohn geschuldet. Daran ändert sich auch nichts, falls die Weiterbildung für die Arbeitgebenden nützlich ist.

Rückzahlungsverpflichtung

Arbeitgebende bieten Arbeitnehmenden des Öfteren an, auch die Kosten von nicht zwingenden Weiterbildungen zu übernehmen. Zum Zwecke der Mitarbeiterbindung kann in einer Vereinbarung eine Verpflichtung zur Rückleistung der durch die Arbeitgebenden für die Arbeitnehmenden bezahlten Weiterbildungskosten aufgenommen werden. Damit soll Klarheit über die Folgen geschaffen werden, falls das Arbeitsverhältnis während oder

nach Abschluss der Weiterbildung beendet wird, die Arbeitnehmenden die vorgesehene Prüfung nicht bestehen oder die Weiterbildung abbrechen.

Im Obligationenrecht wie auch im Weiterbildungsgesetz finden sich zur Frage der Zulässigkeit solcher Rückzahlungsverpflichtungen keine ausdrücklichen Regelungen. Gewisse Gesamtarbeitsverträge beinhalten entsprechende Vorgaben. Die Rechtsprechung lässt Rückzahlungsverpflichtungen zu. Allerdings sind verschiedene strenge Kriterien zu beachten, welche nachfolgend näher beleuchtet werden.

Nichtvorliegen einer (betriebs-)notwendigen Auslage

Rückzahlungsverpflichtungen für Arbeitnehmende sind nicht in jedem Bereich zulässig. Werden die Weiterbildungskosten als (betriebs-)notwendige Auslagen gemäss Art. 327a OR qualifiziert, müssen die Arbeitgebenden diese zwingend selbst bezahlen (vgl. zur Qualifikation als notwendige Auslage).

Ausserhalb dieses Bereichs und sofern die Weiterbildung auch bei anderen Arbeitgebenden einen dauerhaften Vorteil bringt, ist eine Beteiligung der Arbeitgebenden an den Wei-

terbildungskosten als freiwillig einzustufen, und es kann eine Rückzahlungsverpflichtung vereinbart werden.

Abrede und Form

Eine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmenden muss zwischen den Parteien vereinbart werden, was aus Beweisgründen sinnvollerweise schriftlich erfolgt. Zwingend ist dies allerdings nicht. Zu beachten sind jedoch z. B. im Arbeitsvertrag vereinbarte Formvorschriften. Falls sich die Arbeitnehmenden krass treuwidrig verhalten, können die Weiterbildungskosten unter Umständen selbst ohne vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung zurückverlangt werden. Darauf sollten die Arbeitgebenden sich jedoch nicht verlassen.

Zeitpunkt

Gemäss Rechtsprechung wird verlangt, dass die Verpflichtung zur Rückzahlung von Kosten im Zusammenhang mit der Weiterbildung vor Beginn des Weiterbildungskurses vereinbart wird.

Ausgestaltung der Klausel

In der Rückzahlungsklausel ist zu erwähnen, was passiert, falls nach Abschluss der Weiterbildung gekündigt wird. Abgesehen davon sollte im Voraus geklärt werden, was passiert, falls die Weiterbildung abgebrochen, die Prü-



fung nicht bestanden oder die Stelle bereits während der Weiterbildung gekündigt wird.

Es ist zu definieren, welche Kosten und welcher Betrag zurückzuerstatten sind (z.B. Kurskosten, Prüfungskosten, Reisekosten, Übernachtungskosten etc.). Zulässig ist, dass auch eine Rückzahlung für den empfangenen Lohn stipuliert wird, welcher während der Weiterbildungszeit bezahlt wurde. Dies muss in der Vereinbarung jedoch ausdrücklich festgehalten sein.

Des Weiteren ist der genaue Zeitraum festzulegen, während welchem die Rückzahlungsverpflichtung Geltung beansprucht. In der Regel ist die Rückzahlungsverpflichtung auf maximal drei Jahre nach Abschluss der Ausbildung zu beschränken. Es kommt jedoch auf den Einzelfall, namentlich auf die Höhe der Kosten, an.

Die Rückzahlungsverpflichtung ist schliesslich degressiv auszugestalten. Mithin muss sich der zurückzubezahlende Betrag gegen Ende der Zeitdauer verringern. Damit soll berücksichtigt werden, dass die Arbeitgebenden bereits von der Weiterbildung profitieren, je näher die Arbeitnehmenden dem Weiterbildungsende kommen. In der Praxis sieht man teilweise Abstufungen nach Jahren. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten. Abstufungen nach Jahren werden von den Gerichten zum Teil kritisch beurteilt. Es wird daher empfohlen, vielmehr eine Abstufung nach Monaten vor-

zunehmen. Mit einer feineren Abstufung wird erreicht, dass die Kündigungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht übermässig eingeschränkt wird.

Wegfall

Nach ständiger Rechtsprechung fällt eine Rückzahlungsverpflichtung unabhängig vom Vereinbarten dahin, wenn die Arbeitgebenden das Arbeitsverhältnis kündigen, ohne dass ihnen die Arbeitnehmenden dazu begründeten Anlass gegeben haben (z.B. bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen oder bei Umstrukturierungen) oder wenn die Arbeitnehmenden das Arbeitsverhältnis aus einem von den Arbeitgebenden zu verantwortenden Anlass auflösen (z.B. schlechte Arbeitsbedingungen, Arbeitsortverlegung, Mobbing, Nichteinhalten von Versprechen). Diese Wegfallgründe können ebenfalls in der Weiterbildungsvereinbarung erwähnt werden, gelten jedoch auch, wenn dies nicht der Fall ist.

Verpflichtung zur Berichterstattung

Sinnvollerweise ist in der Weiterbildungsvereinbarung auch eine Pflicht der Arbeitnehmenden zu statuieren, die Arbeitgebenden regelmässig über den Stand der Weiterbildung zu informieren und eine Bestätigung über den tatsächlichen Besuch der Weiterbildung vorzulegen. Zu stipulieren ist auch eine Meldepflicht, falls die Weiterbildung beendet wurde, ein vorzeitiger Abbruch erfolgte oder eine Prüfung wiederholt werden muss.

Fazit

Für die Arbeitnehmenden ist es wichtig, sich laufend weiterzubilden, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten und gut positionieren zu können. Den Arbeitgebenden helfen gut ausgebildete Arbeitnehmende. Insbesondere ist es wichtig, dass Arbeitgebende mit dem technologischen und digitalen Wandel mithalten können. Übernehmen Arbeitgebende die Weiterbildungskosten, trägt dies zur Steigerung der Arbeitgebendenattraktivität bei. Demgegenüber stehen Lohn- und Kurskosten sowie die Zeit, in welcher die Arbeitnehmenden nicht im Betrieb sind.

Die Vertragsbedingungen bei einer geplanten Weiterbildung durch die Arbeitnehmenden sollten aus Beweisgründen immer verständlich formuliert und schriftlich geregelt werden. Dazu gehören insbesondere Ausführungen zu einer Rückvergütung der von den Arbeitgebenden freiwillig übernommenen Kosten im Falle einer Kündigung, eines Abbruchs oder eines Nichtbestehens der Prüfung. Der Beizug von Fachpersonen kann bei der Ausarbeitung einer Weiterbildungsvereinbarung helfen, Klarheit zu schaffen und damit böse Überraschungen zu vermeiden.



AUTOR

MLaw Raffael Breitler ist Rechtsanwalt und Mediator SAV bei der Anwaltskanzlei Luks und Vogt Rechtsanwältinnen in Zürich.

ZeugnisManager.ch

Rechtssichere Arbeitszeugnisse per Knopfdruck generieren.

Bereits ab CHF 298.-/Jahr