

# WEITERBILDUNG UND ARBEITSRECHT

## **Weiterbildungen geben immer wieder Anlass zu Diskussionen und es bestehen diverse offene Fragen. Worauf ist zu achten?**

Weiterbildungen erfolgen entweder auf Anordnung oder Wunsch des Arbeitgebenden oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden. Je nachdem besteht ein anderer Kostenträger, und es ist sinnvoll, eine Weiterbildungsvereinbarung abzuschliessen.

**Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebenden.** Erfolgt eine Schulung lediglich für die Bedürfnisse des Arbeitgebenden (z.B. für spezielle Software) oder handelt es sich um eine blosser Einarbeitung in die Tätigkeit, muss zwingend der Arbeitgebende die Kosten bezahlen (Art. 327a Abs. 1 OR). Das Gleiche gilt bei einer Anordnung einer Weiterbildung durch den Arbeitgebenden. Für die Zeit der Abwesenheit besteht ein Lohnanspruch. Die Pflicht zur Übernahme der Weiterbildungskosten kann sich auch aus dem Vertrag (z. B. Mitarbeiterreglement) oder einem Gesamtarbeitsvertrag ergeben.

**Freiwillige Kostenbeteiligung des Arbeitgebenden.** Wünscht der Arbeitnehmende oder der Arbeitgebende eine Weiterbildung und ist der Arbeitgebende freiwillig bereit, sich finanziell und/oder zeitlich daran zu beteiligen, ist der Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung sinnvoll.

**Weiterbildungsvereinbarung.** Insbesondere folgende Aspekte sind zu regeln:

- Definition, Zweck und Dauer der Weiterbildung
- Regelung über Arbeitszeit: Wird der Arbeitnehmende für die Zeit der Weiterbildung ganz oder teilweise bei voller Lohnzahlung freigestellt oder erfolgt sie in der Freizeit? Besteht Anspruch auf Verlängerung der Weiterbildung?
- Welche Ausbildungs- und übrige Kosten in welcher Höhe werden übernommen (Semestergebühren, Prüfungsgebühren, Schulmaterial, Fahrtkosten, Verpflegung etc.)? Fälligkeit?
- Folgen eines Abbruchs resp. Nichtbestehens der Weiterbildung
- Rückzahlungspflicht bei Auflösung Arbeitsverhältnis: Festlegung der Bindungsdauer, Folgen bei einer Kündigung durch den Arbeitgebenden oder den Arbeitnehmenden vor Ablauf der Bindungsdauer (Unterscheidung von Kündigungsgründen, die vom Arbeitnehmenden zu vertreten sind und objektiven Kündigungsgründen, degressive Ausgestaltung des zurückzuerstattenden Betrages)

**Uneinheitliche Rechtsprechung.** Leider ist die Rechtsprechung des Bundesgerichts und der kantonalen Gerichte nicht einheitlich. Häufige Streitpunkte sind Regelungen über die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmenden. Rückzahlungsvereinbarungen über die Weiterbildungsauslagen sowie die zur Verfügung gestellte und bezahlte Zeit sind nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zulässig, sofern

- die Weiterbildung dem Arbeitnehmenden einen dauerhaften Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bietet und
- eine zeitliche und betragsmässige Definition erfolgt.

Die zeitliche Verpflichtung darf den Arbeitnehmenden nicht übermässig binden. Unproblematisch sind Rückzahlungsverpflichtungen von bis zu drei Jahren nach Beendigung der Weiterbildung, die

degressiv monatlich pro rata erfolgen. Diese Lösung findet sich denn auch in vielen Vereinbarungen. Es gibt aber auch Gerichtsent-scheide, welche eine länger dauernde Rückzahlungsverpflichtung zulassen, wobei bis heute nicht geklärt ist, ob die Drei-Jahres-Frist von Art. 340a OR (Konkurrenzverbot) analog anwendbar ist. Ebenfalls ist die Zulässigkeit einer abgestuften Reduktion der Rückzahlung strittig. Das Bundesgericht tolerierte in einem Entscheid aus dem Jahre 2012 eine Rückzahlungspflicht zu 100 Prozent beim Austritt während des ersten Jahres nach Weiterbildungsabschluss und zu 50 Prozent während des zweiten Jahres. Andere Gerichte hingegen erachteten eine nach Jahren abgestufte Reduktion als unsachgemäss und wendeten eine monatliche Abstufung an. Für die Zulässigkeit der Kostenrückforderung verlangen einige Gerichte, dass der Arbeitnehmende im Rahmen der Weiterbildung ein staatliches Diplom erwerben kann, da ansonsten kein dauerhaft verwertbarer Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bestehe. Ebenfalls strittig ist, ob Art. 340c Abs. 2 OR analog anwendbar ist. Falls ja, fällt eine Rückzahlungsverpflichtung dahin, wenn der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmende einen begründeten Anlass gegeben hat bzw. wenn der Arbeitnehmende aus einem begründeten, vom Arbeitgebenden zu verantwortenden Anlass kündigt.

**Steuerliche Handhabung im Kanton Zürich.** Das Steuergesetz des Kantons Zürich unterscheidet Weiterbildungs-/Umschulungskosten, die als Berufskosten abgezogen werden können, von nicht abzugsfähigen Ausbildungskosten. Die Grundsätze zur Abgrenzung der verschiedenen Kostenarten sind im Merkblatt über die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für Bildungsmassnahmen festgehalten. [www.steuern.ch](http://www.steuern.ch)

**Ausblick: Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG).** Gestützt auf Art. 64a BV wird gegenwärtig ein Grundgesetz über die berufliche Weiterbildung ausgearbeitet. Dieses soll einheitliche Rahmenbedingungen schaffen, welche in verschiedenen Spezialgesetzen konkretisiert werden müssen.

lic. iur. **Claudia Eugster** ist Rechtsberaterin beim KVZ.



**Weitere Fragen?** Lassen Sie sich beraten – als KVZ-Mitglied sogar kostenlos. Der Rechtsdienst des KVZ ist die zentrale Anlaufstelle für kostenlose Beratung in rechtlichen Fragen – im 2012 waren es insgesamt 2900 Erstanfragen. Das Ziel ist die Hilfe zur Selbsthilfe, damit offene Fragen mit den Arbeitgebenden möglichst selbstständig und einvernehmlich geklärt werden können.