

## Merkpunkte zur Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen

# Weiterbildungsvereinbarungen aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten gibt immer wieder Anlass zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Oftmals deshalb, weil Rückzahlungsverpflichtungen unklar abgefasst oder wichtige Punkte nicht geregelt wurden. Nachfolgend wird aufgezeigt, worauf zu achten ist.

Von Sara Ledergerber und André Lerch

### Allgemeines

Rückzahlungsverpflichtungen in Weiterbildungsvereinbarungen sind ein beliebtes Mittel, die Mitarbeitenden an das Unternehmen zu binden. Obwohl dadurch die Kündigungsfreiheit einseitig eingeschränkt wird, ist deren Zulässigkeit von den Gerichten grundsätzlich anerkannt.

Für private Arbeitsverhältnisse findet sich abgesehen von einzelnen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen keine explizite gesetzliche Regelung hinsichtlich der Rückzahlung von Weiterbildungskosten. Auch das vor wenigen Jahren in Kraft getretene Weiterbildungsgesetz thematisiert diese Frage nicht. In öffentlichen Dienstverhältnissen (d.h. Arbeitsverhältnissen mit Bund, Kanton oder Gemeinde bzw. mit öffentlich-rechtlichen Institutionen) finden sich teilweise Regelungen in den anwendbaren Personalerlassen, so z.B. auch in der Bundespersonalverordnung (BPV). Diese hält in Art. 4 Abs. 5 BPV fest, dass der Arbeitgeber von den Angestellten die Weiterbildungskosten zurückfordern kann, wenn diese die Weiterbildung abbrechen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Weiterbildung auflösen. Mangels gesetzlicher Grundlage ist für private Arbeitsverhältnisse auf die von der Gerichtspraxis geschaffenen Regeln abzustellen. Diese werden nachfolgend erläutert.

### Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen

Zunächst ist der Begriff der Weiterbildungskosten abzugrenzen vom Begriff der (betriebs-)notwendigen Auslagen im Sinne von Art. 327a Abs. 1 OR. Letztere

sind zwingend durch den Arbeitgeber zu tragen und können nicht mit Rückzahlungsverpflichtungen versehen werden. Notwendige Auslagen sind insbesondere Ausbildungskosten, die im Zusammenhang mit der Einarbeitung der Mitarbeitenden anfallen, beispielsweise die Schulung auf einer speziellen Produktionsmaschine. In aller Regel dauern solche Ausbildungen verhältnismässig kurz, und es werden keine allgemein anerkannten Diplome oder dergleichen ausgestellt, mit denen sich die Mitarbeitenden einen generellen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt verschaffen.

Die Abgrenzung zwischen zwingend durch den Arbeitgeber zu tragenden Einarbeitungskosten und Weiterbildungen, deren Kosten unter Umständen zurückzahlen sind, kann im Einzelfall schwierig sein. Hilfreich für die Beurteilung ist auch die Frage, ob die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit von Gesetzes wegen als Arbeitszeit gilt. Gemäss Art. 13 Abs. 4 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz qualifiziert die für eine Weiterbildung aufgewendete Zeit als Arbeitszeit, wenn die Weiterbildung auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers erfolgt oder sie aufgrund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen zu erfolgen hat. Stellt die Weiterbildungszeit nach diesen Kriterien Arbeitszeit dar, ist nach Ansicht der Autoren eine Rückzahlungsvereinbarung unzulässig. Zulässig ist die Rückzahlung demgegenüber bei freiwilliger Anrechnung der Weiterbildung zur Arbeitszeit.

### Abschluss der Vereinbarung vor Antritt der Weiterbildung

Gemäss Rechtsprechung diverser kantonaler Gerichte muss eine Rückzahlungs-

vereinbarung zwingend vor Beginn der Ausbildung abgeschlossen werden. Die Vereinbarung hat den zurückzuvergütenden Betrag zu bezeichnen sowie den genauen Zeitraum, während welchem die Rückzahlungsverpflichtung gelten soll. Unzulässig war gemäss einem Urteil des Obergerichts Zürich eine Vereinbarung, welche erst fünf Monate nach Ausbildungsbeginn abgeschlossen wurde. Das Gericht verwehrte dem Arbeitgeber trotz erfolgter Kündigung durch die Arbeitnehmerin wenige Monate nach Abschluss der Ausbildung die Rückforderung von CHF 25'000.– Kurskosten. Begründet wurde der Entscheid damit, dass Mitarbeitende in der schwächeren Verhandlungsposition seien und sich die Bedingungen eher aufzwingen liessen, wenn eine Rückzahlung erst nach Beginn der Ausbildung vereinbart werde. Rückzahlungsverpflichtungen müssten daher aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes stets vor Ausbildungsbeginn vereinbart werden. Auch wenn diese Gerichtspraxis in der Lehre teilweise auf Ablehnung gestossen ist, tun Arbeitgeber gut daran, Weiterbildungsvereinbarungen vor Kursanmeldung zu regeln.

### Umfang der Rückzahlungsverpflichtung

Nebst den eigentlichen Kosten der Weiterbildung kann auch der Lohn, der für Weiterbildungszeit bezahlt wurde, unter den genannten Voraussetzungen mit einer Rückzahlungsverpflichtung versehen werden. Hierzu bedarf es jedoch einer klaren Regelung in der Weiterbildungsvereinbarung, und die Gerichte sind streng: Das Bundesverwaltungsgericht verwehrte einem Arbeitgeber die Rückforderung

von Lohnkosten, obwohl die Lohnkosten in der Weiterbildungsvereinbarung unter dem Titel «Kosten» aufgelistet waren. Die Rückzahlungsverpflichtung sah vor, dass die «direkten Ausbildungskosten» zurückzuzahlen seien, woraus das Bundesverwaltungsgericht schloss, dass damit nur die eigentlichen Kurskosten, nicht aber die dafür aufgewendeten Lohnkosten gemeint seien.

Unbedingt regeln sollten Arbeitgeber auch den Fall, dass Mitarbeitende die Weiterbildung abbrechen, nicht bestehen oder die Kündigung während laufender Ausbildung erfolgt. Ein Genfer Gericht verwehrte einer Fluggesellschaft die Rückforderung von über CHF 100 000.– Ausbildungskosten für einen Jetpiloten, weil dieser noch während der Ausbildung kündigte, die Vereinbarung jedoch nur die Rückzahlungsverpflichtung nach Abschluss der Ausbildung regelte. Anders entschied das Arbeitsgericht Basel-Stadt, welches einen Arbeitnehmer, der noch vor Abschluss der Ausbildung kündigte, zur Rückzahlung der gesamten Ausbildungskosten verpflichtete, obwohl die Weiterbildungsvereinbarung den Fall der Kündigung während noch laufender Ausbildung nicht vorsah.

### Maximale Dauer und degressive Ausgestaltung der Rückzahlungsverpflichtung

Damit die Rückzahlungsverpflichtung die Kündigungsfreiheit der Mitarbei-

tenden nicht übermässig einschränkt, sind Rückzahlungsverpflichtungen gemäss der Rechtsprechung zeitlich zu beschränken und degressiv auszugestalten. Eine Abstufung nach Jahren wurde in Einzelfällen von den Gerichten gutgeheissen. Um der Kündigungsfreiheit besser Rechnung zu tragen, empfehlen die Autoren eine Abstufung nach Monaten sowie in Anlehnung an die Maximaldauer des nachvertraglichen Konkurrenzverbotes eine Beschränkung der Rückzahlungsverpflichtung in privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen auf maximal drei Jahre.

### Wegfall der Rückzahlungsverpflichtung

Zahlreiche Gerichte haben in analoger Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über den Wegfall eines Konkurrenzverbots (Art. 340c OR) entschieden, dass Rückzahlungsverpflichtungen unabhängig vom vertraglich Vereinbarten dahinfallen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst. Beispielsweise fällt die Rückzahlungsverpflichtung dahin, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausspricht, aber auch dann, wenn die Arbeitnehmerin kündigt, weil der Arbeitgeber eine zugesicherte Beförderung nicht gewährt.

### CHECKLISTE

- Abschluss der Vereinbarung vor Beginn der Weiterbildung
- Nennung des Rückzahlungsbetrags
- Explizite Regelung, falls die Rückzahlungsverpflichtung auch Lohnkosten beinhalten soll
- Degressive Ausgestaltung, Beschränkung auf max. 3 Jahre (Privatrecht)
- Regelung für Abbruch, Nichtbestehen oder Kündigung während der Ausbildung
- Wegfall der Rückzahlungsverpflichtung je nach Kündigungsumständen

Oftmals scheuen Arbeitgeber bei der Aussprache von Kündigungen den Konflikt und führen als Kündigungsgrund anstelle eines unkorrekten Verhaltens des Arbeitnehmers wirtschaftliche Gründe an. Damit vergeben sie aber ihren Rückforderungsanspruch.



**Sara Ledergerber** und **André Lerch** sind beides Fachanwältinnen SAV für Arbeitsrecht. Sie sind in der Kanzlei Humbert Heinzen Lerch Rechtsanwälte tätig und beraten Arbeitgeber sowie Mitarbeitende in allen Belangen des privaten und des öffentlichen Arbeitsrechts. Auf Anfrage führen Frau Ledergerber und Herr Lerch auch betriebsinterne Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen durch.



Wie und was bewegt die smahrt?

Erhalten Sie persönliche Einblicke in unserem *smahrt-Adventskalender*

[www.smahrt.ch/weihnachten](http://www.smahrt.ch/weihnachten)

