



Weiterbildungsvereinbarung: **Rückzahlung vorher regeln**

Bilden sich die Mitarbeitenden weiter, kommt dies sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber zugute. Gerade bei umfangreicheren Weiterbildungen kommt es oft vor, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitenden finanziell unterstützt. Hilfreich ist dabei eine vertragliche Klausel, wonach die Rückzahlung direkt mit Lohnansprüchen verrechnet werden darf.



Brigitte Kraus-Meier ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin. Als Inhaberin der Agentur konzis in Zürich begleitet sie Unternehmen in Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen.

■ Besucht der Mitarbeitende eine ausserbetriebliche Weiterbildung, die zwar auch für den Arbeitgeber von Nutzen, für die Ausübung der Tätigkeit aber nicht unbedingt notwendig ist, muss der Mitarbeitende die Kosten grundsätzlich selber tragen. Beteiligt sich der Arbeitgeber direkt oder indirekt an den Kosten oder finanziert er die Weiterbildung komplett, so tut er dies freiwillig. Ein Risiko für den Arbeitgeber, denn schliesslich kann der Mitarbeitende das Unternehmen allenfalls verlassen, bevor das Unternehmen von der absolvierten Weiterbildung des Mitarbeitenden profitieren konnte. Mit sogenannten Weiterbildungsvereinbarungen soll diesbezüglich eine Hemmschwelle eingebaut werden, indem der Arbeitgeber zwar nicht die Kündigungsfreiheit des Mitarbeitenden beschneidet, aber einen Teil seiner Investition zurückerstattet haben will. Dabei gilt als Faustregel: Je kürzer die Verweildauer des Mitarbeitenden, desto höher ist sein Anteil, den er dem Arbeitgeber zurückzahlen muss. Die nachfolgenden Ausführungen zu Weiterbildungsvereinbarungen betreffen nur jene Weiterbildungen, die dem Mitarbeitenden tatsächlich einen dauerhaften Vorteil auf dem Arbeitsmarkt

bieten, und nicht etwa rein betriebsbedingte Weiterbildungen, die im Sinne von notwendigen Auslagen gemäss Art. 327a OR vom Arbeitgeber zu ersetzen, also zu bezahlen sind.

Zeit und Geld

Die Kurskosten sind von Beginn weg relativ genau zu bestimmen, so dass auch eine Beteiligung des Arbeitgebers in Franken und Rappen definiert werden kann. Neben der Beteiligung an den Kurskosten muss aber auch eine Regelung hinsichtlich der Zeit getroffen werden, wenn die Weiterbildungen teilweise oder ganz in die Arbeitszeit des Mitarbeitenden fällt. Denn die Schulzeiten der Weiterbildung sind nur selten gänzlich ausserhalb der Arbeitszeiten. So stellt sich also die Frage, was bezüglich der Abwesenheit infolge Weiterbildung gelten soll. Muss der Arbeitnehmende diese Zeit vorholen, kompensieren oder dafür gar Ferien beziehen? Verschiedene Modelle sind denkbar. Wird die Zeit dem Mitarbeitenden geschenkt, so sollte man unbedingt daran denken, bei der Rückzahlung zu klären, ob auch die freie Zeit unter die Rückerstattungspflicht fällt, oder ob dies nur die Übernahme oder Mitfinanzierung der Kurs-

kosten betrifft. Und schliesslich muss allenfalls auch noch eine Regelung zu den Fahrtkosten getroffen werden. Sehr häufig gehen die Fahrtkosten dann zulasten des Mitarbeitenden, wenn sich der Arbeitgeber bereits an den Kurskosten beteiligt hat oder er die Weiterbildungszeit gewährt.

Bindung maximal drei Jahre

Gesetzliche Regelungen betreffend Rückzahlung von freiwillig übernommenen Weiterbildungskosten finden sich keine. Zwar hat der Arbeitnehmende jederzeit die Möglichkeit, trotz Weiterbildungsvereinbarung das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Faktisch aber bedeutet die Vereinbarung, wonach die vom Arbeitgeber getätigten Weiterbildungskosten in einem bestimmten Masse zurückzuzahlen sind, eine Bindung an den Arbeitgeber. Vertraglich bindet sich der Arbeitnehmende für eine bestimmte Zeit an den Arbeitgeber und gibt damit faktisch seine Kündigungsfreiheit zumindest ein Stück weit auf. Zwar kann er jederzeit das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigen, doch muss er dem Arbeitgeber dann einen Teil der finanzierten Weiterbildungskosten zurückerstatten. In eigentlichen Rückzahlungsverpflichtungen wird festgehalten, bis wann nach Beendigung der Weiterbildung der Mitarbeitende die Kosten zurückerstatten muss und in welchem Umfang. Auch hier sind sehr verschiedene Varianten denkbar. Eine längere Verpflichtung als drei Jahre nach Abschluss der Weiter-

bildung würde von einem Gericht aber nicht geschützt. Bei der Beurteilung von Weiterbildungsverträgen und insbesondere deren Bindung für den Arbeitnehmenden werden die Bestimmungen und die Rechtsprechung zum Konkurrenzverbot herangezogen. Daher fällt eine Rückzahlungsverpflichtung so oder so dahin, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden kündigt, ohne dass ihm der Mitarbeitende hierfür einen begründeten Anlass gegeben hat. Dies ist nicht zu verwechseln mit einem wichtigen Grund

«Gesetzliche Regelungen
betreffend Rückzahlung von
freiwillig übernommenen
Weiterbildungskosten finden
sich keine.»

für eine gültige fristlose Kündigung. Ein begründeter Anlass liegt schon viel früher vor. Kündigt also ein Arbeitgeber dagegen infolge wirtschaftlicher Gründe, so kann er nicht auf die Rückzahlung von Weiterbildungsvereinbarungen pochen, da die Kündigung ohne begründeten Anlass des Mitarbeitenden erfolgt ist. Ebenfalls fällt eine vertraglich vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung dahin, wenn der Mitarbeiter kündigt und zwar aus einem Anlass, den der Arbeitgeber zu vertreten hat. Die Rückzahlung sollte

degressiv erfolgen. Je feiner die Abstufung, desto besser. Eine dreistufige Rückzahlung, pro Jahr ein festgesetzter Betrag, könnte von einem Gericht als unsachgemäss erachtet und durch beispielsweise eine monatliche Rückzahlungsabstufung ersetzt werden.

Verrechnung vertraglich vorsehen

Hilfreich ist die vertragliche Klausel, wonach die Rückzahlung direkt mit Lohnansprüchen verrechnet werden darf. Damit ist klar, dass bei einem Austritt die monatlichen Lohnzahlungen entsprechend gekürzt werden dürfen, soweit die Verrechnung resp. die Kürzung zulässig ist (siehe Existenzminimum). Ausserdem sollte auch eine vertragliche Regelung aufgenommen werden, wie die Rückzahlung zu erfolgen hat, wenn die Weiterbildung nicht bestanden, also nicht erfolgreich abgeschlossen wird. Dabei ist es durchaus möglich, die Rückzahlung in vollem Umfang zu vereinbaren, falls der Mitarbeitende an der Weiterbildung scheitert. Schwierigkeiten bei der Rückerstattung dürfte der Arbeitgeber dann haben, wenn er für den Fall des Scheiterns keine ausdrückliche Regelung vorgesehen hat, oder wenn er am Scheitern ein erhebliches Mitverschulden trägt. Zusammengefasst muss festgehalten werden, dass vieles vertraglich vereinbart werden kann, dies aber auch getan werden muss, will man als Arbeitgeber die Rückzahlung später auch effektiv durchsetzen können. ■

Brigitte Kraus-Meier

Arbeit und Recht aktuell

Gleitzeitguthaben bei fristloser Kündigung



Isabel Kuttler, lic. iur.
HSG Rechtsanwältin,
arbeitet in der Steuer- und Rechtsabteilung der OBT AG in Zürich. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von KMU in Fragen des Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrechts.
isabel.kuttler@obt.ch

BGE 4A_395/2015, Urteil vom 2. November 2015 (im Vergleich zum BGE 123 III 469 E.3.b, Urteil vom 18. November 1997)

Das Urteil

Der Arbeitnehmerin und Klägerin wurde nach knapp zehn Monaten fristlos gekündigt, nachdem festgestellt worden war, dass beim Arbeitszeiterfassungssystem (bestrittene) Manipulationen vorgenommen wurden. Danach entstand zwischen den Parteien ein Streit über die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung und die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Die Arbeitnehmerin machte einerseits Lohn- und Entschädigungsansprüche wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung und andererseits Ansprüche aus positivem Gleitzeitsaldo geltend.

Das Bundesgericht bestätigte das Urteil der Vorinstanz betreffend die fristlose Kündigung, weil die Manipulation des Arbeitszeiterfassungssystems ein schwerwiegender Verstoß gegen die Treupflicht des Arbeitnehmers darstelle.

Betreffend den positiven Gleitzeitsaldo verneinte die Vorinstanz noch einen Anspruch für die geltend gemachten Stunden aus dem Zeitguthaben. Sie begründete den Entscheid unter anderem mit dem Hinweis auf BGE 123 III 469, wonach der Arbeitnehmer dafür Verantwortung trage, dass positive Gleitzeitsaldi innert der ordentlichen Kündigungsfrist abgebaut werden können und dass somit geleistete Mehrarbeit entschädigungslos verfallt, wenn der Abbau der überschrittenen Sollzeit aufgrund des Umfangs nicht mehr möglich sei.

Das Bundesgericht hingegen folgte der Meinung der Vorinstanz in diesem Punkt nicht. Es ist der Auffassung, der Sinn der Gleitzeit liege darin, dass der Arbeitnehmer im Rahmen des Gleitzeitsystems selber bestimmen könne, die Soll-Arbeitszeit zu unter- oder zu überschreiten. Es liege dann zwar im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers, fristgerecht für einen Ausgleich der Mehrarbeit zu sorgen, um nicht ein derartiges Ausmass des Gleitzeitsaldos zu erreichen, dass er nicht innerhalb der ordentlichen Kündigungsfrist wieder ausgeglichen werden könne. Jedoch bestünde im Fall der fristlosen Kündigung für den Arbeitnehmer keine Möglichkeit mehr, den Gleitzeitsaldo abzubauen, was nach Auffassung der Vorinstanz bedeuten würde, dass überhaupt nie Anspruch auf die geleistete Mehrarbeit bestünde. Somit wäre im Falle der fristlosen Kündigung die Rechtsprechung aus BGE 123 III 469 E.3.b nicht anzuwenden.

Konsequenz für die Praxis

Bestehende Gleitzeitguthaben zum Zeitpunkt einer ordentlichen Kündigung müssen gemäss BGE 123 III 469 während der Kündigungsfrist abgebaut werden können. Ist der Umfang der Mehrarbeit so gross, dass der vollständige Abbau während der Kündigungsfrist nicht möglich ist, verfallen die geleisteten Arbeitsstunden entschädigungslos. Für Fälle, bei denen eine fristlose Kündigung ausgesprochen wurde, hat der Arbeitnehmer jedoch keine Möglichkeit mehr, die aufgrund des Gleitzeitsystems geleistete Mehrarbeit abzubauen, weshalb nach neuestem Entscheid in diesem Fall geleistete Mehrarbeit nicht einfach verfallen könne.