



DIE ARBEITSRECHTLICHE SEITE DER WEITERBILDUNG

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT ZEIGT SICH AUCH BEI DER WEITERBILDUNG. SCHNELL WIRD VERGlichen, WIE SICH EIN UNTERNEHMEN ZU DEN FORTBILDUNGSBEMÜHUNGEN EINES MITARBEITENDEN STELLT. IM WESENTLICHEN WIRD DABEI ZWISCHEN ZEITLICHER UNTERSTÜTZUNG UND DER KOSTENÜBERNAHME UNTERSCHIEDEN.

Gastbeitrag: Brigitte Kraus



Brigitte Kraus ist Inhaberin von konzis, der Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation in Zürich. Sie ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und begleitet Unternehmen in Veränderungssituationen, insbesondere bei Betriebsübernahme, Neuausrichtung, Personalmassnahmen sowie bei der Gesprächsführung und Verhandlung mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen.
konzis.ch

Noch ist das Weiterbildungsgesetz WeBiG, das seit 2017 in Kraft ist, wenig bekannt, obschon es auch einen Einfluss auf firmeninterne Weiterbildungen hat. So ist in Art. 5 Abs. 2 festgehalten, dass Arbeitgebende die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu begünstigen haben. In Absatz 1 desselben Artikels wird zudem der Grundsatz aufgestellt, wonach jeder Einzelne die Verantwortung für seine Weiterbildung trägt. Schwergewichtig regelt das Gesetz die Weiterbildungsaufträge, die Beziehung von Bund und Kanton sowie die Finanzierung hinsichtlich der Weiterbildungsangebote. An konkreten Regelungen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden fehlt es hingegen. Weshalb man sich den Normen des Arbeitsvertragsrechts (OR) und des Arbeitsgesetzes (ArG) bedienen muss.

Zeit

Wer eine Weiterbildung macht, investiert Zeit. Präsenzunterricht, Online-Module oder Selbststudium: Alle Formen erfordern von sich Weiterbildenden ein Zeitengagement. Findet die Weiterbildung zur eigentlichen Arbeitszeit statt, stellt sich die Frage, ob diese Absenz als bezahlte Arbeits- oder Minuszeit gewertet wird. Im Obligationenrecht sucht man diesbezüglich aber vergeblich nach Bestimmungen. Etwas hilfreicher ist das Arbeitsgesetz respektive die Verordnung 1 dazu. In Art. 13 ArGV 1 wird definiert, was als Arbeitszeit gilt und was nicht. So wird in Abs. 4 ausdrücklich erwähnt, dass die Zeit für Aus- und Weiterbildung dann als Arbeitszeit gilt, wenn diese von Gesetzes wegen notwendig ist oder auf Anordnung des Arbeitgebenden stattfindet. Es ist also nicht relevant, ob die Weiterbildung in der Arbeits- oder der Freizeit (beispielsweise abends oder samstags) erfolgt. Entscheidend ist, ob sie vom Arbeitgebenden angeordnet wurde oder einem Wunsch des Mitarbeitenden entspricht. In der Praxis ist die Grenzziehung oft aber nicht eindeutig, weshalb sich Arbeitgebende und Mitarbeitender in der Regel vorgängig verständigen und die Beteiligung des Arbeitgebenden vertraglich festlegen. Häufig wird vereinbart, dass bei Absenzen kein Zeitabzug erfolgt, freie Tage (beispielsweise Samstage) aber nicht zusätzlich als Arbeitszeit geltend gemacht werden können. Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage, ob ein Mitarbeitender überhaupt Anspruch darauf hat, für eine Weiterbildung von der Arbeit freigestellt

zu werden. Auch diesbezüglich fehlt es an klaren gesetzlichen Regelungen. Im Einzelfall ist daher zu prüfen, ob der Arbeitgebende verpflichtet ist, dem Mitarbeitenden die Weiterbildung zu ermöglichen. Aufgrund der allgemeinen Treuepflicht muss der Mitarbeitende gegenüber dem Arbeitgebenden bei der Planung des Weiterbildungszeitpunkts Rücksicht auf die betrieblichen Bedürfnisse nehmen. Zu beachten ist ferner, dass die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten werden müssen. Wenn Weiterbildungszeit Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes darstellt, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit jedoch schnell über- oder die tägliche Ruhezeit unterschritten.

Lohn

Wenn der Arbeitgebende die Weiterbildung angesetzt hat, handelt es sich im Grundsatz um Arbeitszeit. Dafür muss der Mitarbeitende entschädigt werden. Soweit nichts anderes vereinbart wurde, ist der übliche Lohn zu zahlen. Denkbar ist zudem, dass die Parteien eine gesonderte Vereinbarung treffen und der Lohn während der Weiterbildung beispielsweise zu einem reduzierten Ansatz bezahlt wird. Erfolgt die Weiterbildung während der an sich arbeitsfreien Zeit, ist eine Regelung empfehlenswert, um zu verhindern, dass der Mitarbeitende durch die Weiterbildung Überstunden generiert und sich dadurch einen persönlichen Vorteil verschafft. Handelt es sich um keine arbeitsplatzspezifische oder angeordnete Weiterbildung, steht der Mitarbeitende während der Weiterbildungszeit nicht im Dienst des Arbeitgebenden, womit keine Arbeitszeit vorliegt und somit auch kein Lohnanspruch besteht. Vielmehr stellt die Weiterbildung des Mitarbeitenden dann eine Freizeitaktivität dar, womit auch hinsichtlich Ruhezeiten keine Restriktionen bestehen.

Kosten

Weiterbildungen kosten, unabhängig davon, ob sie von externen Dienstleistenden oder vom Arbeitgebenden durchgeführt werden. Ist die Weiterbildung notwendig, müssen diese Kosten vom Arbeitgebenden getragen werden. Auch hier wird unterschieden, wer das Hauptinteresse an der Weiterbildung hat. Ist diese vorgeschrieben, sind diese Kosten gemäss Art. 327a OR zwingend vom Arbeitgebenden zu bezahlen.

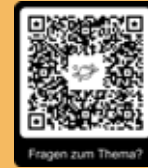
Dabei ist keine abweichende vertragliche Regelung zulässig. Die Kostentragung kann daher nur dann vertraglich abweichend vereinbart werden, wenn es sich um eine Weiterbildung handelt, die vom Mitarbeitenden gewünscht oder für diesen allgemein nutzbringend ist. Sofern Arbeitgebende die Weiterbildungskosten übernehmen müssen, können diese nachträg-

lich nicht zurückverlangt werden. Selbst dann nicht, wenn das vertraglich vorgängig vereinbart worden wäre. Eine Verpflichtung zur Rückzahlung ist nur für Kosten möglich, die nicht als notwendiger Auslagenersatz zu qualifizieren sind. Also für Weiterbildungen, die nicht arbeitsplatzspezifisch sind oder vom Arbeitgebenden angeordnet wurden.

Fazit: Ob der Arbeitgebende die Weiterbildung bezüglich Zeit und Geld mitfinanzieren muss, hängt davon ab, wem die Weiterbildung nützt. Vertragliche Vereinbarungen für allfällige Rückzahlungen sind nötig, beschränken sich aber auf jene Weiterbildungen, die freiwillig absolviert werden: also dem Mitarbeitenden in seinem beruflichen Fortkommen einen Nutzen bringen. ●

**HABEN SIE FRAGEN ZUM THEMA?
ANTWORTEN GIBT ES AUF HR COSMOS,
DEM GRÖSSTEN HR-WISSENSNETZWERK DER SCHWEIZ
MIT ÜBER 3000 MITGLIEDERN.**

**HR-COSMOS.CH ODER
QR-CODE SCANNEN.**



GERECHTFERTIGTE FRISTLOSE KÜNDIGUNG BEI KATZENZUCHT ALS NEBENTÄTIGKEIT WÄHREND ARBEITSUNFÄHIGKEIT



Rechtsanwältin **Simone Wetzstein**, LL.M., ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Partnerin bei Walder Wyss. Sie berät und vertritt Unternehmen und Personen in allen arbeits- und gleichstellungsrechtlichen Belangen.
walderwyss.com

BGer 4A_379/2021, Urteil vom 21. September 2021

Das Urteil

Im vorliegenden Fall ging es im Wesentlichen um die Beurteilung, ob die berufsmässig ausgeübte Nebentätigkeit eines krankgeschriebenen Arbeitnehmers ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung darstellt.

Der Arbeitnehmer arbeitete seit 2010 beim Arbeitgeber. In einer E-Mail vom 7. Februar 2016 informierte er seine Kollegen und Vorgesetzten darüber, dass er eine Katzenzucht gründen werde. Auf seiner Webseite deklarierte er den Preis für eine Katze mit 1670 Franken. Die darüber angebotenen Katzen waren geimpft, entwurmt, sterilisiert, elektronisch gekennzeichnet, sauber und sozialisiert. Für die Abwicklung des Kaufs akzeptierte der Arbeitnehmer verschiedene Zahlungsmittel.

Ab dem 21. März 2016 war der Arbeitnehmer zu 100 Prozent arbeitsunfähig. Am 23. Mai 2016 bemerkte die Arbeitgeberin aufgrund von Bildern auf dessen Webseite jedoch, dass der Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit an Katzensausstellungen im Ausland teilgenommen hatte.

Drei Tage nach Kenntnisnahme dieser Informationen auf der Webseite lud die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer zu einem persönlichen Gespräch ein, um herauszufinden, ob er tatsächlich ins Ausland gereist war. Der Arbeitnehmer teilte jedoch mit, dass sein Gesundheitszustand eine Gesprächsteilnahme nicht erlaube. Die Arbeitgeberin organisierte daraufhin am 7. Juni 2016 einen neuen Gesprächstermin, an welchem der Arbeitnehmer teilnahm. Im Gespräch bestätigte der Arbeitnehmer die Auslandsreisen mit der Begründung, dass sich diese positiv auf seine gesundheitliche Situation ausgewirkt hätten. Die Arbeitgeberin sprach infolgedessen noch gleichentags die fristlose Kündigung aus.

Die kantonalen Vorinstanzen und das Bundesgericht hielten fest, dass im vorliegenden Fall ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung bestand. Dieser lag in der berufsmässig ausgeübten Katzenzucht und den damit zusammenhängenden Auslandsaufenthalten, die zu einer gewissen Belastung und Ermüdung in einer Zeit führten, in welcher sich der Arbeitnehmer hätte ausruhen sollen. Das stelle einen schweren Verstoss gegen die arbeitnehmerseitige Treuepflicht dar.

Der Arbeitnehmer war mit seiner Argumentation nicht erfolgreich, dass die fristlose Kündigung zu spät erfolgt sei, da die Arbeitgeberin bereits seit dem 7. Februar 2016 über seine Nebentätigkeit informiert gewesen war: So hielt das Bundesgericht fest, dass die Arbeitgeberin erst ab dem 23. März 2016 Kenntnis der Nebentätigkeit hatte. Die Zeit zwischen dem 23. Mai und der am 7. Juni 2016 zugestellten Kündigung war nicht zu lange angesichts der Überprüfung, welche die Arbeitgeberin vornehmen musste, und der mangelnden Kooperation des Arbeitnehmers bezüglich des vereinbarten Termins.

Konsequenz für die Praxis

Der Entscheid zeigt, dass Arbeitgebenden auch bei fristlosen Kündigungen die Zeit bleibt, einen unklaren Sachverhalt zeitnah abzuklären und eine allfällige fristlose Kündigung erst nach Faktenkenntnis auszusprechen. Die Regel, wonach fristlose Kündigungen sehr schnell und grundsätzlich innert zwei bis drei Werktagen auszusprechen sind, gilt somit erst ab Kenntnis der Faktenlage.

Wichtig ist zudem, dass im vorliegenden Fall bloss die berufsmässig ausgeübte Nebentätigkeit einen schweren Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers darstellte – im Falle einer blossen Liebhaberei wäre der Fall gegebenenfalls anders ausgefallen. Für die Abgrenzung waren der hohe Preis für eine Katze, die zusätzlichen Leistungen wie Impfung und Transport sowie die verschiedenen Zahlungsmöglichkeiten entscheidend. ●