

Ausbildungskosten Kostenübernahme

Im Verlauf ihrer Berufslaufbahn können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu veranlasst sein, verschiedene Weiterbildungen zu absolvieren, um ihr Wissen zu erweitern oder aufzufrischen oder neue Kompetenzen zu erwerben (Sprache, Management, Informatik, Führerausweis, Sicherheit etc.). Unter bestimmten Voraussetzungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich an den Ausbildungskosten zu beteiligen. Falls diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden, um die gesamten oder einen Teil der Ausbildungskosten unter bestimmten Bedingungen zu übernehmen. Die Übernahme kann sich auf die direkten Ausbildungskosten beziehen (Teilnahmegebühren, Material, Kursunterlagen, Prüfungsgebühren) und/oder auf die indirekten Kosten (zur Verfügung gestellte Zeit, um die Ausbildung zu absolvieren).

Rechtlicher Rahmen

Das Obligationenrecht enthält eine allgemeine Regel zur Übernahme von Auslagen (Art. 327a OR). Gemäss dieser gesetzlichen Bestimmung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer sämtliche Ausgaben ersetzen, die durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehen, ausserdem muss er bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen begleichen. Übereinkünfte, wonach die Arbeitnehmer sämtliche oder einen Teil der erforderlichen Aufwendungen zu übernehmen haben, sind nichtig. Die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 13 al. 4 ArGV 1) legt fest, dass die Ausbildungszeit, die ein Arbeitnehmer auf Geheiss des Arbeitgebers oder von Gesetzes wegen für eine Weiter- oder Fortbildung aufwendet, die für seine berufliche Tätigkeit erforderlich ist, Arbeitszeit darstellt.

Weiterbildung

Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts sind Weiterbildungskosten nicht Kosten, die für die Ausübung des Berufs unabdingbar sind. Eine derartige Ausbildung ist dazu gedacht, die beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu erweitern und ist nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer oder an ein bestimmtes Produkt gebunden. Sie wird hauptsächlich im Interesse des Arbeitnehmers absolviert. Sie ermöglicht es ihm in der Regel, von einem höheren Salär zu profitieren und verschafft ihm einen nachhaltigen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt, der auch bestehen bleibt für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird und sich der Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen muss.

Anders als die Kosten einer Ausbildung, die durch die Ausübung der Arbeit bedingt wird, sind die Kosten für eine Weiterbildung nicht vom Arbeitgeber zu tragen. Da es jedoch manchmal auch in seinem Interesse liegt, das Personal dazu aufzufordern, neue Kenntnisse und Kompetenzen zu erwerben, kann sich der Arbeitgeber dafür entscheiden, die gesamten oder einen Teil der direkten Kosten, die eine derartige Ausbildung verursacht (Teilnahme-/Prüfungsgebühren und/oder Materialkosten) zu übernehmen und Zeit für die Teilnahme an der Weiterbildung zu gewähren. Die Parteien können einen unbezahlten Urlaub (siehe unser juristisches Faktenblatt zu diesem Thema) oder eine Reduktion der Arbeitszeit vereinbaren. Sie können auch übereinkommen, dass die während



der Arbeitszeit für die Weiterbildung aufgewendete Zeit später kompensiert werden muss oder aber, dass diese vollumfänglich oder teilweise als Arbeitszeit angerechnet wird.

Ausbildungsvereinbarung

Wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist, einen Teil oder die gesamten Kosten für eine Weiterbildung zu übernehmen, wird empfohlen, vor Beginn der Ausbildung eine Vereinbarung abzuschliessen, welche die Modalitäten für das Absolvieren der Weiterbildung (Absenztage für die Ausbildung, Zwischenprüfungen und Schlussexamen), die finanzielle Beteiligung an den direkten und/oder indirekten Kosten für die Ausbildung und die Rückvergütung regelt. Im Rahmen dieser Vereinbarung ist es möglich, vom Arbeitnehmer zu verlangen, dass er sich dazu verpflichtet, während einer bestimmten Zeit im Unternehmen zu verbleiben und die vom Arbeitgeber übernommenen Ausbildungskosten für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Zeit aufgelöst wird, degressiv und zeitlich gestaffelt zurückzuzahlen. Die vereinbarte Zeit entspricht der Abschreibungsdauer für den vom Unternehmen geleisteten Betrag. Die Verpflichtungsdauer sollte in der Regel drei Jahre nach Abschluss der Ausbildung nicht überschreiten, vorbehalten sind besondere Umstände (zum Beispiel eine sehr kostenintensive Ausbildung).

Falls der Arbeitgeber damit einverstanden ist, die für die Ausbildung aufgewendete Zeit als Arbeitszeit anzurechnen, ist es ratsam, in der Vereinbarung festzulegen, welche Arten von Aktivitäten (Reisen, Kurse, Zwischenprüfungen, Schlussexamen etc.) gedeckt sind und welche nicht. Zudem sollte präzisiert werden, dass die für die Ausbildung aufgewendete Zeit, falls sie über die übliche Wochenarbeitszeit hinausgeht, nicht als Arbeitszeit angerechnet wird (Ausschluss von Überstunden und Überzeit).

Rückzahlungsklausel

Eine entsprechende Klausel muss vor Beginn der Ausbildung abgeschlossen werden und den Betrag festlegen, der zurückzuzahlen ist, sowie die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung, welche die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers nicht übermässig einschränken sollte. Wie das schon bei der Konkurrenzverbots-Klausel der Fall ist, liegt es im Ermessen des Richters, die Dauer der Verpflichtung zu reduzieren.

Die Rückzahlungsklausel gelangt nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von schwerwiegenden Verletzungen der vertraglichen Verpflichtungen von Seiten des Arbeitgebers kündigt, welche eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verunmöglichen (Art. 156 OR). Nach Ansicht einiger kantonaler Gerichtsbehörden und eines Teils der juristischen Lehre ist die Verpflichtung zur Rückzahlung ebenfalls hinfällig, wenn die Vertragsbeziehungen vom Arbeitgeber aufgelöst werden ohne begründeten Anlass, der dem Arbeitnehmer angelastet werden könnte, oder wenn letzterer seinen Arbeitsvertrag aus einem begründeten Anlass kündigt, der dem Arbeitnehmer angelastet werden kann (Anwendung in Analogie zum Artikel 340c OR, der sich auf das Konkurrenzverbot bezieht). In einem Entscheid von 2011 lässt das Bundesgericht diese Frage offen.

Juni 2023

