

RECHTSFRAGEN

Vereinbarungen in Aus- und Weiterbildung

Aus dem Arbeitsrecht

Aufgrund der rasanten Entwicklung im Berufsleben oder zwecks Kaderselektion und beruflichen Aufstiegs im Betrieb steht Aus- und Weiterbildung immer wieder im Blickfeld von Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden. Bei einer innerbetrieblichen Weiterbildung übernimmt der Arbeitgeber in der Regel sämtliche Kosten. Bei dieser zwingend zu leistenden innerbetrieblichen Schulung oder wenn die Aus- und Weiterbildung vom Arbeitgeber angeordnet wird, hat der Mitarbeitende diese zu leisten, und die dafür aufgewendete Ausbildungszeit stellt Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes dar (Art. 13 Abs. 4 ArGV1). Die Bezahlung des Lohnes richtet sich dabei nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Ist nichts Spezielles für die angeordnete Aus- und Weiterbildung vereinbart worden, erhält der Mitarbeitende bei der internen oder angeordneten externen Aus- und Weiterbildung den normalen vertraglich vereinbarten Lohn.

Sollten Mehrstunden über die normale arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus anfallen (im Sinne von Überstunden gemäss Art. 321c OR), so ist dem Arbeitgeber eine Regelung zu empfehlen, wonach diese Stunde mit dem Lohn für die vereinbarte Normalarbeitszeit abgegolten sind. Der Arbeitgeber sollte zumindest eine Auszahlung dieser Weiterbildungsstunden wegbedingen und mit den Mitarbeitenden die Kompensation dieser Mehrstunden 1 : 1 innerhalb eines Jahres vereinbaren. Ebenfalls ist mit dem einzelnen Mitarbeitenden schriftlich zu vereinbaren, dass bei einer allfälligen ausnahmsweisen Auszahlung diese Mehrstunden zum Normallohnsatz ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Sonst wird gemäss Art. 321c OR auch für solche durch angeordnete Aus- und Weiterbildung verursachte "Überstunden" ein Zuschlag von 25 % geschuldet.

Bei externer Aus- und Weiterbildung ist zudem in einer speziellen Ausbildungsvereinbarung in Ergänzung zum Arbeitsvertrag zu regeln, ob und in welchem Umfang der Mitarbeiter während der Weiterbildung sein Salär bezieht, dass Ferien allein und ausschliesslich während der Unterrichtsferien Periode der Weiterbildung zu beziehen sind, in welchem Umfange der Arbeitgeber die Schulungskosten übernimmt bzw. einen Anteil an die Schulungskosten bezahlt, wie die Zahlungsmodalitäten sind und insbesondere auch ob und unter welchen Umständen die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber zurückgefordert werden können. Dabei hat der Arbeitgeber genau festzulegen, in welchem Umfang die Geldbeträge zurückverlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis während der Aus- und Weiterbildungsphase aufgelöst wird, und inwiefern und in welchem Umfang ihm das Recht zusteht, im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Aus- und Weiterbildung Kostenbeiträge zurückzufordern:

- Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so erlischt die Rückzahlungsverpflichtung wie auch eine weitere Kostenbeteiligung.
- Kündigt der Mitarbeiter aus einem wichtigen, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Grund, so ist der Arbeitnehmende von der Rückzahlungspflicht befreit.
- In allen anderen Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die von ihm geleistete Kostenbeteiligung zurückzufordern, wobei sich der Rückforderungsbetrag je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Aus- oder Weiterbildung reduziert (zum Beispiel 100 %, wenn das Arbeitsverhältnis während der Weiterbildung und in den ersten sechs Monaten nach Beendigung der Weiterbildung aufgelöst wird, 75 % bei Kündigung vom siebten bis zwölften Monat, 50 % im zweiten Jahr und 25 % im dritten Jahr).

Genau abzuklären ist auch immer, ob der Mitarbeitende die Rückzahlung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen hat oder ob der Arbeitgeber berechtigt ist, auch ohne spezielles Einverständnis des Mitarbeitenden den Weiterbildungsrückerstattungsbetrag direkt am Monatsende vom allfälligen Lohn in Abzug zu bringen. Dabei ist individuell abzuklären, welche Verrechnung bis zur Pfändungsquote möglich ist und inwiefern Bonus und 13. Monatslohn Geldleistungen sind, die ohne Schranken der Pfändungsquote und des Existenzminimums des Mitarbeiters für die Verrechnung des Rückerstattungsbetrages in Anspruch genommen werden können.

Gabriela Wyss, Rechtsanwältin, Zürich
NZZ, 15. Januar 2003, Nr. 11