

Weiterbildungen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen

Weiterbildung ist in der modernen Arbeitswelt unverzichtbar. Technologische Entwicklungen und zunehmende Spezialisierungen führen dazu, dass berufliche Kenntnisse laufend erneuert und erweitert werden müssen. Doch besteht ein Anspruch auf Weiterbildung und wer hat diese zu finanzieren?

Von Oliver Bermejo

In der arbeitsrechtlichen Praxis tauchen zahlreiche Fragen zur Weiterbildung auf: Besteht ein Anspruch? Wer trägt die Kosten? Zählt die Weiterbildungszeit als Arbeitszeit? Unter welchen Voraussetzungen dürfen bei einer Kostenbeteiligung durch die Arbeitgeberin Rückzahlungsverpflichtungen mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden? Dieser Beitrag stellt die rechtlichen Grundlagen und die Praxis der beruflichen Weiterbildung im Überblick dar und beleuchtet insbesondere die konkrete Ausgestaltung von Weiterbildungsvereinbarungen.

Begriff und rechtlicher Rahmen

Eine Legaldefinition des Begriffs Weiterbildung existiert im Zivilrecht nicht. Unter (ausserbetrieblicher) Weiterbildung kann im arbeitsrechtlichen Kontext die «Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss der ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule oder Beruf mit dem Ziel, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue Kenntnisse oder Fähigkeiten und Fertigkeit zu erlernen» verstanden werden.¹ Im Rahmen einer Weiterbildung soll der Arbeitnehmer einen Vorteil erlangen können, den er auch für andere Arbeitgeber einsetzen kann, z. B. durch Erwerb eines anerkannten Fähigkeitsausweises.² Davon abzugrenzen sind die innerbetriebliche Weiterbildung, die in der Regel durch den oder im Betrieb erfolgt, sowie die betriebsspezifische Einarbeitung eines neuen Arbeitnehmers.

Gesetzliche Normen mit Bezug zur Weiterbildung sind sehr spärlich. Im Obligationenrecht (OR) fehlen hierzu – mit Ausnahme des unbezahlten Urlaubs für Jugendarbeit und

der dazu notwendigen Weiterbildung für Arbeitnehmer unter 30 Jahren (Art. 329e Abs. 1 OR) – ausdrückliche Bestimmungen gänzlich. Auch im Arbeitsgesetz (ArG) sowie in dessen Verordnungen (ArGV) finden sich praktisch keine spezifischen Regelungen zur Weiterbildung, ausser dass aufgewandte Zeit für Weiterbildung Arbeitszeit darstellt, falls diese auf Anordnung der Arbeitgeberin erfolgt (Art. 13 Abs. 4 ArGV 1). Schliesslich regeln zahlreiche Gesamtarbeitsverträge (GAV) die Weiterbildung in verschiedenem Ausmass und unterschiedlichem Detaillierungsgrad.³ Somit kann festgehalten werden, dass im Arbeitsrecht die Gestaltung und Regelung von Weiterbildungen weitgehend den Parteien überlassen bleibt.

Anspruch auf Weiterbildung?

Ein verfassungsmässiger Anspruch auf Weiterbildung besteht grundsätzlich nicht. Auch das OR oder das ArG gewähren Arbeitnehmenden keinen generellen Anspruch, im Rahmen des Anstellungsverhältnisses eine Weiterbildung absolvieren zu können. Ein Anspruch könnte sich jedoch aus folgenden Quellen ergeben:

Gesamtarbeitsverträge: Viele GAV, insbesondere in Branchen mit hoher technischer Dynamik, sehen Ansprüche auf Weiterbildungstage oder Kostenbeteiligungen vor.

Individuelle Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin: Ein entsprechender Anspruch kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem Betriebsreglement ergeben oder auf einer nachträglich vereinbarten Vertragsänderung oder -ergänzung (z. B. in Form einer Weiterbildungsvereinbarung) beruhen.

Stillschweigende Abrede oder betriebliche Übung: Die von der herrschenden Lehre und der Rechtsprechung aus-

¹ Schläfli/Gonon, Weiterbildung in der Schweiz, Situation und Perspektiven, Frankfurt a.M. 1999.

² Stieger, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, Bern 2009, Rz. 393.

³ Weber-Gobet, Die Gesamtarbeitsverträge und ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung, Juni 2025.

Take Aways

- Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung besteht nicht; er kann sich jedoch aus Vertrag, GAV oder betrieblicher Übung ergeben.
- Unter besonderen Umständen kann sich aus Fürsorge- oder Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberin eine Weiterbildungspflicht ergeben.
- Ordnet die Arbeitgeberin eine Weiterbildung an, trägt sie sämtliche Kosten und die Lohnfortzahlungspflicht bleibt bestehen. Die Teilnahme an der Weiterbildung gilt als Arbeitszeit.
- Erfolgt die Weiterbildung im Eigeninteresse des Arbeitnehmers, besteht – sofern vertraglich nichts anderes vereinbart ist – weder ein Anspruch auf Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin noch auf Lohnzahlung während der Ausbildungszeit.
- In Weiterbildungsvereinbarungen sollten sämtliche Aspekte der Weiterbildung umfassend geregelt werden (siehe Checkliste Weiterbildungsvereinbarung, Seite 39).

gearbeiteten Voraussetzungen, unter welchen einem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Ausrichtung einer Gratifikation gemäss Art. 322d OR entsteht,⁴ könnten sinngemäss auf Weiterbildungen angewandt werden, um daraus allenfalls einen Anspruch des Arbeitnehmers abzuleiten. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nur dann, wenn sämtliche Arbeitnehmenden oder klar bestimmte Arbeitnehmergruppen eines Betriebs regelmässig, vorbehaltlos und über einen längeren Zeitraum hinweg in den Genuss von Weiterbildungen gelangen.⁵

Notwendige Vorbereitungs- und Mitwirkungshandlungen der Arbeitgeberin: Die Arbeitgeberin hat im Rahmen ihrer Vorbereitungs- und Mitwirkungspflichten dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz so ausgestaltet ist, dass der Arbeitnehmer mit den vertraglich vorausgesetzten Kenntnissen und Fähigkeiten die vereinbarte Tätigkeit ausführen kann. Soweit die erforderlichen Kenntnisse bereits vom Arbeitnehmer mitzubringen sind, entfällt eine Pflicht der Arbeitgeberin, diesen durch Weiterbildung erst in die Lage zu versetzen, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ändert die Arbeitgeberin jedoch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses infolge technischer oder wirtschaftlicher Entwicklungen die eingesetzten Arbeitsmittel (z.B. Einführung eines neuen Flugzeugtyps für Piloten) und kann der Arbeitnehmer in der Folge seine Tätigkeit mangels entsprechender Kenntnisse nicht mehr ausüben, trifft die Arbeitgeberin die Obliegenheit und unter Umständen gar die Pflicht, ihn durch geeignete Weiterbildung erneut in die Lage zu versetzen, seine vertragliche Arbeitsleistung erbringen zu können.⁶

Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Art. 328 OR): Aus der Fürsorgepflicht ergibt sich, dass die Arbeitgeberin bei Weiterbildungsmassnahmen die Erhaltung der Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat. Eine Verweigerung zumutbarer und für die längerfristige Arbeitsmarktfähigkeit notwendiger Weiterbildungen könnte einen unzulässigen Eingriff in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers darstellen und einen Anspruch auf Freistellung bzw. unbezahlten Urlaub begründen. Der Freistellungsanspruch beschränkt sich in analoger Anwendung von Art. 329 Abs. 3 OR und Art. 335c Abs. 1 OR auf maximal zwei bis sechs Tage unbezahlten Urlaub pro Dienstjahr. Ein genereller Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin besteht darüber hinaus nicht.⁷

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass sich Arbeitnehmende grundsätzlich in ihrer Freizeit oder während Ferien weiterbilden dürfen. Einschränkungen ergeben sich nur aus dem Erholungszweck der Ferien sowie aus möglichen Interessenkollisionen mit dem Arbeitgeber. Ein Bewilligungsfordernis besteht nicht, solange keine Konflikte mit der Arbeitstätigkeit entstehen.

Verpflichtung zur Weiterbildung?

Eine gesetzliche Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterbildung ohne Anordnung der Arbeitgeberin besteht nicht. Die für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse müssen spätestens beim Stellenantritt vorliegen. Nach Arbeitsbeginn ist die Pflicht zur selbständigen Weiterbildung eingeschränkt, da die Arbeitgeberin über Probezeit, Kontrolle und Weisungsrecht den Weiterbildungsbedarf des Arbeitnehmers festzustellen und nötigenfalls anzurufen hat. Aus der Sorgfalt- und Treuepflicht (Art. 321a OR) ergibt

⁴ Eine regelmässige, ununterbrochene und vorbehaltlose Ausrichtung einer Gratifikation während dreier Jahre durch die Arbeitgeberin kann eine stillschweigende Anspruchsgrundlage begründen (BGE 131 III 615, 129 III 276).

⁵ Stieger, a.a.O., Rz. 104 ff.

⁶ Stieger, a.a.O., Rz. 134 ff.

⁷ Stieger, a.a.O., Rz. 159 ff.

sich jedoch eine begrenzte Eigenverantwortung des Arbeitnehmers, zur Wahrung der Berufstauglichkeit die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten so weit zu erhalten und zu aktualisieren sowie die Obliegenheit, auf erkennbaren Weiterbildungsbedarf hinzuweisen und vorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit zu nutzen.⁸

Unter gewissen Voraussetzungen kann die Arbeitgeberin eine Weiterbildung auch anordnen. Ein entsprechendes Recht kann sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, was in der Praxis jedoch selten der Fall ist. Fehlt eine solche Grundlage, stellt sich die Frage, ob die Arbeitgeberin gestützt auf ihr Weisungsrecht nach Art. 321d OR einseitig eine Weiterbildung verlangen darf, sofern dies nach Treu und Glauben zumutbar ist. Dies ist für rein betriebsinterne Weiterbildungen sowie für vorübergehende externe Schulungen während der Arbeitszeit zu bejahen. Eine solche Weisung unterliegt denselben Kriterien wie die vorübergehende Zuweisung einer anderen Tätigkeit.⁹ Weisungen, die Arbeitnehmer verpflichten sollen, in ihrer Freizeit auf privater Basis Weiterbildung zu betreiben, sind grundsätzlich unzulässig. Sie betreffen das ausserdienstliche Verhalten und überschreiten die Reichweite der Treuepflicht, da die Arbeitgeberin Weiterbildung jederzeit innerhalb der Arbeitszeit anordnen könnte. Findet die Weiterbildung indessen anstelle der normalen Arbeitszeit statt, handelt es sich um eine Änderung der Lage der Arbeitszeit, die vorübergehend angeordnet werden darf, sofern sie sachlich begründet und zumutbar ist.¹⁰

Die Teilnahme an angeordneten, externen Weiterbildungsveranstaltungen stellt sodann immer Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 4 ArGV 1). Sie ist auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit anzurechnen und nach überwiegender Auffassung auch zu entlönen. Ob und in welchem Umfang eine freiwillige, im primären Interesse des Arbeitnehmers absolvierte Weiterbildung Arbeitszeit darstellt, unterliegt der Parteidisposition (siehe unten).

Kostentragungspflicht und freiwillige Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin

Auch betreffend die Finanzierungspflichten fehlt im Gesetz eine ausdrückliche Regelung. Erfolgt die Weiterbildung auf Initiative der Arbeitgeberin, hat diese sämtliche damit verbundenen Kosten zu tragen. Dazu gehören u. a. Kursgebühren, Unterlagen, Reisekosten, Unterkunft und Verpflegung (Art. 327 f. OR) sowie die Lohnzahlungspflicht während der Ausbildung. Erfolgt die Weiterbildung während der ordentlichen Arbeitszeit, gilt sie als Arbeitszeit und löst

keine Änderung der Lohnzahlungspflicht aus. Wird hingegen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten, liegt Überstunden- bzw. Überzeitarbeit vor, die grundsätzlich zu vergüten ist, sofern sie nicht mit Freizeit kompensiert wird.

Erfolgt eine nicht durch die Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildung im primären Interesse des Arbeitnehmers, hat Letzterer grundsätzlich für sämtliche Kosten aufzukommen. Soll die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden, bedarf es einer Dispensation von der Arbeitspflicht. Da die Weiterbildung keine vertraglich geschuldete Tätigkeit darstellt, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung; es handelt sich um unbezahlten Bildungsurlauf. Während dieses Ruhens des Arbeitsverhältnisses entfallen die Hauptpflichten von Arbeit und Lohnzahlung, ebenso die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Art. 324a OR). Der Ferienanspruch kann bei über einen Monat hinausgehendem unbezahltem Urlaub gekürzt werden und wächst während dieser Zeit nicht weiter an (Art. 329b Abs. 1 OR). Auf die Berechnung der Dienstjahre hat der unbezahlte Urlaub hingegen keinen Einfluss, da das Arbeitsverhältnis während dessen Dauer lediglich ruht.

Es steht der Arbeitgeberin selbstverständlich frei und es kommt in der Praxis häufig vor, dass sich die Arbeitgeberin auch im Rahmen von Weiterbildungen, die im primären Interesse des Arbeitnehmenden erfolgen, freiwillig finanziell beteiligt – sei es durch Zurverfügungstellen von bezahlter Arbeitszeit oder durch die (teilweise) Übernahme von Weiterbildungskosten. Eine Arbeitgeberin erbringt solche freiwilligen Leistungen in der Regel aber nur unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer die Weiterbildung auch (erfolgreich) abschliesst und nach deren Beendigung während einer bestimmten Mindestdauer im Unternehmen verbleibt. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich die von der Arbeitgeberin getätigte Investition in den Arbeitnehmer amortisiert und der Nutzen der Weiterbildung dem Unternehmen zumindest während einer gewissen Zeitspanne zugutekommt.

Theoretisch liesse sich dieses Ziel durch den vertraglichen Ausschluss des Kündigungsrechts für eine festgelegte Zeitspanne erreichen. Eine solche Lösung ist jedoch wenig zweckmäßig, da sie aufgrund des Grundsatzes der formalen Kündigungsparität (Art. 334 Abs. 1 OR) auch die Arbeitgeberin bindet und ihr während dieser Dauer eine ordentliche Kündigung verwehrt bleibt. In der Praxis wird daher regelmäßig der Weg gewählt, den Arbeitnehmer im Rahmen einer Weiterbildungsvereinbarung zur (teilweisen) Rückerstattung der Weiterbildungskosten und der entlohnten Freizeit zu verpflichten, sofern das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer vertraglich festgelegten Mindestdauer endet. Solche Rückzahlungsklauseln sind innerhalb bestimmter

⁸ Stieger, a.a.O., Rz. 232 ff.

⁹ Geiser, Weiterbildung und Arbeitsrecht, recht 2011, S. 118.

¹⁰ Stieger, a.a.O., Rz. 282 ff.

rechtlicher Grenzen erlaubt. Zulässig ist gemäss herrschender Lehre ferner die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer die gesamte finanzielle Beteiligung der Arbeitgeberin zurückzahlen muss, sofern er die Ausbildung vorzeitig abbricht oder diese nicht erfolgreich abschliesst.¹¹

Rückzahlungsvereinbarungen

Eine Rückerstattungspflicht betreffend freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin, die neben den Kurskosten auch den Lohn für die aufgewendete Arbeitszeit umfassen können, setzt grundsätzlich eine entsprechende vertragliche Vereinbarung voraus, die zu Beweiszwecken schriftlich abgeschlossen werden sollte.¹²

Solche Rückzahlungsverpflichtungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berühren zwar die formelle Kündigungsparität nicht, schränken jedoch die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers ein, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die drohende Rückzahlungspflicht kann eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen und den Arbeitnehmer faktisch vom Aussprechen einer Kündigung abhalten. Dies ist einer der Gründe, weshalb Lehre und Rechtsprechung inhaltliche Schranken für die Zulässigkeit und Ausgestaltung solcher Vereinbarungen entwickelt haben.

Ein Teil der Lehre und Rechtsprechung – wenn auch uneinheitlich – verlangt für die Gültigkeit einer Rückzahlungsvereinbarung, dass die absolvierte Weiterbildung dem Arbeitnehmer einen dauerhaften beruflichen Nutzen oder Vorteil verschafft, den er auch ausserhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses verwenden kann, etwa durch den Erwerb eines anerkannten Diploms oder Titels.¹³ Damit ist auch gesagt, dass eine Rückzahlungsvereinbarung von vornherein ausgeschlossen ist, wenn die Ausbildungskosten lediglich im Rahmen einer üblichen Einarbeitung anfallen.

Eine weitere inhaltliche Schranke betrifft die zeitliche Bindung. Die Rückzahlungspflicht darf nur für eine begrenzte Dauer vorgesehen werden. Ein Teil der Lehre zieht hierfür – in analoger Anwendung von Art. 340a OR über das nachvertragliche Konkurrenzverbot – eine Höchstdauer von drei Jahren als Richtwert heran. Diese Grenze wird in der gerichtlichen Praxis, mit wenigen Ausnahmen, regelmässig übernommen.¹⁴

Checkliste Weiterbildungsvereinbarung

- **Bezeichnung und Ziel der Weiterbildung:** Art, Inhalt, Umfang, Ort/Träger, voraussichtliche Dauer; Nachweise über Teilnahme und Leistungsanforderungen (Prüfungen, Zertifikate).
- **Initiative und Interesse:** Festhalten, ob die Weiterbildung auf Wunsch/Initiative des Arbeitnehmers oder auf Anordnung der Arbeitgeberin erfolgt.
- **Kostenregelung:** Kurs- inkl. allfälliger Prüfungsgebühren, Unterlagen, Reisekosten, Unterkunft und Verpflegung etc.; betragsmässig bezifferte und klar ausgeschiedene Aufteilung der Kostentragung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer.
- **Arbeitszeit/Lohn:** Regelung, ob und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer (bezahlte) Arbeitszeit für den Besuch der Weiterbildung und für die Lernzeit zur Verfügung gestellt wird bzw. ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer (unbezahlten) Urlaub beziehen, allfällige Überstunden kompensieren oder während der Weiterbildungsphase entstehende Minusstunden nachträglich ausgleichen muss.
- **Rückzahlungsmodalitäten:**
 - **Auslösetatbestände:** Abbruch oder Nichtbestehen der Weiterbildung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Ausbildungsdauer oder innerhalb einer gewissen Frist nach deren Beendigung.
 - **Bezifferung/Berechnungsbasis:** Genaue Bestimmung, welche Kostenbestandteile rückerstattungspflichtig sind, einschliesslich allfälliger Lohnfortzahlungen während der Weiterbildung.
 - **Zeitliche Begrenzung:** Höchstdauer der Bindung von grundsätzlich drei Jahren mit degressiver Ausgestaltung (monatlich).
 - **Beendigungsgründe:** Differenzierung nach Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeberin; gegebenenfalls Entfall der Rückzahlung analog Art. 340c Abs. 2 OR.
 - **Fälligkeit/Modalitäten:** Zeitpunkt der Rückzahlung, Raten, Verzugszins, Verrechnung mit Lohnansprüchen.
- **Form und Zeitpunkt:** Schriftform aus Beweisgründen dringend empfohlen sowie Abschluss der Vereinbarung vor Beginn der Weiterbildung.

¹¹ Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 327a N 7.

¹² Ohne explizite Vereinbarung könnte sich eine Rückzahlungsverpflichtung auch aus einer konkludent abgeschlossenen Rückzahlungsvereinbarung ergeben oder ausnahmsweise bei krass treuwidrigem Verhalten des Arbeitnehmers (vgl. Stieger, a.a.O., Rz. 480 ff.).

¹³ Siehe für einen Überblick über die Rechtsprechung: Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 327a N 7.

¹⁴ Siehe für einen Überblick über die Rechtsprechung: Stieger, a.a.O., Rz. 400 ff.

Damit das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers nicht übermäßig eingeschränkt wird, sind Rückzahlungsverpflichtungen zudem degressiv auszustalten. Dies bedeutet, dass der Rückzahlungsbetrag mit zunehmender Dauer des Verbleibs im Unternehmen nach Abschluss der Weiterbildung schrittweise zu reduzieren ist. Je länger der Arbeitnehmer im Betrieb verbleibt, desto stärker hat sich die Investition der Arbeitgeberin amortisiert und desto geringer darf der verbleibende Rückforderungsanteil ausfallen. Sachgerecht ist in jedem Fall eine monatliche Abstufung der Rückzahlungspflicht; vereinzelt haben Gerichte jedoch auch eine jährliche Staffelung als zulässig erachtet.¹⁵

Problematisch sind Vereinbarungen, die eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auch dann vorsehen, wenn die Kündigung durch die Arbeitgeberin ausgesprochen wird. Nach überwiegender Auffassung ist in solchen Fällen die Regelung über den Wegfall des nachvertraglichen Konkurrenzverbots gemäss Art. 340c Abs. 2 OR analog anzuwenden. Danach würde eine Rückzahlungspflicht entfallen, wenn die Arbeitgeberin kündigt, ohne dass der Arbeitnehmer ihr einen begründeten Anlass dazu gegeben hat. Gleiches gälte, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem sachlich begründeten und von der Arbeitgeberin zu vertretenden Anlass auflöste.¹⁶

In formeller Hinsicht ist darauf hinzuweisen, dass eine Rückzahlungsvereinbarung nach herrschender Lehre und Rechtsprechung nur gültig ist, wenn sie sowohl den vom Arbeitnehmer zurückzuzahlenden Betrag als auch den Zeitraum festlegt, innert dessen die Rückzahlungsverpflichtung ausgelöst wird. Ein Teil der Lehre verlangt zudem als Gültigkeitserfordernis, dass die Vereinbarung vor Beginn der Weiterbildung abgeschlossen wird.¹⁷

Fazit

Finanzielle Beteiligungen der Arbeitgeberinnen an Weiterbildungen ihrer Arbeitnehmer bilden in der arbeitsrechtlichen Praxis einen zentralen, zugleich aber rechtlich anspruchsvollen Aspekt. Übernimmt die Arbeitgeberin die Kosten einer im primären Interesse des Arbeitnehmers liegenden Weiterbildung ganz oder teilweise – etwa durch die Finanzierung von Kursgebühren oder durch die Gewährung bezahlter Arbeitszeit –, erwartet sie regelmässig, dass der Arbeitnehmer während einer bestimmten Mindestdauer im Unternehmen verbleibt, damit sich die getätigte Investition amortisiert. Wird die Ausbildung vorzeitig abgebrochen, nicht erfolgreich abgeschlossen oder endet das Ar-

beitsverhältnis kurz nach Abschluss der Weiterbildung, sollen Rückzahlungsklauseln die Arbeitgeberin vor einem Verlust ihrer Aufwendungen schützen. Solche Klauseln sind grundsätzlich zulässig, greifen jedoch in die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers ein und unterliegen daher engen rechtlichen Schranken. Da es an einer gesetzlichen Regelung fehlt, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen gut beraten, die zentralen Fragen mittels einer schriftlichen Vereinbarung zu regeln, um Rechtssicherheit zu schaffen und das Risiko von späteren rechtlichen Auseinandersetzungen zu minimieren (siehe Checkliste, Seite 39).



Oliver Bermejo

Der Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV Arbeitsrecht ist Partner bei Rechtskraft Advokatur und berät Unternehmen und Private vorwiegend in arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Angelegenheiten.

¹⁵ Zum Beispiel eine Rückzahlungspflicht von 100% bei Austritt im ersten Jahr nach Abschluss der Weiterbildung und 50% während des zweiten Jahres (BGE 4A_616/2011).

¹⁶ Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 327a N 7.

¹⁷ Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2005, S. 107 (Fn 95).