



RA lic. iur. Markus Stadelmann
Marktstrasse 28
8570 Weinfelden

Tel: 071 620 26 20
www.advo-weinfelden.ch

Weiterbildung im Arbeitsrecht – Die Zulässigkeit von Rückerstattungsklauseln

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob die berufliche Weiterbildung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber verlangt wird oder ob der Wunsch zur Weiterbildung vom Arbeitnehmer kommt. Bei einer vom Arbeitgeber angeordneten Weiterbildung sind die entsprechenden Kosten vom Arbeitgeber zu tragen und die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit stellt Arbeitszeit dar. Allfällige Rückzahlungsklauseln bei Kündigung des Arbeitnehmers sind in diesen Fällen nichtig.

Probleme ergeben sich in der Praxis jedoch eher bei einer vom Arbeitnehmer gewünschten Weiterbildung. Sofern die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet, braucht es die Einwilligung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die Zeit unbezahlt oder bezahlt zu gewähren. Ausserhalb der Arbeitszeit benötigt der Arbeitnehmer grundsätzlich keine Einwilligung des Arbeitgebers, es sei denn, die Weiterbildung belastet den Arbeitnehmer so stark, dass er die Arbeit nicht mehr ordnungsgemäss verrichten kann. Zahlt der Arbeitgeber während der Weiterbildung den Lohn und/oder

die Kosten für die Weiterbildung, stellt sich die Frage, ob die Kosten bei einer allfälligen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer zurückzuerstatten sind. Eine Rückerstattungspflicht liegt jedoch grundsätzlich nur dann vor, wenn im Arbeitsvertrag eine Rückerstattungsklausel vereinbart wurde für den Fall, dass der Arbeitnehmer (kurz) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kündigt. Derartige Klauseln sind zulässig, soweit dadurch das Recht des Arbeitnehmers auf Kündigung nicht ungebührlich eingeschränkt wird. Noch als zulässig werden dabei in der Praxis Verpflichtungszeiten bis zu 3 Jahren (mit entsprechenden Kostenfolgen bei frühzeitiger Kündigung) nach Abschluss der Weiterbildung betrachtet. Kündigt jedoch der Arbeitgeber ohne berechtigten Anlass oder kündigt der Arbeitnehmer aus einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass, so entfällt die Rückerstattungspflicht.

Rückerstattungsklauseln bei Weiterbildungen des Arbeitnehmers sind in der Praxis häufig und grundsätzlich zulässig, soweit es um eine vom Arbeitnehmer gewünschte Weiterbildung geht und soweit die vereinbarte Klausel die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers nicht zu stark einschränkt.