

Weiterbildung: wer rastet, rostet!

Die heutige Arbeitswelt ist u.a. geprägt durch rasch und fortlaufend sich wandelnde Anforderungen an die Mitarbeitenden. Die Betriebe unternehmen viel für ihre Weiterbildung. Gleichzeitig wird vermehrt von den Mitarbeitenden verlangt, dass sie sich weiterbilden und so ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten. Hierzu besteht heute auf dem Markt ein umfassendes Angebot an Möglichkeiten.

Die sich im Zusammenhang mit der Weiterbildung stellenden Fragen betreffen drei Themenkreise: 1. fällt der Besuch der Weiterbildung unter Arbeitszeit oder Freizeit; 2. werden die Kosten der Ausbildung durch die Arbeitgeber oder Arbeitnehmenden getragen und 3. können übernommene Kosten bei Vertragsende zurückgefordert werden. Nachfolgend wird auf diese Fragen in einem privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis eingegangen.

Arbeits- oder Freizeit?

Das Obligationenrecht (OR) liefert auf diese Frage explizit keine Antwort. Dies bedeutet, dass der Mitarbeitende grundsätzlich keinen Anspruch auf Anrechnung seiner Absenz am Arbeitsplatz infolge Weiterbildung hat und der Mitarbeitende sich diese Absenz somit als Freizeit anrechnen lassen muss.

Anders ist die Rechtslage, wenn der Arbeitgeber die Weiterbildung eines Mitarbeitenden anordnet. Diesfalls zählt die für die Weiterbildung benötigte Zeit zur Arbeitszeit des Mitarbeitenden und zwar unabhängig davon, ob die Weiterbildungszeit in die übliche Arbeitszeit fällt oder in die Freizeit. Im Zusammenhang mit letzterem ist allerdings zu beachten, dass der Mitarbeitende nicht dazu gezwungen werden kann, für die vom Arbeitgeber angeordnete Weiterbildung seine Freizeit herzugeben. Da jedoch die Anordnung einer Weiterbildung durch den Arbeitgeber eine Förderungsmaßnahme des in der Regel auch entsprechend motivierten Mitarbeitenden darstellt, ist die betroffene Person in den meisten Fällen auch bereit, mindestens für einen Teil der Weiterbildung ihre Freizeit zur Verfügung zu stellen.

Möchte ein Mitarbeitender von sich aus während der Arbeitszeit eine Weiterbildung besuchen, benötigt er das Einverständnis des Arbeitgebers, auch wenn die Weiterbildung seiner Arbeit dient. Der Lohn für diese Zeit ist nur geschuldet, wenn die Vertragsparteien dies so miteinander vereinbart haben.

Wer trägt die Kosten?

Das OR bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden die notwendigen Auslagen zu ersetzen hat, falls die Weiterbildung durch den Arbeitgeber angeordnet war. Diese Bestimmung zu Gunsten des Arbeitnehmenden ist zwingend. Sie kann in einem Arbeitsvertrag nicht zu seinem Nachteil abgeändert werden.

In allen anderen Fällen gehen die Weiterbildungskosten zu Lasten des Arbeitnehmenden. Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, mit dem Arbeitnehmenden zu vereinbaren, dass er die Kosten dennoch ganz oder teilweise übernimmt.

Rückvergütung

Oft verbindet der Arbeitgeber die Übernahme von Weiterbildungskosten eines Mitarbeitenden mit der Verpflichtung, ihm die bezahlten Kosten ganz oder teilweise rückzuzugüten, wenn der Mitarbeitende vor Beendigung der Ausbildung oder innert einer gewissen Frist nach Abschluss der Weiterbildung die Stelle ordentlich kündigt. Die erwähnte Frist muss im Einzelfall angemessen sein, was in der Regel bei einer Frist von maximal zwei Jahren der Fall sein dürfte.

Abschließend bleibt die Bedeutung der Weiterbildung für den Werkplatz Schweiz zu betonen und wird – wenn immer betrieblich möglich – weiterhin seitens der Arbeitgeber gefördert.

Irène Castell-Bachmann

Rechtsanwältin/Notarin in Zug und Sekretär des Gewerbeverbands des Kantons Zug