

## Weiterbillsungsvereinbarungen

**Mein Arbeitgeber hat mir eine Weiterbildung finanziert und mich für Kurse, die auf Arbeitszeit gefallen sind, dispensiert. In einer Vereinbarung habe ich mich verpflichtet, nach Abschluss der Weiterbildung während noch mindestens drei Jahren die Stelle nicht zu kündigen, andernfalls hätte ich die von ihm aufgewendeten Kurskosten von rund Fr. 12'000 zurück zu erstatten.**

**Ich habe den Kurs vor gut eineinhalb Jahren erfolgreich abgeschlossen. Da mir ein verlockendes Angebot gemacht worden ist, möchte ich nun den Vertrag auflösen. Muss ich in diesem Fall die vollen Kurskosten rückvergüten?**

In sogenannten Weiterbillsungsvereinbarungen kann abgemacht werden, dass vom Arbeitgeber aufgewendete Kosten zurück zu bezahlen sind, wenn die Arbeitnehmerin vor Ablauf einer darin festgelegten Frist das Arbeitsverhältnis kündigt. Damit dies greift, müssen jedoch verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein und es sind Grenzen zu beachten:

- Die Schulung muss spezifische Kenntnisse vermittelt haben, die von der betreffenden Person auch bei einem andern Arbeitgeber gewinnbringend eingesetzt werden können. Etwas salopp ausgedrückt kann man sagen, dass der Marktwert der Mitarbeiterin durch den Kursabschluss aufgebessert worden ist. Diese Voraussetzung dürfte in Ihrem Fall gegeben sein, wenn ich annehmen darf, dass das „verlockende Angebot“ mit Ihrer neuen Qualifikation zusammenhängt.
- Die Vereinbarung muss vor dem Beginn der Weiterbildung abgeschlossen werden.
- Der zurück zu vergütende Betrag und der Zeitraum, innert welchem die Kündigung eine Rückzahlungspflicht auslöst, müssen fixiert sein.
- Die Abmachung muss so klar formuliert sein, dass die Arbeitnehmerin weiss, woran sie ist.

Vereinbarungen über die Rückerstattung von Aus- oder Weiterbildungskosten sind sodann nicht schrankenlos gültig.

- Stellt der Arbeitgeber den Betrieb ein, entfällt der Rückerstattungsanspruch.
- Die Verpflichtung entfällt auch dann, wenn die Stelle aus gesundheitlichen Gründen aufgegeben werden muss.
- Die persönliche Freiheit der Arbeitnehmerin darf nicht übermässig eingeengt werden.

Der letzte Vorbehalt bedeutet insbesondere, dass das Kündigungsrecht der Arbeitnehmerin wirtschaftlich gesehen nicht über Jahre hinaus vereitelt werden darf. Die Dauer einer allfälligen Rückerstattungsverpflichtung ist daher zeitlich zu begrenzen. In der Regel ist ein Zeitraum von zwei bis drei Jahren vertretbar. Die Höhe des zurückzu-

erstattenden Betrages ist sodann degressiv auszugestalten, hat daher im Verlauf der Zeit abzunehmen.

Die Abmachung mit Ihrem Arbeitgeber, wonach Sie bei einem Austritt vor Ablauf von drei Jahren seit dem Abschluss der Weiterbildung die ganzen von ihm übernommenen Kurskosten zurück zu bezahlen hätten, erweist sich daher als unzulässig. Da Sie den Kurs vor bald zwei Jahren abgeschlossen haben, beschränkt sich die Rückerstattungspflicht auf rund einen Drittel der gesamten Kurskosten von Fr. 12'000.