

Aus- und Weiterbildung: ein besonders wichtiges Thema im Gesundheitswesen

Weiterbildungsvereinbarung – was es zu beachten gilt

Weiterbildungen werden tagtäglich gemacht. Einer klaren Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Form einer Weiterbildungsvereinbarung wird dabei oft nicht genügend Beachtung geschenkt. Es ist jedoch wichtig, die einzelnen Punkte für beide Parteien klar und verständlich vertraglich zu regeln.

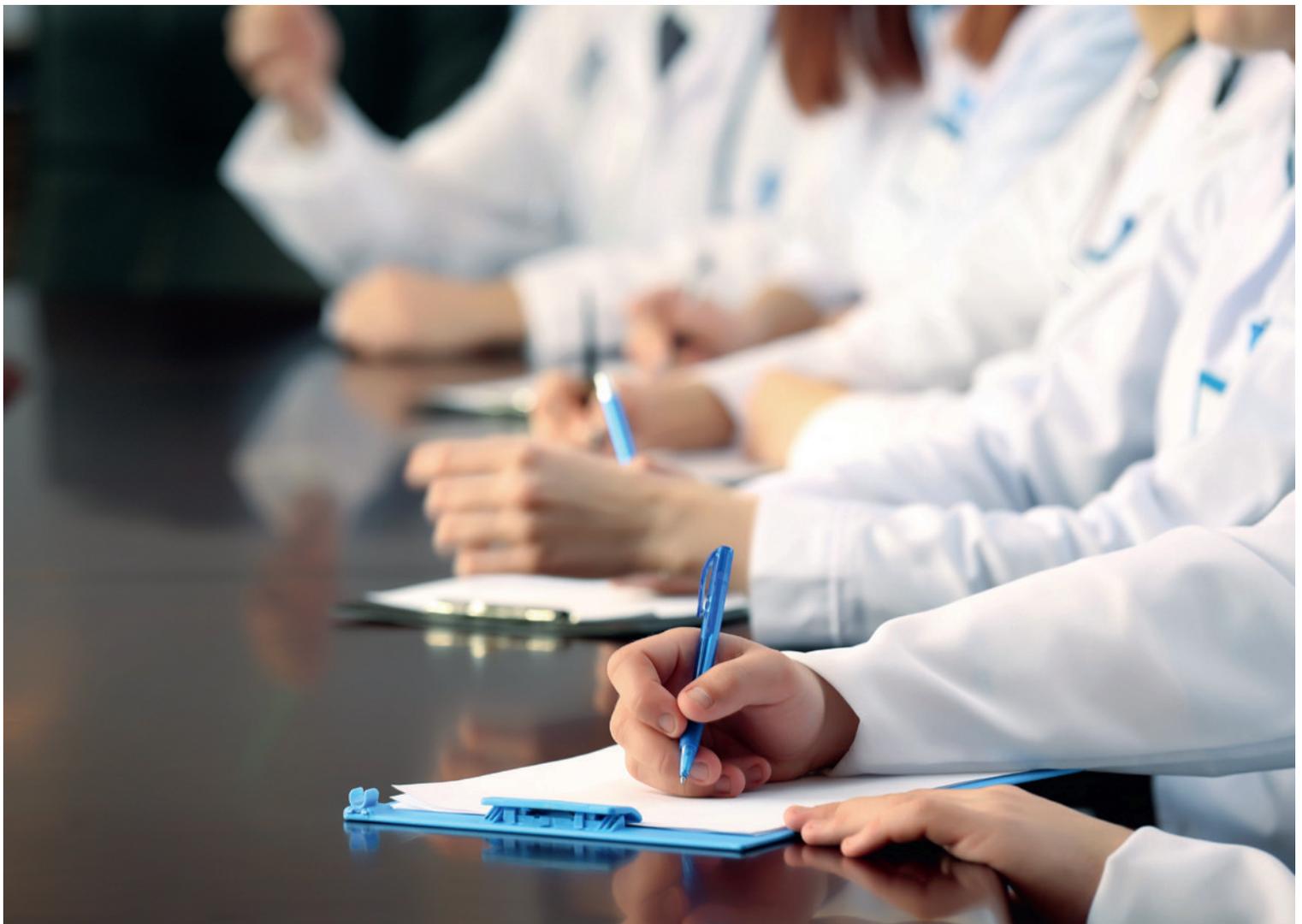
Jeder erfolgreiche Unternehmer kann dies bestätigen: Einer der wichtigsten Schlüssel zum Erfolg ist der Mitarbeiter. Erfolgreiche Unternehmer denken in Lösungen und in Branchen mit stetigem Fachkräftemangel (Transport, Ingenieure, Spezialköche etc.) ist die Tendenz zu einer sehr weitgehenden Unterstützung des Mitarbeiters zunehmend feststellbar. Der vorliegende Artikel zeigt Grenzen und Lösungen für HR-Ver-

antwortliche und Mitarbeiter im Zusammenhang mit Weiterbildungsvereinbarungen auf.

Grundlagen der Weiterbildungsvereinbarung

Das schweizerische Recht enthält keine Regelung, welche sich ausdrücklich mit Weiterbildungsvereinbarungen befasst. Mit Art. 328 OR

verfügt das Arbeitsrecht jedoch über eine genügend offene und flexible Bestimmung, um Regeln zur Weiterbildung bilden zu können. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. In der heutigen rasch wandelnden Berufswelt wird auch das berufliche Fortkommen als ein von Art. 328 OR geschütztes Gut anerkannt.





Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte ist ein starker Partner im Bereich des Gesundheitswesens. Als national und international tätige Wirtschaftskanzlei, mit Büros in Luzern und Baar (ZG), berät das Healthcare-Team der Kanzlei seine Mandanten kompetent in allen rechtlichen Belangen mit Berührungspunkten zum Gesundheitswesen. Diesen Fachartikel in einer regelmässigen «clinicum»-Serie schrieben Raffael Steger, Rechtsanwalt und Partner und Nicole Prince, Rechtsanwältin.

Gemäss den Gerichten besteht jedoch kein generelles Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung. Unter einem generellen Recht auf Weiterbildung wird beispielsweise das Recht auf eine bestimmte Anzahl bezahlter Urlaubstage zum Zweck der Weiterbildung verstanden. Ein solches Recht besteht derzeit nur, wenn sich ein solcher Anspruch aus dem Arbeitsvertrag oder aus einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag ergibt.

Im Sinne einer umfassenden Weiterbildungspolitik wurden am 01. Januar 2017 das Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) sowie die Verordnung über die Weiterbildung (WeBiV) in Kraft gesetzt. Art. 5 WeBiG verzichtet auf die Verankerung eines Rechts auf Weiterbildung oder konkreter Pflichten der Arbeitgeber, hält jedoch in allgemeiner Weise fest, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter begünstigen sollen.

Zulässigkeit und Grenzen

Der Inhalt einer Weiterbildungsvereinbarung kann nicht beliebig geregelt werden. Es gibt Grenzen, welche den Arbeitnehmer schützen sollen. Werden diese nicht eingehalten, ist eine Weiterbildungsvereinbarung nicht gültig und kann dementsprechend gerichtlich nicht durchgesetzt werden.

Zulässig ist es, bei Weiterbildungsabbruch oder Nichtbestehen der Prüfung eine volle

Kostenrückerstattungspflicht des Arbeitnehmers vorzusehen.

Ebenfalls grundsätzlich zulässig ist eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer, sollte er während oder kurz nach Absolvierung der Weiterbildung selbst kündigen bzw. Anlass zu einer Kündigung geben, rückzahlungspflichtig wird. Wichtig für die Gültigkeit der Weiterbildungsvereinbarung ist, dass die vom Arbeitnehmer zurückzuerstattenden Kosten wie Kurskosten, allfällige Reise-, Übernachtungs-, Verpflegungs- oder Prüfungskosten, allfällige Kosten für ein Zertifikat und der Zeitraum, innert welchem die Kündigung eine Rückzahlungspflicht auslöst, genau definiert werden. Ebenfalls geregelt werden sollte die Frage, ob die Rückerstattung lediglich die Kosten oder auch die dafür aufgewendete Zeit umfasst.

Auf jeden Fall darf die genannte Rückerstattungspflicht die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers nicht übermässig einengen. Das Kündigungsrecht darf wirtschaftlich nicht auf Jahre vereitelt werden. In diesem Sinne anerkennen die Gerichte einen Zeitraum von drei Jahren in der Regel als angemessen, wobei die Zeitspanne im Einzelfall wesentlich von der Art und dem Ausmass der Weiterbildung abhängt. Die Rückerstattungspflicht sollte zudem in dem Sinne gestaffelt werden, dass beispielsweise für jedes Jahr/jeden Monat, das/den der Arbeitnehmer das Unternehmen früher verlässt, ein gewisser Prozentsatz der

Kurz und bündig

Zusammenfassend lässt sich Folgendes sagen:

- Absolviert der Arbeitnehmer eine Weiterbildung, sollten alle relevanten Punkte mit einer schriftlichen Weiterbildungsvereinbarung vor Beginn der Weiterbildung klar geregelt werden.
- Werden gewisse Punkte nicht geregelt, kann der Arbeitgeber beispielsweise bei vorzeitiger Kündigung des Arbeitnehmers keine Rückerstattung der von ihm übernommenen Kosten sowie der von ihm gewährten Zeit verlangen.
- Es gibt Grenzen, welche es bei der Redaktion einer Weiterbildungsvereinbarung zwingend zu beachten gilt, ansonsten die Weiterbildungsvereinbarung nicht gültig und damit gerichtlich nicht durchsetzbar ist.

vom Arbeitgeber übernommenen Kosten zurückerstattet werden muss.

Wird nichts betreffend die Rückerstattung der Aufwendungen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer geregelt – und zwar sowohl für während als auch für nach Absolvierung der Weiterbildung – kann der Arbeitgeber seine Aufwendungen nicht zurückverlangen.

Kostentragung durch Arbeitgeber? Anrechnung der Arbeitszeit?

Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber angeordnet oder die zur Ausübung des Berufs notwendig, d.h. gesetzlich vorgeschrieben sind, müssen von diesem bezahlt werden. Zu den vom Arbeitgeber zu übernehmenden Kosten zählen dabei nicht nur die Kurskosten, sondern alle damit im Zusammenhang anfallenden Auslagen wie beispielsweise Fahrtspesen. Ist die Weiterbildung jedoch lediglich wünschbar oder wurde auf Wunsch des Arbeitnehmers erlaubt, müssen die Kosten vom Arbeitnehmer übernommen werden. Es ist jedoch zulässig, dass der Arbeitgeber in diesen Fällen die Kurskosten oder einen Teil der Kosten übernimmt.

Zwingend Arbeitszeit stellt die Zeit für Weiterbildungen dar, die auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen erfolgen. Genau wie bei der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, kann auch hier gemeinsam vereinbart werden,

dass bei wünschbaren oder auf Wunsch des Arbeitnehmers erlaubten Weiterbildungen die gesamte Zeit oder ein Teil davon als Arbeitszeit angerechnet wird.

Steuerliche Abzugsfähigkeit der Aus- und Weiterbildungskosten

Per 01. Januar 2016 wurde die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für die Aus- und Weiterbildung neu geregelt. Gestützt auf die neue Regelung können Arbeitnehmer alle berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten nach dem ersten Abschluss auf der Sekundarstufe II oder bei Fehlen eines solchen Abschlusses ab dem vollendeten 20. Lebensjahr, sofern es sich dabei nicht um die Ausbildungskosten bis und mit dem ersten Abschluss auf der Sekundarstufe II handelt, abziehen. Nicht abzugsfähig sind Kosten für Aus- und Weiterbildungen, die nicht berufsorientiert sind (Liebhabelei, Hobby). Der Abzug ist auf höchstens 12000 Franken pro Person und Steuerperiode beschränkt.

Arbeitgeber können die von Ihnen getragenen Kosten der berufsorientierten Aus- und Weiter-

bildung für das eigene Personal ebenfalls steuerlich zum Abzug bringen. Wichtig ist, die übernommenen Kosten im Lohnausweis in Ziffer 13.3 zu bescheinigen, sollte die Rechnung auf den Arbeitnehmer lauten.

Bundesbeiträge für Kurse, die auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten

Ab Januar 2018 werden Bundesbeiträge für Kurse, die auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten, direkt an die Absolvierenden ausbezahlt. Der Bund übernimmt nach Absolvieren der eidgenössischen Prüfung 50% der angefallenen Kursgebühren, maximal 9500 Franken (Berufsprüfung) bzw. 10x500 Franken (höhere Fachprüfung). Der Absolvierende muss ein Gesuch stellen, um die Beiträge zu erhalten. Weitere Informationen zu den Voraussetzungen wie auch die zur Online-Gesuchseingabe sind auf der Homepage des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (www.sbfi.admin.ch) zu finden.

Fazit

Eine klare Regelung bei Weiterbildungen der Arbeitnehmer kann je nach Einzelfall komplex

sein und einige Zeit in Anspruch nehmen. Damit eine Weiterbildungsvereinbarung gültig ist, müssen einige Punkte zwingend beachtet werden. Eine Weiterbildungsvereinbarung, die vor Gericht auch durchsetzbar ist, bedingt daher eine sorgfältige Vertragsgestaltung. Es lohnt sich jedoch, diese Zeit zu investieren und gegebenenfalls Hilfe bei einem Experten zu suchen.

Weitere Informationen

Kaufmann Rüedi Rechtsanwältinnen AG
Alpenquai 28A
6005 Luzern
Telefon 041 417 10 70
www.krlaw.ch

Autorinnen

Raffael Steger
Rechtsanwalt und Partner
raffael.steger@krlaw.ch

Nicole Prince
Rechtsanwältin
nicole.prince@krlaw.ch

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE
LUZERN**

Technik & Architektur
FH Zentralschweiz

Nächste
Info-Veranstaltungen am
19. Januar und
19. Februar 2019

Fabio versteht mehr...

Dank seinem Bachelor-Studium in Medizintechnik an der Hochschule Luzern – Technik & Architektur.

Weitere Informationen: www.hslu.ch/medizintechnik