

Urteil

Rückzahlung von Ausbildungskosten bei frühzeitigem Austritt

Ist eine Weiterbildung nicht für die Stelle erforderlich, sondern dient lediglich der Verbesserung der beruflichen Aussichten des Arbeitnehmers, steht es den Parteien frei, wie sie aufgewendete Stunden behandeln. Sie können bei einem Austritt aus dem Unternehmen vor Ablauf der vereinbarten Zeit eine Rückerstattung pro rata temporis vereinbaren.

Sachverhalt

Der Verein Y. (Arbeitgeberin) stellte A. (Arbeitnehmerin) als Sozialpädagogin in ihrer Kinderkrippe an zu einem Monatslohn von 4450 Franken brutto (mal 13). Laut Ziff. 10 des Arbeitsvertrags verpflichtete sich A. «... im Falle einer Fortbildung ... das Arbeitsverhältnis während 12 Monaten nach Beendigung der Kurse nicht zu kündigen.» Andernfalls behielt sich Y. das Recht vor, von A. die Rückzahlung der Ausbildungskosten pro rata temporis zu verlangen.

Kurz nach ihrer Einstellung nahm A. an einer Reihe von Fortbildungskursen teil. Y. kam für die Kosten auf.

Etwas später äusserte A. den Wunsch, eine weitere Zusatzausbildung im Bereich «Teambetreuung» zu absolvieren. Zwischen den Parteien entstand eine Diskussion betreffend der Übernahme der Kosten durch Y. und der daraus folgenden Verpflichtungen für A. Im März 2007 unterzeichneten die Vertragspartner einen neuen Anhang zum Arbeitsvertrag, welcher jenen vom 31. Dezember 2003 aufhob und ersetzte. Art. 10 enthielt folgende Regelung:

«Ihre Ausbildung im Hinblick auf einen Fähigkeitsausweis als «Teambetreuerin» beginnt im Mai 2007 und wird von der Y. voll finanziert. Die Y. übernimmt das Schulgeld, die Kurs- und Examsgebühren sowie die Kosten für das nötige Lehrmaterial zu 100 Prozent. (...)

Die erwähnten Vorteile betreffend der Gewährung der nötigen Zeit und der finanziellen Mittel sind für die normale Ausbildungszeit gültig. Damit der Arbeitgeber nicht übermässig belastet wird, ist es üblich, vom Arbeitnehmer nach erfolgter Ausbildung die Aufrecht-

erhaltung des Arbeitsverhältnisses während zweier Jahre zu verlangen.

Kündet die Arbeitnehmerin den Vertrag vorzeitig, so schuldet sie der Arbeitgeberin den entsprechenden Kostenanteil anteilmässig.»

Die Kurse waren in eine «Grundausbildung» von acht Tagen und einen «spezifischen Vertiefungszyklus», welcher insgesamt 18 Tage dauerte, gegliedert, der mit der Abfassung einer Abschlussarbeit endete, welche von der Schule genehmigt werden musste.

A. hat verschiedene Kurse dieses «Vertiefungsprogramms» besucht und für jeden eine offizielle Bestätigung ihrer Teilnahme erhalten. Diese zweite Ausbildungsphase kostete 3740 Franken. A. reichte keine Abschlussarbeit ein, sodass ihr kein Fähigkeitsausweis ausgehändigt wurde.

Am 23. März 2009 kündigte A. ihr Arbeitsverhältnis mit Y. per 31. Mai 2009.

Das Gericht erachtete den Anspruch auf Rückerstattung grundsätzlich als gerechtfertigt, war jedoch der Meinung, dass der verlangte Betrag im Verhältnis zu einem Monatslohn von 4450 Franken zu hoch angesetzt sei. Die Richter sprachen Y. lediglich die eigentlichen Schuldgelder von 3740 Franken zu, wobei ins Gewicht fiel, dass Y. für die Vergütung der Grundausbildung keinen Beweis erbracht hatte.

Aus den Erwägungen

2.1 A. ficht den Entscheid lediglich insofern an, als dieser sie zur Vergütung des Lohnes während der durch die Ausbildungskurse bedingten Absenzen am Arbeitsplatz verpflichtet.

2.2 A. behauptet, der Besuch der Kurse sei als Erfüllung ihrer Berufsarbeit zu



werten; nach ihrer Meinung würde die von Y. verlangte Rückerstattung des Lohnes bedeuten, dass ihr für eine gemäss Arbeitsvertrag ausgeführte Tätigkeit der Lohn verweigert würde.

2.3 Gemäss Art. 13 Abs. 4 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz gilt die Zeit, die ein Arbeitnehmer zu seiner beruflichen Aus- oder Fortbildung benötigt, als Arbeitszeit, und zwar sowohl dann, wenn die betreffenden Kurse vom Arbeitgeber angeordnet werden, wie auch dann, wenn es sich um eine gemäss Gesetz durch die Anforderungen der Berufstätigkeit bedingte Aus- oder Weiterbildung handelt. Erfordert die auszuführende Arbeit eine derartige Fortbildung, so hat der Arbeitnehmer während der entsprechenden Zeit Anspruch auf seinen vollen Lohn.

Erweist sich dagegen eine Weiterbildung für die konkrete Arbeit als nicht erforderlich, sondern dient lediglich der Verbesserung der beruflichen Aussichten des Arbeitnehmers, so ist sie nicht direkt an das Interesse des Arbeitgebers oder an das erzeugte Produkt gebunden. Sie ist demnach anderer Natur als die eigentliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber, für welche der Arbeitnehmer seinen Lohn erhält. In einem solchen Fall treffen die Vertragspartner eine geeignete Vereinbarung. Eine Möglichkeit besteht darin, die für die Ausbildung erforderliche Zeit in Form eines unbezahlten Urlaubs bereitzustellen; die Par-

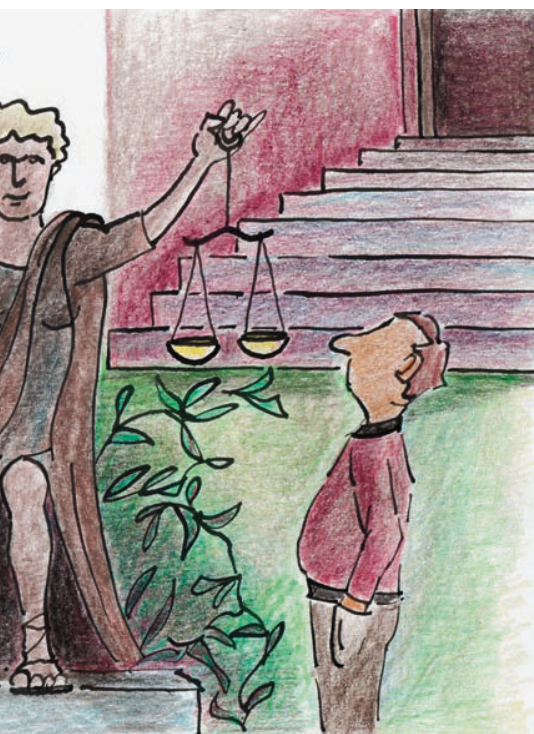


Illustration: Christine Ruf

Urteil

Krankschreibung nach mündlicher Kündigung

Eine Kündigung gilt auch dann als gültig zugestellt, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, den Brief in Empfang zu nehmen. Daran ändert sich auch nichts, wenn er sich anschliessend von einem Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen lässt, obwohl er früher am Tag – vor der Kündigung – keine Anzeichen eines schlechten Befindens gezeigt hat.

Sachverhalt

Ab 1. Mai 2007 arbeitete A. bei der Versicherungsgesellschaft Y. AG als Schadeninspektor. Y. setzte ein Kündigungsschreiben an A. auf, datiert vom 24. Oktober 2008; die Kündigung war per 31. Januar 2009 angesagt. Drei Mitarbeiter wurden an diesem Tag beauftragt, den im Betrieb anwesenden Kollegen A. über seine Entlassung zu informieren. A. weigerte sich, den Brief entgegenzunehmen und verliess den Arbeitsplatz. Er suchte einen Arzt auf, welcher ihm ein Zeugnis ausstellte, demzufolge er ab 24. Oktober 2008 voll arbeitsunfähig war. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis zum 21. Januar 2009.

Aus den Erwägungen

3. A. bestreitet, am 24. Oktober 2008 eine gültige Kündigung erhalten zu haben.

Die Parteien unterstanden einem zeitlich unbeschränkten Arbeitsvertrag, welcher gemäss Art. 335 Abs. 1 OR aufgelöst werden konnte. Allgemein ist für die Vertragskündigung keine besondere Form vorgeschrieben. Im vorliegenden Fall war jedoch aufgrund der Anstellungsbedingungen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die schriftliche Form vorgeschrieben. Der mit der gültigen Unterschrift versehene Brief vom 24. Oktober 2008 stellt somit das gültige Kündigungsdokument dar.

Die Kündigung ist eine Willenskundgebung, welche erst dann gültig ist, wenn sie auch wirklich an den Empfänger gelangt. Ein entsprechendes Schreiben gilt dann als zugestellt, wenn es in den Einflussbereich des Adressaten eingedrungen ist und man nach den allgemeinen Gepflogenheiten davon ausgehen kann, dass er den Inhalt zur

Kenntnis genommen hat. Eine Weigerung, den Brief entgegenzunehmen oder zu lesen, kann dem Absender nicht entgegengehalten werden. Es steht fest, dass die Kündigung in der verlangten Form am 24. Oktober 2008 übermittelt wurde. Das Kündigungsschreiben ist in die Einflussphäre von A. gelangt, als eine von Y. bezeichnete Mitarbeitergruppe dieses A. überreichen wollte und dabei auf dessen Ablehnung stiess. Das bedeutet, dass am 24. Oktober 2008 eine gemäss Vertragsbedingungen gültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfand. Dass A. eine bloss mündliche Entlassung seitens Y. geltend macht, ist von keinem Nutzen. Gemäss Zeugenaussage des Mitarbeiters B. wurde der Kündigungsbrief A. vorgelegt, A. habe sich jedoch geweigert, ihn zu unterschreiben.

Gemäss Art. 336 c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Aus den Zeugenaussagen geht hervor, dass A. seine Arbeit am 24. Oktober 2008 völlig normal verrichtete und keinerlei Anzeichen einer Krankheit sichtbar waren. Sobald er am frühen Nachmittag die Kündigung erhalten hatte, beklagte er sich über schlechtes Befinden und suchte einen Arzt auf.

Trotz der vom Arzt am 24. Oktober 2008 belegten Arbeitsunfähigkeit liess das Bundesgericht den Einwand der Kündigung zur Unzeit nicht gelten.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 27. April 2011 (4A_89/2011) (Übersetzung aus dem Französischen)

teilen können auch untereinander abmachen, dass der Lohn ungekürzt ausbezahlt wird und der Arbeitnehmer als Gegenleistung eine zusätzliche Arbeit leistet. Schliesslich können sich die Vertragspartner auch darauf einigen, dass die Ausbildungsstunden ganz oder teilweise als Arbeitsstunden betrachtet werden. In diesem Fall steht es dem Arbeitgeber frei, seinen Aufwand an die Bedingung einer Rückerstattung pro rata temporis des während der Kursstunden ausbezahlten Lohnes zu binden, falls der Arbeitnehmer vor Ablauf der vereinbarten Zeit aus dem Unternehmen austritt.

2.4 Die von A. besuchten Weiterbildungskurse waren nicht zur Ausübung ihrer beruflichen Pflichten unerlässlich, sondern verschafften ihr auf dem Arbeitsmarkt einen dauerhaften Vorteil.

Damit steht fest, dass die Ausbildung nicht an einen bestimmten Arbeitgeber oder ein spezifisches Produkt gebunden war. In diesem Fall stand es den Parteien frei, durch gegenseitige Vereinbarung darüber zu entscheiden, inwiefern die Kursstunden als Arbeitsstunden zu betrachten waren und welche Bedingungen allenfalls bei einer Rückerstattung des Lohnes zu gelten hatten.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 14. April 2011 (4D_13/2011)

(Übersetzung aus dem Französischen)