

# **AG\_GERICHTE AGVE 2005 112 vom 31. März 2005**

AG Gerichte, 2005-03-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag\\_gerichte\\_AGVE\\_2005\\_112](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_gerichte_AGVE_2005_112)

FR: AG\_GERICHTE AGVE 2005 112 du 31 mars 2005

IT: AG\_GERICHTE AGVE 2005 112 del 31 marzo 2005

## **Regeste**

III. Weiterbildung 112 Weiterbildung. Rückzahlungsklausel.- Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel. Die Kündigung durch den Arbeitgeber infolge dauernder unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers steht in concreto der Anwendung der Rückerstattungsklausel nicht entgegen...

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Im Protokollauszug des Stadtrates vom 14. Januar 2002 betreffend Bewilligung der Ausbildung des Klägers wurde u.a. Ziff. 4.3 AWR wörtlich zitiert. Mit der Zustimmung des Klägers wurde die entsprechende Rückerstattungsregelung zur vertraglichen Vereinbarung zwischen den beiden Parteien. Die Fragen, ob der Gemeinderat zum Erlass des Aus- und Weiterbildungsreglements befugt war und ob dem Reglement eine allgemein verbindliche Wirkung zukommt, können demzufolge offen bleiben.

### **E. 3**

a) Ziff. 4.3 AWR sieht die Rückerstattungspflicht generell für den Fall einer "Auflösung des Dienstverhältnisses" während der Aus- oder Weiterbildung vor. Nach Meinung des Klägers ist dieser Begriff im Sinne von § 10 DBR bzw. dessen Marginale ("Auflösung des Dienstverhältnisses: administrative Entlassung von Beamten und Angestellten") zu interpretieren. Entsprechend greife eine Rückerstattungspflicht nur in jenen Fällen, in denen eine administrative Entlassung vorgenommen worden sei. In concreto sei aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses explizit als Kündigung (vgl. § 9 DBR) und nicht als Entlassung bezeichnet worden. Ziff. 4.3 AWR gelange daher vorliegend nicht zur Anwendung. b) Der Begriff "Auflösung des Dienstverhältnisses" umfasst nach dem allgemeinen Sprachgebrauch sämtliche Beendigungsgründe. Der Wortlaut spricht folglich gegen eine restriktive Auslegung von Ziff. 4.3 AWR. Dieselbe Einschätzung ergibt sich aufgrund der teleologischen Auslegung, bestünde doch eine Konsequenz der vom Kläger vertretenen Auffassung darin, dass auch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer die Rückerstattungspflicht nicht zur Anwendung käme. Dies widerspräche offensichtlich dem Sinn der umstrittenen Klausel, den Arbeitnehmer, welcher von einer Aus- bzw. Weiterbildung profitiert, zu einer gewissen Betriebstreue zu verpflichten. Der vom Kläger angeführten Gesetzssystematik ist demgegenüber ein erheblich geringeres Gewicht beizumessen. Entsprechend kommt grundsätzlich (zu den Einschränkungen vgl. Erw. 4 hienach) auch im Falle einer Kündigung die Rückerstattungsklausel von Ziff. 4.3 AWR zur Anwendung (eine analoge Auslegung ergibt sich im Übrigen auch in Bezug auf die Rückerstattungspflicht gemäss § 30 Abs. 3 DBR). 2005 Weiterbildung 515

### **E. 4**

a) § 36 DBR ist sehr allgemein formuliert und enthält namentlich keine Regelung in Bezug auf allfällige Rückerstattungen von Aus- und Weiterbildungskosten. Somit kommen gemäss § 2 Abs. 2 DBR subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag zur Anwendung. Der Stadtrat ist mithin verpflichtet, sich bei der Ausgestaltung der Rückerstattungsklausel - egal, ob die Regelung in einem Reglement und/oder einzelfallweise in einem Vertrag enthalten ist - an die entsprechenden Vorgaben zu halten. b) Das Obligationenrecht selbst enthält keine expliziten einschlägigen Bestimmungen. Die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel für den Fall der vorzeitigen Kündigung wird jedoch als zulässig erachtet, wenn damit Sonderleistungen des Arbeitgebers wie z.B. Weiterbildungskosten abgegolten werden und die Rückzahlungsverpflichtung zeitlich auf höchstens 3 Jahre begrenzt ist und sie sich proportional mit zunehmender Betriebstreue ermässigt (Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar zu Art. 319 - 362 OR, Zürich 1996, Art. 335a OR N 4; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar zu Art. 319 - 362 OR, Bern 1992, Art. 322d OR N 18 sowie Art. 339a OR N 4; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern 1996, Art. 327a OR N 1; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3. Auflage, Lausanne 2004, Art. 327a OR N 3; Schweizerische Juristenzeitung [SJZ] 86 [1990] S. 342 f.). Keine der Rückzahlung zugänglichen Sonderleistungen liegen vor, wenn sie ausschliesslich im Interesse des Arbeitgebers liegen und dem Arbeitnehmer ausserhalb des Arbeitsverhältnisses keine besonderen Vorteile bringen (Staehelin/Vischer, a.a.O.; Brunner et al., a.a.O.); der Arbeitnehmer muss einen dauernden geldwerten Vorteil erhalten haben (Rehbinder, a.a.O.; Brühwiler, a.a.O.; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, Basel 1994, S. 115). Die Klausel kommt nicht zur Anwendung, wenn die Kündigung aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund erfolgt (Staehelin/Vischer, a.a.O.) bzw. wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu berechtigten Grund gegeben hat, oder wenn der Arbeitnehmer 2005 Personalrekursgericht 516 aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass kündigt (Rehbinder, a.a.O., Art. 339a OR N 4). c) Aus der erwähnten Kommentarstelle STAEHELIN/VISCHER lässt sich unmittelbar folgern, dass bei einer Kündigung infolge einer nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Krankheit oder Invalidität des Arbeitnehmers kein Grund besteht, eine Rückerstattungsklausel nicht zur Anwendung zu bringen. Die erwähnte Kommentarstelle REHBINDER lässt offen, wie die Kündigung infolge einer weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertretenden Krankheit oder Invalidität zu behandeln ist. Wesentlich erscheint indessen, dass sich nach REHBINDER eine allfällige Nichtanwendbarkeit der Rückgabepflicht aus Art. 156 OR (Verhinderung des Eintritts einer Bedingung wider Treu und Glauben) oder in Analogie zu Art. 340c Abs. 2 OR ergibt (Rehbinder, a.a.O., Art. 339a OR N 4). Begründeter Anlass der Kündigung gemäss Art. 340c Abs. 2 OR ist "jeder Grund, der bei vernünftiger Betrachtungsweise Anlass zur Kündigung bilden kann, auch wenn er die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen würde" (Rehbinder, a.a.O., Art. 340c OR N 3 mit Hinweis). Kein begründeter Anlass zur Kündigung besteht demnach u.a. bei einer vorübergehenden unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit (Rehbinder, a.a.O., Art. 340c OR N 3 mit Hinweis); e contrario lässt sich folgern, dass nach REHBINDER eine dauernde unverschuldete Arbeitsunfähigkeit einen begründeten Anlass zur Kündigung abgibt. In Bezug auf die Rückerstattungspflicht ergibt sich somit, dass diese auch nach der Auffassung von REHBINDER nicht dahinfällt, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund einer dauernden unverschuldeten Krankheit des Arbeitnehmers erfolgte. Die

beiden Lehrmeinungen erscheinen überzeugend: Sofern ein objektiv gerechtfertigter Kündigungsgrund (wie z.B. eine dauernde Krankheit des Arbeitnehmers) vorliegt und dieser nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist, besteht kein Anlass, der vertraglich vereinbarten Rückerstattungspflicht die Anwendung zu versagen. d) Zusammenfassend ergibt sich, dass eine Rückerstattungs-klausel nach Massgabe von § 2 Abs. 2 DBR nicht über die dar- gestellten obligationenrechtlichen Schranken hinausgehen darf. 2005 Weiterbildung 517 Ziff. 4.3 AWR bzw. die entsprechende vertragliche Regelung zwi- schen den Parteien ist daher OR-konform auszulegen. Entgegen ich- rem Wortlaut kommt sie folglich nicht zur Anwendung, sofern die Aus- bzw. Weiterbildung einzig im Interesse des Arbeitgebers absol- viert wurde oder wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund erfolgte. Die Kündi- gung seitens des Arbeitgebers infolge dauernder unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers steht indessen der Anwendung der Rückerstattungsklausel nicht entgegen.

### **E. 5**

Nach Massgabe der obligationenrechtlichen Schranken (vgl. Erw. 4 hievon) ergibt sich in Bezug auf die vorliegend umstrittene Rückerstattungspflicht (Ziff. 4.3 AWR) Folgendes: a) Die Kündigung erfolgte vor Abschluss der Ausbildung. Die Regelung, dass in diesem Zeitpunkt sämtliche Kosten zurückzuer- statten sind, lässt sich nicht beanstanden. b) Die Ausbildung des Klägers erfolgte auf dessen Gesuch hin. Aufgrund der Akten ergibt sich kein Indiz dafür, dass sie im aus- schliesslichen Interesse der Beklagten erfolgt wäre; bezeichnender- weise wird dies vom Kläger auch nicht behauptet. Nach dem Aus- scheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten hat er die Aus- bildung zum Hauswart mit eidgenössischem Fachausweis erfolgreich abgeschlossen. Er arbeitet heute in der Stadt X. als Hauswart, d.h. er hat offenbar trotz seinen früheren gesundheitlichen Problemen sein berufliches Tätigkeitsgebiet nicht wechseln müssen. Demzufolge ist offensichtlich, dass ihm die Ausbildung zum Hauswart mit eidge- nössischem Fachausweis einen geldwerten Vorteil verschaffte. Die gegenteilige Behauptung des Klägers ist nicht nachvollziehbar. Entscheidend ist keineswegs, dass der Kläger heute offenbar weniger verdient als bei der Beklagten, sondern dass die Weiterbildung zwei- fellos nützlich war, um nach seinem krankheitsbedingten Ausschei- den bei der Beklagten wieder eine neue Stelle zu finden. Zudem wird die Weiterbildung auch bei allfälligen künftigen Stellenwechseln ei- nen Vorteil bilden. c) Es ist unbestritten, dass die Auflösung aufgrund einer krank- heitsbedingten dauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers erfolgte, welche weder von diesem selbst noch von der Beklagten zu verant- 2005 Personalrekursgericht 518 worten war; der Kläger war offenbar aufgrund eines psychosozialen Belastungssyndroms nicht mehr in der Lage, im beruflich-sozialen Umfeld der Beklagten zu arbeiten. Der Kündigungsgrund steht mit- hin der Anwendung der Rückerstattungsklausel nicht entgegen. d) Zusammenfassend ergibt sich, dass nach Massgabe des subsidiär anwendbaren Obligationenrechts in concreto kein Grund besteht, der vertraglich vereinbarten Rückzahlungspflicht die An- wendung zu versagen.

### **E. 6**

Der Kläger moniert, die Rückerstattungspflicht widerspreche dem Rechtsgleichheitsgebot, dem Willkürverbot und der Fürsorge- pflicht des Arbeitgebers. Diese Argumentation ist unbegründet. Effektiv ist nicht einsehbar, inwiefern eine Rückerstattung von Aus- bildungskosten gegen verfassungsrechtliche Ansprüche bzw. gegen die Fürsorgepflicht verstossen soll, wenn den Arbeitgeber in Bezug auf den Kündigungsgrund keine

Verantwortung trifft und dem Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil erwachsen ist. Ebenso wenig lässt sich die Behauptung nachvollziehen, der Kläger habe davon ausgehen können, der Fall einer Kündigung durch die Beklagte infolge unverschuldeter Krankheit sei von der Rückerstattungsklausel nicht erfasst. Der Umstand, dass Dienst- und Besoldungsreglemente anderer Gemeinwesen in der Regel eine grosszügigere Lösung vorsehen und u.a. bei schwerer Krankheit oder Invalidität auf die Rückzahlung ganz oder teilweise verzichten (vgl. Plotke, a.a.O., S. 359), vermag an dieser Beurteilung nichts zu ändern. Dasselbe gilt in Bezug auf den Umstand, dass der Kläger die Rückzahlungspflicht offenbar als "Bestrafung" empfindet.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.