

# GR\_GERICHTE U 2022 18 vom 16. August 2022

GR Gerichte, 2022-08-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_U\\_2022\\_18](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2022_18)

FR: GR\_GERICHTE U 2022 18 du 16 août 2022

IT: GR\_GERICHTE U 2022 18 del 16 agosto 2022

## Regeste

Rückerstattung Ausbildungskosten | Personalrecht

## Erwägungen

### E. 1

Mit Arbeitsvertrag vom 21./29. Juli 2015 begründeten die Gemeinde B.\_\_\_\_\_ (nachfolgend Gemeinde) als Arbeitgeberin und A.\_\_\_\_\_ als Arbeitnehmer im Technischen Betrieb ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Beginn am 1. August 2015. Im Vertrag wurde unter anderem auf die kommunale Personalverordnung und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen und Spesenreglement der Gemeinde (nachfolgend Ausführungsbestimmungen) verwiesen.

### E. 2

Am 16. April 2019 wurden die Personalverordnung und Ausführungsbestimmungen revidiert und auf dem 1. Mai 2019 in Kraft gesetzt. Mit der Revision wurde in Art. 8 Ausführungsbestimmungen die Weiterbildung der Mitarbeiter neu geregelt. Insbesondere wurde eine Rückzahlungspflicht eingeführt: Art. 8 Abs. 4 der Ausführungsbestimmungen übersteigt der durch die Gemeinde übernommene Anteil an den Weiterbildungskosten (inkl. Lohnkosten, Beiträge an soziale Einrichtungen und Spesen) den Betrag von CHF 5'000.00, gilt im Falle eines selbstverschuldeten Austritts des Mitarbeitenden eine Rückzahlungspflicht während der Dauer von

### E. 2.1

Bezüglich des auf den vorliegenden Fall anwendbaren Rechtsmittelverfahrens, lässt sich aus dem Arbeitsvertrag (beschwerdegegnerische Beilage [Bg-act.] 3) und aus der Weiterbildungsvereinbarung Ziff. 9 (Bg-act. 11) entnehmen, dass die Personalverordnung der Gemeinde und ihre Ausführungsbestimmungen anwendbar sind (Bg-act. 4-10). Nach Art. 6 Personalverordnung der

- 7 - Gemeinde kann der Mitarbeiter in dienstlichen Angelegenheiten persönlicher Art Beschwerde führen (alle Versionen gleich). Nach Art. 11 Personalverordnung der Gemeinde können Entscheide der Personalkommission mit Beschwerde an den Gemeindevorstand weitergezogen werden. Personalrechtliche Entscheide des Gemeindevorstandes können mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht weitergezogen werden.

### E. 2.2

Die kommunalen Bestimmungen stellen somit fest, dass personalrechtliche Streitigkeiten im Beschwerdeverfahren abzuwickeln sind. Der Beschwerdeführer hat zunächst Beschwerde bei der Personalkommission der Gemeinde erhoben und anschliessend gegen

den Entscheid vom 16. November 2021 (Bg-act. 1) Beschwerde beim Gemeindevorstandes. Die Gemeinde wies mit Entscheid vom 12. Februar 2022 die Beschwerde ab, soweit diese durch die Bezahlung bzw. Anerkennung von CHF 7'968.15 nicht gegenstandslos geworden war (Bg- act. 2).

### **E. 2.3**

Anfechtungsobjekt ist vorliegend der Entscheid des Gemeindevorstandes B.\_\_\_\_\_ vom 12. Februar 2022. Nach Art. 49 Abs. 1 lit. a VRG beurteilt das Verwaltungsgericht Beschwerden gegen Entscheide von Gemeinden, von anderen Körperschaften und von selbständigen Anstalten des kantonalen Rechts, soweit diese nicht bei einer anderen Instanz angefochten werden können oder nach kantonalem oder eidgenössischem Recht endgültig sind. Der Entscheid des Gemeindevorstandes B.\_\_\_\_\_ vom 14. Februar 2022 ist weder endgültig noch kann er bei einer anderen Instanz angefochten werden. Folglich stellt er ein taugliches Anfechtungsobjekt für ein Verfahren vor dem Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden dar. Als formeller und materieller Adressat des angefochtenen Entscheids ist der Beschwerdeführer davon überdies berührt und er weist ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung auf

- 8 - (Art. 50 Abs. 1 VRG). Zudem wurde die Beschwerde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 38 Abs. 1 und 2 sowie Art. 52 Abs. 1 VRG), sodass darauf einzutreten ist. 3. In formell-rechtlicher Hinsicht sind die prozessualen Anträge der Beschwerdegegnerin zu prüfen. Sie beantragt, dass C.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ vom Gericht als Zeugen einvernommen werden. Diesem Antrag wird nicht Folge geleistet, da von der beantragten Zeugenbefragung keine weiteren Erkenntnisse zu erwarten sind (antizipierte Beweiswürdigung; vgl. BGE 136 I 299, 127 V 491 E. 1b). Da sich dem Gericht bereits aufgrund der Rechtsschriften und der beigelegten Akten der Sachverhalt liquide darstellt, erübrigt sich die Einvernahme der offerierten Zeugen. 4. Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe sich in einem Irrtum bezüglich der Höhe und dem Umfang der Rückerstattungspflicht befunden und daher sei die Weiterbildungsvereinbarung und die sich darauf stützende Rückerstattungspflicht, so wie die Gemeinde geltend macht, für ihn unverbindlich.

### **E. 3**

Am 22./26. August 2019 schlossen die Gemeinde und A.\_\_\_\_\_ eine Weiterbildungsvereinbarung ab. Dabei verpflichtete sich die Gemeinde die Kosten des Weiterbildungskurses als Brunnenmeister für A.\_\_\_\_\_ zu übernehmen und den Lohn während der Kursdauer weiter zu entrichten. Zudem wurde die Entschädigung der Fahrkosten vereinbart. Bei erfolgreichem Kursabschluss wurden A.\_\_\_\_\_ die Funktion als Brunnenmeister und eine Lohnerhöhung ab 1. November 2020 in Aussicht gestellt; zudem treffe den Arbeitnehmer, beim selbstverschuldeten Austritt eine Rückzahlungspflicht gemäss Art. 8 Ausführungsbestimmungen.

- 3 -

### **E. 4**

Anfang Januar 2020 besuchte A.\_\_\_\_\_ einen ersten Blockkurs. Infolge Corona fielen manche Blockkurse aus, so dass die Weiterbildung erst im August 2020 wiederaufgenommen und im Mai 2021 abgeschlossen werden konnte. Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung als Brunnenmeister kündigte A.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis auf den 31. Oktober 2021.

#### **E. 4.1**

Zunächst ist das anwendbare Recht zu eruieren. Im Arbeitsvertrag (Bg- act. 3) und in Ziff. 9 der Weiterbildungsvereinbarung (Bg-act. 11) wird auf die Personalverordnung der Gemeinde und ihre Ausführungsbestimmungen verwiesen (Bg-act. 4-10). Sowohl Art. 3 der Personalverordnung der Gemeinde (alle Versionen) als auch Ziff. 9 der Weiterbildungsvereinbarung stellen fest, dass das Personalgesetz (Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden [Personalgesetz, PG; BR 170.400]), die Personalverordnung (PV; BR 170.410) sowie die Arbeitszeitverordnung (AzV; BR 170.415) des Kantons Graubünden ergänzend gelten, wenn aus den kommunalen Bestimmungen keine Vorschriften zu entnehmen sind. In Art. 4 PG wird festgestellt, dass die Bestimmungen des Obligationenrechts ergänzend anzuwenden sind, wenn dem kantonalen Gesetz bzw. der

- 9 - Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden kann. Für die Folgen von Irrtümern können aus dem erwähnten kommunalen und kantonalen Rechtsgrundlagen keine Vorschriften entnommen werden, sodass Art. 23 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) analog anwendbar sind (zum Vergleich siehe statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2583/2007 vom 17. Dezember 2007 E.5.5.1; vgl. auch HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl., Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 254).

#### **E. 4.2**

Gemäss Art. 23 OR ist ein Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat. Wer den Irrtum innert Jahresfrist seit Entdeckung des Irrtums jedoch nicht anzeigt, ist an den Vertrag gebunden (Art. 31 Abs. 1 und 2 OR). Unter Irrtum versteht man eine falsche Vorstellung über einen Sachverhalt, also einen zumindest teilweisen Widerspruch zwischen dem subjektiv Vorgestellten und der objektiven Wirklichkeit. Wer an die Möglichkeit eines Sachverhaltes (der sich tatsächlich ereignet hat) überhaupt nicht gedacht hat, irrt sich ebenso wie derjenige, der bewusst vom Nichtvorhandensein dieses Sachverhaltes ausgegangen ist. Dagegen irrt nicht, wer sich seines Nichtwissens bewusst ist bzw. wer mit einem abweichenden Sachverhalt bewusst rechnet. Zweifel an der Richtigkeit der eigenen Vorstellung schliessen eine Berufung auf Irrtum aus, nicht aber bloss fahrlässiges Nichtwissen. Ein Anwendungsfall ist die Unterzeichnung einer ungelesenen Urkunde. Wer einen Vertrag unterschreibt, ohne ihn zu lesen, nimmt i.d.R. Überraschungen bewusst in Kauf und auf der Basis der Vertrauenslehre kommt der Vertrag mit dem Inhalt der Urkunde zustande. Eine Ausnahme ist insoweit zu machen, als die Urkunde Bestimmungen enthält, mit denen der Unterzeichnete nicht zu rechnen braucht (SCHWENZER, in: HONSELL/VOGT/WIEGAND [Hrsg.], Basler Kommentar. Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 24 Rz. 3 f. m.w.H.).

- 10 -

#### **E. 4.3**

In casu hat der Beschwerdeführer die Weiterbildungsvereinbarung unterschrieben. In der Beschwerdeschrift macht er geltend, er sei davon ausgegangen, dass die Rückzahlungspflicht nur die Kosten unter Ziff. 1 der Vereinbarung umfasse (Lehrgangskosten). Diese Annahme sei aber abweichend vom unterschriebenen Vertragsinhalt. In Ziff. 8 der Weiterbildungsvereinbarung wird auf Art. 8 der

Ausführungsbestimmungen verwiesen: Ziff. 8 der Weiterbildungsvereinbarung Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters aufgelöst, besteht eine Rückzahlungspflicht gemäss Art. 8 der Ausführungsbestimmungen und Spesenreglement der Gemeinde B. \_\_\_\_\_. Die Gemeinde behält sich das Recht vor, die Rückzahlungsbeträge mit dem Lohn Guthaben zu verrechnen. Auch wenn die Version der Ausführungsbestimmungen in der Weiterbildungsvereinbarung nicht explizit angegeben wird, ist anzunehmen, dass die Bestimmungen, die damals in Kraft waren, galten, und zwar die Ausführungsbestimmungen von 16. April 2019 (Bg-act. 8). Hier wird die Weiterbildung der Mitarbeiter geregelt und nach Art. 8 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen sind die Bestimmungen der Personalverordnung des Kantons Graubünden sinngemäss anwendbar. Ausgenommen werden unter anderem Art. 65 Ziff. 1-3 PV, in den die Rückzahlungspflicht für Weiterbildungskosten für die Mitarbeiter des Kantons geregelt wird. Die Rückzahlungspflicht für die Mitarbeiter der Gemeinde wird hingegen im Art. 8 Abs. 4 der Ausführungsbestimmungen abschliessend geregelt: Art. 8 Abs. 4 der Ausführungsbestimmungen vom 16. April 2019 Übersteigt der durch die Gemeinde übernommene Anteil an den Weiterbildungskosten (inkl. Lohnkosten, Beiträge an soziale Einrichtungen und Spesen) den Betrag von CHF 5'000.00, gilt im Falle eines selbstverschuldeten Austritts des Mitarbeitenden eine Rückzahlungspflicht während der Dauer von 3 Jahren. Ab einem Betrag von CHF 10'000.00 gilt die Rückzahlungspflicht während 5 Jahren. Die Pflichtzeit beginnt mit dem Abschluss der Aus-, Fort- oder Weiterbildung. Für jeden vollen Monat der nicht erfüllten Pflichtzeit bemisst sich der Rückerstattungsanteil pro rata. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Aus-, Fort- oder Weiterbildung sind in der Regel effektiven Kosten zu erstatten.

- 11 - Der Verweis auf die Ausführungsbestimmungen ergibt sich explizit aus Ziff. 8 der Weiterbildungsvereinbarung. Bei einer einfachen Lesung des Textes wäre es klar gewesen, dass eine Rückzahlungspflicht besteht und dies in den Ausführungsbestimmungen geregelt ist. Wenn der Vertrag keine Beilagen aufgewiesen hätte, hätte der Beschwerdeführer nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und durch Lebenserfahrung die Beilagen nachfragen müssen. Inhaltlich ist Art. 8 Abs. 4 Ausführungsbestimmungen klar formuliert und dem Wortlaut können Umfang und zeitliche Geltung der Rückzahlungspflicht klar entnommen werden. Hätte der Beschwerdeführer die Bestimmung gelesen, hätte er ohne weiteres die Tragweite der eingegangenen Verpflichtung erkennen können. Die Bedingungen sind auch nicht aussergewöhnlich. Vielmehr hat der Beschwerdeführer bewusst den Vertrag und die Beilage nicht vollumfänglich gelesen, in der Beschwerde schreibt er "ich bin ein Mann vom Bau, wo der Handschlag gilt und Verträge in die Schublade gelegt werden. Da für mich die Sache klar war, konnte ich den unterzeichneten Vertrag ad acta legen." Er hat somit in Kauf genommen, dass er den Vertragsinhalt nicht vollumfänglich kannte.

#### **E. 4.4**

Auch die Einwendung, er habe die revidierte Ausführungsbestimmungen vom 16. April 2019 (Bg-act. 8) nicht erhalten, ist nicht zu hören. Aufgrund der oben zitierten Aussage des Beschwerdeführers ist anzunehmen, dass er auch beim Vorhandensein der Beilagen, diese nicht gelesen hätte. Hätte der Beschwerdeführer zudem die alten Ausführungsbestimmungen (Art. 8 Ausführungsbestimmungen vom 16. Dezember 2014 [Bg-act. 5] sowie Art. 8 Ausführungsbestimmungen vom 20. Dezember 2016 [Bg-act. 6]) gelesen, wäre ihm aufgefallen, dass diese keine Regelung hinsichtlich der Rückerstattungspflicht enthalten und stattdessen auf die Regelung im kantonalen Recht

verwiesen wird. In dieser Situation hätte er bei der Gemeinde nach der neuen Version bzw. nach Aufklärung fragen müssen. Des Weiteren macht der Beschwerdeführer im Schreiben vom

- 12 - 11. September 2021 geltend, er habe die revidierte Ausführungsbestimmungen erst im Jahr 2020 erhalten; sollte dies zutreffen, hätte er aber spätestens zu diesem Zeitpunkt rügen müssen, dass er keine Kenntnis der Rückzahlungspflicht hatte. Der Beschwerdeführer hat aber auch diese Möglichkeit nicht genutzt.

#### **E. 4.5**

Nach den Ausführungen ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer beim Unterschreiben der Weiterbildungsvereinbarung zumindest fahrlässig in Kauf nahm, dass ihm der Inhalt des Vertrages nicht vollständig bekannt war. In der Folge kann er sich nicht auf einen rechtlich relevanten Irrtum berufen. Die Weiterbildungsvereinbarung vom 22./26. August 2019 ist gültig zustande gekommen und ist für die Vertragsparteien mit dem vereinbarten Inhalt verbindlich. 5. In der Beschwerde wird eingewendet, dass die Rückzahlungspflicht, welche in Art. 8 der Ausführungsbestimmungen vom 16. April 2019 geregelt wird, unverhältnismässig ist und dass dadurch die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers übermässig eingeschränkt wird.

#### **E. 5**

Ende August 2021 zeigte die Arbeitgeberin an, sie fordere einen Betrag von CHF 21'304.65 zurück. Die Rückzahlungspflicht umfasse nebst den eigentlichen Kurskosten die Unterkunfts-/Verpflegungskosten, die Fahrspesen sowie die Lohnkosten für die Kursdauer. Vom so ermittelten Betrag wurde ein pro rata-Abzug für fünf Monate von 60 Monaten (fünf Jahre) gewährt.

#### **E. 5.1**

Lehre und Rechtsprechung haben sich mit der Frage der Gültigkeit von Weiterbildungsvereinbarungen und Rückerstattungspflichten auseinandergesetzt (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag. Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 327a Rz. 7; LERCH, Arbeitsrechtliche Rückzahlungsvorbehalte für Aus- und Weiterbildungskosten, in: Anwaltsrevue 1/2012, S. 24, je m.w.H). Dabei wurde auch vom Bundesverwaltungsgericht im öffentlich-rechtlichen Verfahren auf die Regelungen im Obligationenrecht zurückgegriffen, ob diese im konkreten Fall anwendbar waren, wurde aber offengelassen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2456/2017 vom 18. April 2018 E.6.3 und E.6.6). Da in casu die Bestimmungen des Obligationenrechts ergänzend anwendbar sind (s.o. E.4.1) werden diese analog herangezogen.

- 13 -

#### **E. 5.2**

Gemäss Art. 327a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Wurden dem Arbeitnehmer Ausbildungskosten ersetzt, so können sie in keinem Fall zurückverlangt werden, wenn sie im Rahmen einer normalen Einarbeitung anfielen und damit als notwendige Auslagen erscheinen. Im Gegensatz zur Weiterbildung ist die Einarbeitung auf einen bestimmten Arbeitgeber oder ein bestimmtes Produkt beschränkt (Urteil des Bundesgerichts 4D\_13/2011 vom 14. April 2011 E.2.3). Die Zulässigkeit von

Rückzahlungsverpflichtungen wird bejaht, soweit die entsprechende Aus- oder Weiterbildung dem Arbeitnehmer einen dauerhaften Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bietet. Weil Rückzahlungsklauseln das Gebot gleich langer Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemäss Art. 335a OR verletzen können, ist ein Rückzahlungsvorbehalt zudem zeitlich und betragsmässig zu definieren. Die Höhe des Rückzahlungsbetrags muss in sachgerechter Relation zum Nutzen der Ausbildung für die Parteien ausgestaltet sein. Daraus wird in der Praxis das Erfordernis abgeleitet, dass die Rückzahlungsverpflichtung degressiv ausgestaltet sein muss (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A- 2456/2017 vom 18. April 2018 E.6.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 327a Rz. 7; LERCH, a.a.O., S. 24; je m.w.H.). Von der Rückzahlungspflicht können sowohl Kurs- als auch Lohnkosten umfasst sein (Urteil des Bundesgerichts 4D\_13/2011 vom 14. April 2011 E.2.3).

### **E. 5.3**

Vorliegend ist zunächst zu prüfen, ob A.\_\_\_\_\_ die Weiterbildung als Brunnenmeister auf Anordnung der Gemeinde absolviert hat bzw. ob diese eine Einarbeitung entspricht, da in diesem Fall eine Rückzahlungspflicht unzulässig wäre. Handelt es sich hingegen um eine Weiterbildung die der Arbeitnehmer freiwillig absolviert, dann ist eine Vereinbarung zulässig. Aus der Beschwerdeschrift ergibt sich, dass der Beschwerdeführer freilich dem Angebot der Gemeinde zugestimmt hat, deshalb wurde die Weiterbildung nicht auf Anordnung der Gemeinde

- 14 - absolviert. Selbst wenn die Gemeinde ein Interesse an der Weiterbildung als Brunnenmeister hatte, hat sich der Beschwerdeführer durch die von der Gemeinde finanzierte Weiterbildung eine bessere Wettbewerbsfähigkeit geschaffen. Mit der abgeschlossenen Weiterbildung kann der Beschwerdeführer neu die Funktion als Brunnenmeister übernehmen und eine entsprechende Entlohnung verlangen. Dies nicht nur gegenüber dem aktuellen Arbeitgeber, sondern generell auf dem Arbeitsmarkt. Das Vorliegen einer Einarbeitung bzw. einer angeordneten Weiterbildung ist daher zu verneinen und die Vereinbarung einer Rückerstattungspflicht war hier zulässig.

### **E. 5.4**

Im vorliegenden Fall haben die Parteien eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen und für die Rückzahlungspflicht wird auf Art. 8 Abs. 4 der Ausführungsbestimmungen verwiesen. Danach, wenn der durch die Gemeinde übernommene Anteil an den Weiterbildungskosten (inkl. Lohnkosten, Beiträge an soziale Einrichtungen und Spesen) den Betrag von CHF 10'000.-- übersteigt, gilt im Falle eines selbstverschuldeten Austritts des Mitarbeitenden eine Rückzahlungspflicht während der Dauer von fünf Jahren. Die Pflichtzeit beginnt mit dem Abschluss der Weiterbildung und für jeden vollen Monat der nicht erfüllten Pflichtzeit bemisst sich der Rückerstattungsanteil pro rata. In casu hat die Gemeinde Kosten in der Höhe von CHF 23'241.45 übernommen. Umfasst sind Weiterbildungskosten, Unterkunft-, Verpflegung- und Fahrspesen sowie die Lohnkosten, was gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung zulässig ist (Urteil des Bundesgerichts 4D\_13/2011 vom 14. April 2011 E.2.3). Vom so ermittelten Betrag wurde ein pro rata-Abzug für fünf Monate von 60 Monaten (fünf Jahre) gewährt, da der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis fünf Monate nach dem Weiterbildungsabschluss aufgelöst hat. Der Beschwerdeführer schuldet der Gemeinde somit CHF 21'304.45. Die Rückerstattungspflicht wurde hier zeitlich limitiert und

- 15 - degressiv ausgestaltet, sodass grundsätzlich die oben genannten Vorgaben als eingehalten zu sehen sind.

### **E. 5.5**

Fraglich ist jedoch, ob die Geltung von fünf Jahren die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers unzulässig einschränkt. Da eine ausdrückliche gesetzliche Regelung fehlt, in der Praxis wurden in analoger Anwendung von Art. 340a Abs. 1 OR Rückzahlungsverpflichtungen bis zu drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung geschützt (LERCH, a.a.O., S. 24; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 327a Rz. 7; vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_90/2009 vom 25. Mai 2009 E.4.). Im öffentlichen Recht wird aber die privatrechtliche Beschränkung auf drei Jahre relativiert: So wurde zum Beispiel die Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) per 1. Januar 2020 revidiert – seither gilt für Kosten über CHF 50'000.-- eine Rückzahlungspflicht über vier Jahre (Art. 4 Abs. 5 BPV). Nach Art. 30 Abs. 2 lit. e der Verordnung über die Weiterbildung des Staatspersonals des Kantons Freiburg (SGF 122.70.13) gilt für Ausbildungskosten ab CHF 14'001.-- eine Bindungsdauer von fünf Jahre. Im Entscheid des Personalrekursgerichts Aargau [AGVE] 2010 Nr. 85 vom 7. Dezember 2010 E. 3.3.4 wurde eine fünfjährige Rückzahlungspflicht geschützt, hier trat jedoch die Bindungswirkung mit dem Beginn der Ausbildung ein und nicht erst seit Abschluss der Ausbildung. Im Urteil des Bundesgerichts 2P\_136/2005 vom 14. Dezember 2005 wurde die vierjährige Bindungsfrist für die Rückzahlung der Ausbildungskosten als Gemeindepolizistin nicht beanstandet, hier ging es aber vor allem um die Frage der Rechtsnatur der Rückzahlungsklausel. Insgesamt haben sich Rechtsprechung und Lehre nicht vertieft mit der Frage auseinandergesetzt und für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse hat sich noch keine Praxis gefestigt.

### **E. 5.6**

Eine fünfjährige Bindungsfrist ist sicherlich als eher lang anzusehen. Zu berücksichtigen sind jedoch die gesamten Umstände im Einzelfall. Zusammen mit der Rückerstattungspflicht wurde im vorliegenden Fall

- 16 - auch eine Lohnerhöhung vereinbart; zudem profitiert der Beschwerdeführer durch die Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt, sodass die Vereinbarung keineswegs nur zu Lasten des Arbeitnehmers ausfällt. Weiter ist der Beschwerdeführer die Weiterbildung inkl. zusammenhängender Vereinbarung freiwillig eingegangen – ein Zwang seitens des Arbeitgebers ist jedenfalls nicht ersichtlich. Nachvollziehbar ist ausserdem das Interesse der Gemeinde, von der bezahlten Weiterbildung zumindest über einem gewissen Zeitraum profitieren zu können, gerade wenn sich mit dem Vorgänger des Beschwerdeführers betreffend eine ähnliche Situation eine für die Gemeinde unbefriedigende Situation ergab. Insgesamt stehen die Rechte und Pflichten der Parteien in einem ausgewogenen Verhältnis. Schliesslich geht es hier um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis und wie oben ausgeführt worden ist, sind Abweichungen von der privatrechtlichen Praxis möglich (E.5.5.). Betrachtet man die Gesamtheit der Umstände erscheint im vorliegenden Fall die fünfjährige Frist nicht übermässig.

### **E. 5.7**

Auch der Einwand des Beschwerdeführers, dass das kantonale Recht eine andere Regelung trifft, ist nicht zu hören. Im Kanton Graubünden können die Gemeinden ihr eigenes Personalrecht erlassen. Da die Gemeinde vorliegend eine Personalverordnung und die Ausführungsbestimmungen erlassen hat, sind diese anwendbar. Die kantonalen

Bestimmungen kommen nur dann zum Tragen, wenn darauf verwiesen wird. Die Gemeinde regelt die Rückzahlungspflicht in Art. 8 Abs. 4 Ausführungsbestimmungen umfassend. Ausserdem sind nach Art. 8 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen Art. 65 Abs. 1-3 PV, wonach die kantonale Rückzahlungspflicht geregelt wird, explizit nicht anwendbar. Daher ist der kantonale Freibetrag von CHF 8'000.-- (Art. 65 Abs. 1 PV) vorliegend nicht relevant. Die Gemeinde ist auch nicht verpflichtet, einen solchen vorzusehen.

- 17 - 6. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Weiterbildungsvereinbarung zwischen der Gemeinde und der Beschwerdeführer gültig zustande gekommen ist. Die vereinbarte Rückzahlungspflicht ist mit höherrangigem Recht konform und somit ist die erhobene Beschwerde abzuweisen. Der Beschwerdeführer hat den ausstehenden Betrag von CHF 13'336.50 an die Gemeinde zu überweisen. 7. Bezüglich der Gerichtskosten verfolgt das Verwaltungsgericht bei personalrechtlichen Streitigkeiten in analoger Anwendung von Art. 114 lit. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) die Praxis, dass den Parteien bei Streitigkeiten aus einem öffentlichen Dienstverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.-- keine Gerichtskosten auferlegt werden (vgl. dazu Urteile des Verwaltungsgericht U 19 33 vom 1. Dezember 2021; U 15 12 vom 23. Mai 2017 E.6b, U 13 56 vom 4. September 2014 E.5b und U 13 94 vom 18. März 2014 E.3b). Im konkreten Fall werden deshalb praxismässig ebenso keine Kosten erhoben. Zudem wird Bund, Kanton und Gemeinden sowie mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauten Organisationen in der Regel keine Parteientschädigung zugesprochen, wenn sie in ihrem amtlichen Wirkungskreis obsiegen (Art. 78 Abs. 2 VRG). Davon abzuweichen, besteht vorliegend kein Anlass. III. Demnach erkennt das Gericht:

#### **E. 6**

Mit Schreiben vom 11. September 2021 führte A.\_\_\_\_\_ aus, er sei mit der Höhe der Rückforderung nicht einverstanden. Die Weiterbildung habe er ausschliesslich im öffentlichen Interesse und auf Anordnung der Gemeinde absolviert, weshalb die Kosten zu Lasten der Arbeitgeberin fallen. Er sei auch nie konkret über die Rückzahlungsverpflichtung informiert worden. Er sei davon ausgegangen, dass die Rückzahlungsverpflichtung einzig die Lehrgangskosten betreffe. Die revidierten Bestimmungen habe er erst im Jahr 2020 erhalten, also nach dem Abschluss der Weiterbildungsvereinbarung. Zudem sei eine Rückzahlungsvereinbarung als Grundlage für die Rückforderung untauglich. Dem Frieden zuliebe würde er aber CHF 7'968.15 erstatten.

#### **E. 7**

Mit Schreiben vom 6. Oktober 2021 lehnte die Gemeinde den Vorschlag des Arbeitnehmers ab. Es wurde festgestellt, dass der berechnete Rückforderungsbetrag den gesetzlichen Vorgaben entspreche. Die Rückzahlungsverpflichtung sei ausschliesslich in den Ausführungsbestimmungen vom 16. April 2019 geregelt. Diese Rechtsgrundlagen wurden A.\_\_\_\_\_ sowohl mit der Lohnabrechnung von

- 4 - Mai 2019 als auch zusammen mit der Weiterbildungsvereinbarung zugestellt. Daher hielt die Gemeinde am Betrag von CHF 21'304.65 fest.

#### **E. 8**

Auf Verlangen vom A.\_\_\_\_\_ erliess die Personalkommission der Gemeinde den Entscheid vom 16. November 2021, in welchem sie feststellte, dass A.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von fünf Jahren seit Abschluss der Weiterbildung aus eigenem Betrieb aufgelöst

habe, und er deshalb verpflichtet werde, der Gemeinde die Weiterbildungskosten im Umfang von CHF 21'304.65 bis 31. Dezember 2021 zurückzubezahlen. Bei nicht fristgemässer Rückzahlung befinde sich A.\_\_\_\_\_ ohne weiteres Zutun der Gemeinde in Verzug und habe einen Verzugszins von 5 % zu leisten.

#### **E. 9**

Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_\_ am 13. Dezember 2021 Beschwerde beim Gemeindevorstand mit dem Begehren, er habe CHF 7'968.15 an die Gemeinde zu bezahlen, eventualiter sei er zu einer Bezahlung von CHF 12'066.15 zu verpflichten. Er führte seine Begründungen, die bereits im Schreiben vom 11. September 2021 enthalten waren, näher aus. Zudem stellte A.\_\_\_\_\_ fest, dass selbst wenn die Bestimmungen aus dem Jahr 2019 zur Anwendung gelangen würden, diese unverhältnismässig seien. Einerseits sei die fünfjährige Rückzahlungspflicht nicht rechtskonform, andererseits sehe die Gemeinde keinen Freibetrag vor, falls der Betrag von CHF 5'000.-- überschritten werde. Er berechne seine Schulden ohne Lohnkosten und Spesen, gerechnet pro rata auf einen Zeitraum von zwei (statt von fünf) Jahren. Dies ergebe einen Betrag von CHF 7'968.15. Eventualiter wäre er bereit, einen Betrag von CHF 12'066.15 zurückzubezahlen, wobei er den kantonalen Freibetrag von CHF 8'000.-- zum Abzug bringe.

#### **E. 10**

Am 27. Dezember 2021 überwies A.\_\_\_\_\_ CHF 7'968.15 an die Gemeinde.

- 5 -

#### **E. 11**

Mit Beschwerdeentscheid vom 14. Februar 2022 wurde die Beschwerde von A.\_\_\_\_\_ vom Gemeindevorstand abgewiesen, soweit diese durch die Bezahlung bzw. Anerkennung von CHF 7'968.15 nicht gegenstandslos geworden war. A.\_\_\_\_\_ wurde durch den Entscheid verpflichtet, der Gemeinde den Betrag von CHF 13'336.50 bis 20. März 2022 zu erstatten, verbunden mit der Verpflichtung, im Falle einer Nichtleistung ab diesem Zeitpunkt ohne weiteres Zutun der Gemeinde einen Verzugszins von 5 % auf den ausstehenden Betrag zu leisten.

#### **E. 12**

Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend Beschwerdeführer) am 11. März 2022 (Datum Poststempel) Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Er verlangte die Aufhebung des Beschwerdeentscheides des Gemeindevorstandes vom 14. Februar 2022 und die Feststellung, dass er der Gemeinde nichts mehr schulde unter Verzicht auf Kosten- und Entschädigungsfolgen. Zur Begründung führte er die Argumente wie im Schreiben vom 11. September 2021 sowie in der Beschwerde vor dem Gemeindevorstand näher aus.

#### **E. 13**

In der Stellungnahme vom 4. Mai 2022 hielt die Gemeinde (nachfolgend Beschwerdegegnerin) an den Begründungen im vorinstanzlichen Verfahren fest. Vertiefend führte sie aus, dass kein Mitarbeiter – darunter auch der Beschwerdeführer – behauptet habe, er habe die revidierte Personalverordnung und die Ausführungsbestimmungen nicht erhalten. Ausserdem wurde gesagt, dass der Beschwerdeführer spätestens beim Abschluss der Weiterbildungsvereinbarung im August 2019, auf die Ausführungsbestimmungen

hingewiesen worden sei, da diese als Beilage zur Vereinbarung ausdrücklich angeführt worden seien. Weiter wurde festgehalten, dass keine Zweifel daran beständen, dass nebst den Kosten des Kursanbieters (Lehrgangskosten etc.) auch die Lohn- und die Lohnnebenkosten der Gemeinde einer Rückzahlungspflicht unterliegen, dies sei klar aus der Vereinbarung und aus den Ausführungsbestimmungen zu entnehmen. Schliesslich sei nicht - 6 - ersichtlich, weshalb die von der Gemeinde getroffene Lösung mit höherrangigem Recht unvereinbar sein sollte.

#### **E. 14**

Februar 2022. Nach dem Entscheid wurde er verpflichtet, CHF 13'336.50 an die Gemeinde zu bezahlen, der Streitwert beträgt somit CHF 13'336.50. Nachdem sich der Streitwert auf über CHF 5'000.■■ beläuft und für die vorliegende Angelegenheit keine Fünferbesetzung vorgeschrieben ist (vgl. Art. 43 Abs. 2 VRG), entscheidet das Verwaltungsgericht in ordentlicher Dreierbesetzung (Art. 43 Abs. 1 VRG).

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