



Besteht ein Anspruch auf Aus- und Weiterbildung?

Bekanntlich bilden berufliche und persönliche Weiterbildung die Grundlage zum Erfolg. In der heutigen rasanten Entwicklung im Berufsleben braucht es eine berufsorientierte Aus- und Weiterbildung.

Gerade in der heutigen rasanten Entwicklung im Berufsleben ist eine berufsorientierte Aus- und Weiterbildung unabdingbar, um am Ball zu bleiben. Doch welche Rechte und Pflichten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang?

Innerbetriebliche Weiterbildung

Bei der innerbetrieblichen Weiterbildung werden anfallende Kosten üblicherweise von der Arbeitgeberin getragen. Bei dieser zu leistenden innerbetrieblichen Schulung oder wenn die Aus- und Weiterbildung von der Arbeitgeberin angeordnet wird, hat die Mitarbeiterin diese zu leisten. Die dafür aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsgesetzes. Der Lohn während dieser Ausbildungszeit richtet sich nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Vereinbaren die Parteien nichts Spezielles, so erhält die Mitarbeiterin bei der internen oder angeordneten externen Weiterbildung den vereinbarten Lohn.

Müssen vonseiten der Arbeitnehmerin im Rahmen der innerbetrieblichen oder an-

geordneten ausserbetrieblichen Weiterbildung Überstunden geleistet werden, so empfiehlt es sich, eine Vereinbarung zu treffen. Die Arbeitgeberin sollte in diesem Fall zumindest bereit sein, der Angestellten die geleisteten Mehrstunden 1:1 zu kompensieren. Ist eine derartige Regelung aus betrieblichen Gründen nicht möglich, müssten die zu Aus- und Weiterbildungszwecken geleisteten Mehrstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden. In der Praxis vereinbaren die Parteien jedoch oftmals vorgängig, dass die geleisteten Mehrstunden im Zusammenhang mit einer Aus- und Weiterbildung ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Eine derartige Regelung ist aus rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Vorausgesetzt die Parteien haben sie vorgängig miteinander vereinbart.

Externe Aus- und Weiterbildung

Bei der externen Aus- und Weiterbildung empfiehlt es sich – in Ergänzung zum Arbeitsvertrag – in einer Vereinbarung zu regeln, ob und in welchem Umfang die Arbeitnehmerin während der berufsorien-

tierten Aus- und Weiterbildung einen Lohn bezieht. Weitere zu regelnde Punkte sind ein allfällige Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeberin. Es empfiehlt sich zudem, dass sich Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin Gedanken darüber machen, ob bzw. in welchem Umfang die vonseiten der Arbeitgeberin geleisteten Aus- und Weiterbildungskosten im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Ausbildungsphase zurückverlangt werden können.

La **formation professionnelle** individuelle est essentielle pour réussir. La vie professionnelle actuelle, sujette à d'incessants changements et évolutions, nécessite une **formation continue** bien ciblée. Le point sur les **droits** et les **devoirs** des employeurs et des employés en la matière sur <http://d-inside.drogoserver.ch/inside.pdf>.



Barbara Pfister

Rechtsanwältin und Geschäftsführerin Droga Helvetica / avocate et directrice de Droga Helvetica

Dies ist eine Seite der Droga Helvetica. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken. Cette page est ouverte à Droga Helvetica. L'avis de l'auteur ne doit pas coïncider avec celui de la rédaction.