

Kapitel 8: Personalentwicklung

§1 Ziele und Massnahmen – Überblick

Personalrechte schreiben in der Regel als Grundsatz vor, dass der Arbeitgeber die Entwicklung der Angestellten zu fördern hat.⁴⁸⁸ Die einzelnen Massnahmen sowie damit verbundene Rechte und Pflichten können von Personalrecht zu Personalrecht variieren. Die wichtigsten in Personalrechten vorgesehenen Massnahmen zur persönlichen und beruflichen Personalentwicklung sind in der Regel:⁴⁸⁹

- *Massnahmen am Arbeitsplatz*
- *Aus- und Weiterbildung (auch am Arbeitsplatz)*
- *Durchführung von Mitarbeitergesprächen*
- *Kaderförderung und Managemententwicklung im Besonderen*

Im Folgenden wird näher auf die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Weiterbildung des Personals eingegangen.

§2 Zur Weiterbildung im Besonderen

A. Allgemeines

Welche Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Weiterbildung im Einzelnen bestehen, ist den einzelnen Bestimmungen des anwendbaren Personalrechts zu entnehmen.⁴⁹⁰ Es wird im Folgenden beispielhaft auf die wichtigsten rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit Weiterbildungen hingewiesen.

⁴⁸⁸ Art. 4 Abs. 2 BPG; vgl. auch § 5 lit. c PG ZH; § 19 PersG AG.

⁴⁸⁹ Vgl. z.B. im Kanton Zürich: § 5 lit. c PG ZH; § 5 Abs. 2 PG ZH; § 46 Abs. 1 PG ZH; §§ 93–95 VVO ZH.

⁴⁹⁰ Auch das Weiterbildungsgesetz sieht keinen Anspruch der angestellten Person auf Weiterbildung vor, sondern lediglich, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Weiterbildung der angestellten Personen begünstigen, vgl. Art. 5 Abs. 2 WeBiG. Im Kanton Zürich im Zusammenhang mit der Weiterbildung einschlägig sind: § 5 lit. c PG ZH; §§ 93–95 VVO ZH. Im Kanton Aargau: § 19 PersG AG; § 20 Lohndekret AG; vgl. auch Weiterbildungsverordnung AG. Bund: Art. 4 Abs. 2 BPG; Art. 4 und 5 BPV; Art. 40 Abs. 2 lit. d VBPV.

B. Rechte des Personals

Viele Personalrechte und allfällige Weisungen und Empfehlungen unterscheiden im Hinblick auf die Rechte des Personals bei Weiterbildung primär zwischen interner Weiterbildung einerseits und externer Weiterbildung andererseits und/oder stellen sie auf das Verhältnis zwischen dem dienstlichen und dem privaten Interesse an der Weiterbildung ab. Daneben können weitere Kriterien wie beispielsweise Vollzeitbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung, bisheriger Leistungsausweis sowie Funktion und Stellung im Amt relevant sein.⁴⁹¹

Im *Bund* wird danach unterschieden, ob es sich um eine sogenannte *bedarfsorientierte* Weiterbildung oder eine sogenannte *bedürfnisorientierte* Weiterbildung handelt. Unter der bedarfsorientierten Ausbildung wird eine Ausbildung verstanden, die der Arbeitgeber selbst anordnet oder an der er ein wesentliches Interesse hat. Als bedürfnisorientiert gilt die Weiterbildung dann, wenn sie vor allem auch im Interesse des Angestellten liegt und seiner persönlichen Weiterentwicklung dient.⁴⁹² Bei der bedarfsorientierten Weiterbildung trägt der Arbeitgeber die Kosten und stellt den Angestellten die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Bei der bedürfnisorientierten Weiterbildung hingegen besteht keine solche Verpflichtung des Arbeitgebers. Vielmehr *kann* der Arbeitgeber die Kosten für die bedürfnisorientierte Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen.⁴⁹³ Weiter kann bezahlter Urlaub für Weiterbildung, insbesondere gewerkschaftlicher Natur, in folgendem Ausmass gewährt werden: die erforderliche Zeit, bis sechs Arbeitstage innerhalb von zwei Jahren.⁴⁹⁴

Im Kanton Aargau übernimmt der Kanton als Arbeitgeber bei angeordneten Weiterbildungen aus betrieblichen Gründen sowie bei internen Weiterbildungen die Weiterbildungskosten (inkl. Lohnkosten für die Dauer der Abwesenheit und anfallende Spesen) in vollem Umfang.⁴⁹⁵ Bei externen Weiterbildungen hängt die Kostenübernahme davon ab, ob diese im hohen Interesse des Kantons oder im beidseitigen Interesse liegen.⁴⁹⁶ Weiter wird berücksichtigt, ob eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als

⁴⁹¹ Vgl. z.B. Art. 4 Abs. 4 BPV; § 93–95 VVO ZH sowie die Musterweisung des Kantons Zürich, abrufbar in Handbuch Personalrecht ZH > Externe Weiterbildung (Musterweisung), S. 4 f.; § 5 ff. Weiterbildungsverordnung AG.

⁴⁹² Vgl. Art. 4 Abs. 4 BPV; vgl. zu den Begriffen der bedarfsorientierten und bedürfnisorientierten Weiterbildung Urteil BVGer A-4005/2016 vom 27. Juni 2017, E.7.2 mit Hinweisen.

⁴⁹³ Art. 4 Abs. 4 BPV.

⁴⁹⁴ Art. 40 Abs. 2 lit. d VBPV.

⁴⁹⁵ § 11 Weiterbildungsverordnung AG sowie § 9 Weiterbildungsverordnung AG zu den umfassenden Weiterbildungskosten bei internen Weiterbildungen im Einzelnen.

⁴⁹⁶ § 12 f. Weiterbildungsverordnung AG.

70 % vorliegt.⁴⁹⁷ Was die Anrechnung der Abwesenheit betrifft, so werden angeordnete und interne Weiterbildungen vollumfänglich an die Arbeitszeit angerechnet. Bei externen Weiterbildungen in hohem Interesse des Kantons und bei Weiterbildungen im beidseitigen Interesse richtet sich die Anrechnung nach dem festgelegten Interessengrad bzw. bei Teilzeitpensen unter 70 % nach der entsprechenden Berechnung.⁴⁹⁸ Für Prüfungsvorbereitungen gelten spezielle Vorschriften betreffend bezahlten Urlaub.

C. Pflichten der Angestellten

Die Personalrechte enthalten in der Regel explizit eine Verpflichtung der Angestellten, sich ihren Fähigkeiten und den Anforderungen am Arbeitsplatz entsprechend weiterzubilden und sich auf Veränderungen einzustellen.⁴⁹⁹ Der Arbeitgeber kann Weiterbildungen anordnen, die für die Ausführung der Aufgaben der angestellten Person notwendig sind.⁵⁰⁰

D. Zu Bewilligungspflichten im Besonderen

Oftmals sind im Zusammenhang mit Weiterbildungen von Angestellten Bewilligungen einzuholen. Das Personalrecht des Kantons Aargau beispielsweise sieht vor, dass vor Abschluss von Vereinbarungen über externe Weiterbildungen sowie internen, welche eine sogenannte Verpflichtungszeit nach sich ziehen, die vorgesetzte Person beim zuständigen Departement, bei der Staatskanzlei, bei den Gerichten beziehungsweise bei der Justizverwaltung eine Bewilligung einzuholen hat.⁵⁰¹

⁴⁹⁷ § 14 Weiterbildungsverordnung AG.

⁴⁹⁸ § 24 Weiterbildungsverordnung AG i.V.m. § 5 und §§ 12–14 Weiterbildungsverordnung AG.

⁴⁹⁹ Z.B. Art. 4 Abs. 3 BPV; § 5 Weiterbildungsverordnung AG.

⁵⁰⁰ Vgl. z.B. § 5 Weiterbildungsverordnung AG.

⁵⁰¹ § 7 Weiterbildungsverordnung AG.

E. Zu Rückzahlungsverpflichtungen im Besonderen

Oftmals enthalten Personalrechte Vorschriften, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang vom Arbeitgeber übernommene Weiterbildungskosten von der angestellten Person zurückbezahlt werden müssen. Im Bund kann der Arbeitgeber sowohl bei der bedarfsorientierten wie auch der bedürfnisorientierten Weiterbildung die Ausbildungskosten und Ausbildungszeit von den Angestellten zurückfordern, wenn:

- die Weiterbildung abgebrochen wird; oder
- das Arbeitsverhältnis während der Weiterbildung oder innerhalb der folgenden Fristen seit Abschluss der Weiterbildung aufgelöst und nicht unterbrochungslos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Art. 1 BPV weitergeführt wird:
 - Kostenanteil unter 50 000 Franken: innerhalb von zwei Jahren;
 - Kostenanteil ab 50 000 Franken: innerhalb von vier Jahren.⁵⁰²

Sofern der Arbeitgeber Kosten für eine bedarfsorientierte Weiterbildung ganz oder teilweise übernommen hat, die vor Beginn des Arbeitsverhältnisses begonnen oder absolviert wurde, dann läuft die Frist ab dem Tag nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit.⁵⁰³

Zuweilen werden innerhalb des gesetzlichen Rahmens Weiterbildungsvereinbarungen abgeschlossen. Es empfiehlt sich, solche Vereinbarungen so präzise wie möglich zu verfassen, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden.⁵⁰⁴ Nach Treu und Glauben darf keine Rückzahlung verlangt werden, wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne dass der Arbeitnehmer berechtigten Anlass hierzu gegeben hat. Erfolgt die Auflösung aus Gründen, die beim Arbeitnehmer liegen, kann die Rückforderung geltend gemacht werden. Die gilt unabhängig davon, wer formell die Kündigung ausgesprochen hat.⁵⁰⁵

⁵⁰² Art. 4 Abs. 5 BPV.

⁵⁰³ Art. 4 Abs. 5^{bis} BPV.

⁵⁰⁴ Vgl. z.B. Urteil BVGer A-3396/2017 vom 8. Januar 2018.

⁵⁰⁵ Vgl. hierzu die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts Zürich: Urteil VGer ZH VB.2022.00343 vom 25. Mai 2023, E. 5.4.

§3 Q & A

A. X. arbeitet für den Bund (Bundesamt für Energie), und sie haben eine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen. Was stellt die Weiterbildungsvereinbarung rechtlich dar? Wie ist die Weiterbildungsvereinbarung auszulegen?

Die Weiterbildungsvereinbarung stellt einen verwaltungsrechtlichen Vertrag dar. Für die Auslegung verwaltungsrechtlicher Verträge ist wie bei einem privatrechtlichen Vertrag in erster Linie auf den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien abzustellen (subjektive Vertragsauslegung). Lässt sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen, ist der Vertrag so auszulegen, wie er nach dem Vertrauensgrundsatz verstanden werden durfte und musste (normative oder objektive Vertragsauslegung).⁵⁰⁶

B. Kommt es für die Dauer der Rückerstattungspflicht von Weiterbildungskosten auf die Höhe der vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildung an?

Die Frage beantwortet sich nach dem anwendbaren Personalrecht. Viele Personalrechte machen die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung tatsächlich von der Höhe der vom Arbeitgeber übernommenen Weiterbildungskosten abhängig.⁵⁰⁷

C. X. arbeitet für den Kanton Aargau. Der Kanton Aargau hat ihm eine externe Weiterbildung in der Höhe von CHF 10 000.– bezahlt. X. bricht die Weiterbildung ab. Was sind die Rechtsfolgen?

Bei Abbruch der Weiterbildung oder bei Nichtbestehen der Abschluss- oder Diplomprüfung entscheiden das zuständige Departement, die Staatskanzlei, die Gerichte beziehungsweise die Justizverwaltung über die Rückerstattung. Beim vollständigen oder teilweisen Verzicht auf die Rückerstattung entsteht für die Mitarbeitenden eine Verpflichtungszeit nach § 17 Abs. 1 Weiterbildungsverordnung AG.⁵⁰⁸

⁵⁰⁶ Vgl. Urteil BVGer A-3396/2017 vom 8. Januar 2018, E. 4 f.

⁵⁰⁷ Vgl. § 17 Weiterbildungsverordnung AG; vgl. für den Bund Art. 4 Abs. 5 BPV.

⁵⁰⁸ § 20 Weiterbildungsverordnung AG.