Lohnrunde 2018 – Resultate

geschrieben von Urs Stauffer | Januar 26, 2018

Die jährlichen Lohnverhandlungen gehören zu den Kerngeschäften der Personalverbände. Erschwert wird diese Aufgabe durch von Sparplänen geprägten Budgetdiskussionen. Die Resultate der Lohnrunde waren denn je nach Ausgangslage auch sehr unterschiedlich: in der Regel gab es nur kleine Lohnerhöhungen und der Nachholbedarf aus vergangenen Jahren bleibt damit bestehen. Doch keine Regel ohne Ausnahme: einzelne Verbände konnten auch Positives berichten. Um die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext zu ermöglichen, wollte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von seinen Mitgliederverbänden wissen, zu welchen Ergebnissen die Lohnrunde 2018 geführt hat.

Im europäischen Umfeld hat die Wirtschaft eine Stabilisierung erfahren und der Schweizer Franken hat sich leicht abgeschwächt. Dies führte zu einer Verbesserung der Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz, weshalb für das laufende Jahr ein Wirtschaftswachstum von bis zu 2.4 % prophezeit wird. Von diesen guten Zukunftsaussichten war in den Lohnverhandlungen und Budgetgesprächen aber häufig wenig zu merken.

Die Unterschiede hinsichtlich des Verhandlungsspielraums waren je nach Ausgangslage vor Ort erheblich. Die politische Zusammensetzung von Regierungsrat und Parlament, die Akzeptanz und Wertschätzung des öffentlichen Personals sowie die Finanzlage haben einen grossen Einfluss darauf, ob die Lohnverhandlungen ein günstiges Ergebnis erzielen oder nicht. Sie entscheiden über Erfolg oder eine (nahezu) Nullrunde.

Wertschätzung und gute

Anstellungsbedingungen

In der ZV Info Nr. 6 des vergangenen Jahres wies Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), darauf hin, dass eine Lohnerhöhung von 1 % sowie der Ausgleich der Teuerung notwendig ist. Es sei gegenüber dem öffentlichen Personal ein Zeichen der Wertschätzung für seinen täglichen Einsatz.

Er warnte ausserdem, dass fehlende Perspektiven in der Lohnentwicklung und im Gegenzug Mehrarbeit zu unzufriedenen und unmotivierten Mitarbeitenden führen. Für die öffentliche Verwaltung wird es schwieriger, gut qualifiziertes Personal halten zu können, wenn ihre Anstellungsbedingungen jenen in der Privatwirtschaft hinterherhinken.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

An der Umfrage zu den Resultaten der Lohnverhandlungen 2018 nahmen 27 Mitgliederverbände teil. Davon erhielten 5 einen Teuerungsausgleich in der Höhe von 0.3 – 0.5 %. Damit wurde die durchschnittliche Jahresteuerung 2017 in der Höhe von 0.5 % nur bei einem kleinen Teil ausgeglichen. Dies mag daran liegen, dass die Teuerung im Zeitpunkt der Beschlussfassung noch nicht feststand oder der Referenzmonat für den Teuerungsausgleich auf Mitte Jahr festgesetzt wurde. Dies ist bei den Lohnverhandlungen für das nächste Jahr zu beachten, damit sich der Nachholbedarf nicht weiter vergrössert.

Ähnlich düster sieht es bei der Gewährung einer generellen Reallohnerhöhung aus. Nur gerade 8 Verbände berichteten, dass sie eine solche erhalten, diese liegt zwischen 0.3 und 1.5 %. Teilweise erhalten alle Mitarbeitende gleich viel, teilweise wird die Erhöhung an die Leistungsbeurteilung gekoppelt.

Immerhin können sich die Mitglieder von 15 Verbänden über eine Erhöhung der Leistungslohnsumme freuen. In der Höhe variiert diese zwischen 0.5 und 1.5 %. Diese Angaben sind jedoch immer

im Gesamtverhältnis mit den restlichen gewährten (oder gleichzeitig abgebauten) Leistungen zu bewerten. So wurde in Luzern die Leistungslohnsumme zwar um 1.5 % erhöht, es gab aber keine Reallohnerhöhung. Ebenfalls nicht erfasst ist die Situation in Horgen, wo es systembedingt weder eine Reallohn- noch eine Erhöhung der Leistungslohnsumme gab. Es wurde jedoch der Betrag für Stufensprünge um CHF 50’000 und derjenige für Einmalzulagen um CHF 65’000 erhöht.

Die Umfrageantworten zeigen, dass die Lohnrunde 2018 bescheiden ausfiel. Dies ist umso betrüblicher als auch im Jahr 2018 die Krankenkassenprämien ungebremst durchschnittlich um 4 % gestiegen sind. Gingen Arbeitnehmende bei der Lohnrunde leer aus, haben sie nun am Ende des Monats sogar weniger im Portemonnaie als im vergangenen Jahr. Dies ist in den nächsten Lohnverhandlungen unbedingt zu berücksichtigen, zumal in den meisten Verbänden auch noch Nachholbedarf aus den letzten Jahren besteht.

Hinzu kommt, dass es auch Arbeitgeber gab, welche zwar eine Reallohnerhöhung beschlossen, gleichzeitig aber die Arbeitnehmerbeiträge für die Pensionskasse erhöhten und somit ihre generelle Reallohnerhöhung fast wieder neutralisierten.

Doch es gab nicht nur schlechte Nachrichten: Erfreulich ist, dass es auch öffentliche Verwaltungen gibt, die ihrem Personal zusätzliche Einmalprämien bezahlen; entweder in Form eines fixen Betrages oder abhängig von der Leistungsbeurteilung oder als «Weihnachtsgeld».

Nicht monetäre Leistungen

In der Empfehlung zur Lohnrunde 2017 regte Urs Stauffer an, bei den Lohnverhandlungen nicht nur auf eine Lohnerhöhung zu fokussieren, sondern auch Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen zu fordern. Die öffentlichen Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, auch bei knappem Budget ihrem Personal ihre Wertschätzung auszudrücken.

Als gutes Beispiel können hier die Stadt Bülach, welche ihren Mitarbeitenden zwei zusätzliche Ferientage gewährt, und der Kanton Glarus genannt werden. Im Kanton Glarus wurden die Anstellungsbedingungen erheblich aufgewertet, indem der Vaterschaftsurlaub ausgeweitet und der Kündigungsschutz präzisiert wurde. Zudem wird den Mitarbeitenden eine individuellere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglicht, indem sie ein Langzeitkonto führen, auf welchem Überzeiten, Ferien usw. angespart und später in einem Urlaub bis zu 50 Tage bezogen werden können.

Schlussbemerkung

Die Lohnrunde 2018 bestätigt, was sich bereits in den letzten Jahren abgezeichnet hat: Es wird – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – für die Verbände immer schwieriger, ihre Forderungen durchzusetzen. Die öffentlichen Arbeitgeber planen mit engen Budgets, müssen teilweise Sparziele umsetzen und sind nicht gewillt, für das öffentliche Personal einen höheren Betrag einzusetzen. Dies ist umso bedauerlicher, als gerade die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst einen wesentlichen Beitrag leisten, dass es der Schweizer Wirtschaft gut geht und alles reibungslos funktioniert.

Wurde dies erkannt und besteht der Wille der Exekutive, diese Leistungen zu honorieren, folgt allerdings noch die Hürde des Parlaments. So gibt es jedes Jahr Rückmeldungen, dass die Exekutive eine Erhöhung der Lohnsumme vorsah, diese aber von der Legislative abgelehnt wurde. Eine sehr bedauerliche Entwicklung.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) dankt all jenen Vorstands- und Verbandsmitglieder, die sich engagiert für die Anliegen der Mitglieder einsetzen und ermuntert sie, diesen nicht immer einfachen Weg weiterzugehen und sich von (gelegentlichen) Rückschlägen nicht entmutigen zu lassen.

Übersicht

Die Resultate als Tabelle.

Rückerstattung von Ausbildungsbeiträgen

geschrieben von Dr. Michael Merker | Januar 26, 2018

Die Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten ist Dauerthema in der dienstrechtlichen Praxis. Hintergrund sind die Kosten einerseits, aber auch die Enttäuschung des Arbeitgebers über kündigende Arbeitnehmer nach Abschluss der bezahlten Aus- oder Weiterbildung. Der vorliegende Fall zeigt anschaulich die Tücken solcher Rückzahlungsvereinbarungen – drum sei sorgfältig, wer vertragliche Rückzahlungsverpflichtungen eingeht – und vielleicht auch etwas grosszügiger, wer Erwartungen enttäuscht.

Sachverhalt

A. wurde am 1. April 2013 beim Bundesamt für Energie (BFE) mit einem Beschäftigungsgrad von 80% angestellt. In der Folge stellte er bei seinem Arbeitgeber einen «Antrag für nebenberufliche Ausbildung mit Bundesunterstützung» für einen «Executive Master of Business Administration» (EMBA) an der Berner Fachhochschule. Gemäss seinem Antrag bestand die beabsichtigte Weiterbildung aus vier Modulen («CAS Betriebswirtschaft», «CAS Leadership», «CAS Nachhaltige Regionalentwicklung», «CAS Strategisches Management») und einer Masterarbeit.

Weiterbildungsvereinbarung

Am 5. November 2013 schlossen A. und das BFE eine Weiterbildungsvereinbarung ab. Als Ausbildungsmassnahme wurde darin ein «Executive Master of Business Administration (EMBA) Leadership und Management», beinhaltend «CAS Leadership», «CAS Nachhaltige Regionalentwicklung» und «CAS Strategisches Management», vereinbart (Ziff. 1). Als Kursdauer wurde die Zeit von Oktober 2013 bis Oktober 2015 angegeben (Ziff. 3). Das BFE beteiligte sich mit einem Betrag von Fr. 14’875.– an den Kurskosten und gewährte A. maximal 24 Tage zum Beschäftigungsgrad von 80% à 6.43 Stunden für die Ausbildung. In Ziff. 7 Weiterbildungsvereinbarung wurde bezüglich der Rückzahlung die Geltung von Art. 4 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vereinbart und festgehalten, dass die Rückzahlungsverpflichtungen zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung, im Oktober 2017, erlöschen. Die «direkten Kurskosten» sollten dem «EPA/BFE» zurückvergütet werden. Schliesslich bestimmt Ziff. 7 der Vereinbarung, dass bei früherem Austritt aus der Allgemeinen Bundesverwaltung die Ausbildungskosten anteilsmässig zurückerstattet werden müssen.

Abschluss der Ausbildung

Nachdem A. seine Masterarbeit im November 2015 abgegeben hatte, erhielt er am 21. Januar 2016 das EMBA-Diplom ausgehändigt. Mit E-Mail vom 26. Januar 2016 informierte A. das BFE über den Erhalt des EMBA-Diploms und teilte mit, dass seine «Weiterbildung / Ausbildung nun auch offiziell abgeschlossen» sei.

Kündigung

Am 25. November 2016 kündigte A. seine Stelle beim BFE auf den 28. Februar 2017. In der Kündigungsbestätigung vom 2. Dezember 2016 teilte das BFE dem A. mit, dass er durch seinen Austritt für einen auf acht Monate (März bis Oktober 2017) entfallenden Anteil der Ausbildungskosten (Fr. 4’958.35) sowie für acht Ausbildungstage (Fr. 3’607.10), total somit für Fr. 8’565.45,

rückerstattungspflichtig werde. Damit war A. nicht einverstanden; er vertrat die Ansicht, dass lediglich die drei CAS-Module, die er während seiner Anstellungszeit absolviert habe, Inhalt der Ausbildungsvereinbarung seien, nicht die Masterarbeit. Für den Beginn der zweijährigen Verpflichtungsdauer sei daher der Abschluss des letzten Moduls im April 2015 massgebend. Die Rückzahlungspflicht gelte folglich nur noch für die Monate März und April 2017. Für eine Rückerstattung der zur Verfügung gestellten Ausbildungstage fehle sodann jegliche Grundlage. Er erachte die Sperrfrist von zwei Jahren als unangebrachte Bestrafung und Behinderung seiner beruflichen Karriere.

Argumentation der Parteien

Mit Verfügung vom 17. Mai 2017 verpflichtete das BFE den A., ihm bis zum 31. Juli 2017 den Betrag von Fr. 7’494.75 zu bezahlen. Zur Begründung führte es aus, die Weiterbildungsvereinbarung vom 5. November 2013 habe auf das Erlangen eines EMBA-Diploms abgezielt, weshalb auch die Masterarbeit von der Vereinbarung umfasst sei.

Gegen diese Verfügung erhob A. Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Darin beantragt er die Aufhebung der Verfügung und die Herabsetzung des von ihm zu bezahlenden Betrages auf maximal Fr. 1’239.60. Zur Begründung macht er zusammengefasst geltend, er habe nach Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung nur die «direkten Kurskosten» anteilsmässig zurückzubezahlen. Dabei handle es sich um die finanzielle Beteiligung der Vorinstanz von Fr. 14’875.–. Die gewährten Ausbildungstage seien demgegenüber als «indirekte Kosten» nicht rückerstattungspflichtig. Nach Ziff. 1 der Vereinbarung beinhalte die mitfinanzierte Ausbildungsmassnahme sodann keinen EMBA, sondern nur drei CAS, wobei er das letzte CAS bereits im April 2015 abgeschlossen habe. Der Begriff «beinhaltend» müsse zu seinen Gunsten als abschliessende Aufzählung verstanden werden, so dass er davon habe ausgehen können, dass der für den Beginn der zweijährigen

Rückerstattungspflicht relevante Ausbildungsabschluss bereits im April 2015 mit der Absolvierung des letzten CAS stattgefunden habe. Rückerstattungspflichtig seien daher nur noch 2/24 der direkten Ausbildungskosten.

Entscheid des Bundesverwaltungsgericht

Streitige Punkte (Erwägung 1)

Streitig ist, in welchem Umfang der per 28. Februar 2017 aus der Bundesverwaltung ausgetretene Beschwerdeführer zu einer Rückzahlung der vom BFE bezahlten Weiterbildungskosten verpflichtet werden kann. Hierfür gilt es

- den Beginn und das Ende der zweijährigen Rückerstattungspflicht gemäss Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung zu bestimmen und
- die zwischen den Parteien umstrittene Frage zu klären, ob nicht nur für die finanzielle Beteiligung der Vorinstanz von Fr. 14 875.–, sondern auch für die gewährten Arbeitstage eine Rückerstattungspflicht besteht.

In Bezug auf den Beginn der zweijährigen Rückerstattungspflicht sind sich die Parteien einig, dass dafür der Abschluss der Ausbildung massgebend ist, es besteht aber Uneinigkeit in Bezug auf den Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses. Das BFE vertritt den Standpunkt, dass die Weiterbildungsvereinbarung vom 5. November 2013 auf das Erlangen eines EMBA-Diploms abziele, weshalb auch die Masterarbeit von der Vereinbarung umfasst sei. Die vereinbarte Ausbildung ende daher mit dem Erhalt des EMBA-Diploms im Januar 2016. A. hingegen ist der Ansicht, dass die vereinbarte Weiterbildung nur die in Ziff. 1 der Weiterbildungsvereinbarung aufgeführten drei CAS beinhalte, nicht jedoch die Masterarbeit, weshalb seine Ausbildung mit Abschluss des letzten CAS im April 2015 geendet habe. Da sich die Parteien uneinig sind, ist die Weiterbildungsvereinbarung,

welche als verwaltungsrechtlicher Vertrag zu qualifizieren, ist auszulegen.

Auslegung des verwaltungsrechtlichen Vertrags nach dem Parteiwille (Erwägung 5)

Für die Auslegung verwaltungsrechtlicher Verträge ist in erster Linie auf den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien abzustellen (subjektive Vertragsauslegung). Die subjektive Vertragsauslegung bezieht sich auf den Willen der Vertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten kann berücksichtigt werden, wenn es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt. Lässt sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen, ist der Vertrag so auszulegen, wie er nach dem Vertrauensgrundsatz verstanden werden durfte und musste (objektive Vertragsauslegung). Dabei ergibt sich der wahre Sinn eines Vertrages nicht allein aus dem Wortlaut, sondern kann sich auch aus anderen Elementen wie dem verfolgten Ziel, der Interessenlage der Parteien oder aus den Gesamtumständen ergeben. Von einem klaren Vertragswortlaut ist jedoch nur abzuweichen, wenn sich ernsthafte Anhaltspunkte dafür ergeben, dass dieser nicht dem Willen der Parteien entspricht.

Bei der Auslegung öffentlich-rechtlicher Verträge ist zudem in Zweifelsfällen zu vermuten, dass die Verwaltung nicht bereit ist, etwas anzuordnen oder zu vereinbaren, was mit den von ihr zu wahrenden öffentlichen Interessen und der einschlägigen Gesetzgebung im Widerspruch steht. Die Wahrung des öffentlichen Interesses findet ihre Schranke im Vertrauensprinzip, d.h. sie darf nicht dazu führen, dass dem Vertragspartner des Gemeinwesens bei der Vertragsauslegung Auflagen gemacht werden, die er beim Vertragsschluss vernünftigerweise nicht voraussehen konnte.

Auslegung nach dem Vertrauensprinzip (Erwägung 6)

Entgegen der Ansicht des BFE lässt sich ein übereinstimmender

tatsächlicher Parteiwille im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht rechtsgenüglich feststellen. Da sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen lässt, ist die Vereinbarung objektiv, nach Vertrauensprinzip auszulegen.

Auszugehen ist vom Wortlaut der Weiterbildungsvereinbarung. Ziff. 1 der Vereinbarung, welcher mit der Überschrift «Ausbildungsmassnahme» versehen ist, hat folgenden Wortlaut:

> *«Executive Master of Business Administration (EMBA) Leadership und Management beinhaltend: – CAS Leadership – CAS Nachhaltige Regionalentwicklung – CAS Strategisches Management»*

Die Vereinbarung spricht als massgebende Ausbildung zwar zunächst von einem EMBA, für dessen Abschluss unbestritten eine Masterarbeit erforderlich ist, listet alsdann jedoch nur die drei noch ausstehenden CAS auf, hingegen nicht die Masterarbeit. Der Begriff «beinhaltend» leitet sodann weder eine klar abschliessende noch eine klar beispielhafte Aufzählung ein. Aus dem Wortlaut lässt sich somit die konkret vereinbarte «Ausbildungsmassnahme» nicht eindeutig entnehmen, weshalb für die Auslegung weitere Elemente hinzuzuziehen sind.

Der übrige Wortlaut der Weiterbildungsvereinbarung spricht für die vorinstanzliche Auslegung. So sollten gemäss Ziff. 6 der Vereinbarung seitens des Beschwerdeführers Rückmeldungen im Herbst 2014 («Rückmeldung/Zwischenbericht») und im Herbst 2015 («EMBA-Diplom») erfolgen. Die Parteien gingen also davon aus, dass der Beschwerdeführer das EMBA-Diplom im Herbst 2015 erhalten würde und vereinbarten eine Rückmeldung nach dessen Erhalt. Es ist nicht ersichtlich, weshalb die Parteien eine Rückmeldung nach Erhalt des EMBA-Diploms vereinbarten, wenn lediglich die drei in Ziff. 1 der Vereinbarung aufgeführten CAS Gegenstand der Ausbildung sein sollten. Dass dies aus rein administrativen Gründen erfolgt sei, wie vom Beschwerdeführer vorgebracht, erscheint wenig plausibel und A. führt dies auch

nicht substantiiert aus. Vielmehr spricht dieser Umstand dafür, dass die vereinbarte Ausbildung mit Erhalt des EMBA-Diploms abgeschlossen werden sollte und damit auch die Masterarbeit mitumfasste. Dies umso mehr, als in Ziff. 3 der Vereinbarung als Kursdauer «Oktober 2013 bis Oktober 2015» festgehalten wurde. Die vereinbarte Ausbildung sollte nach Ansicht der Parteien somit im Oktober 2015 beendet werden. Daraus kann nur der Schluss gezogen werden, dass die vereinbarte Ausbildung mit Erhalt des EMBA-Diploms als abgeschlossen gelten sollte.

Für diese Auslegung spricht auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer in seinem Antrag als Ausbildung einen EMBA angab und darin festhielt, dass er bereits ein Modul (CAS Betriebswirtschaft) abgeschlossen habe, weshalb noch drei Module (CAS) sowie die Masterarbeit verbleiben würden. Aus welchem Grund die Parteien in der daraufhin abgeschlossenen Weiterbildungsvereinbarung abweichend vom Antrag nur noch die drei ausstehenden CAS als Ausbildungsmassnahme hätten vereinbaren sollen, obwohl der Beschwerdeführer selbst nach eigenen Angaben nach wie vor ein EMBA-Diplom anstrebte, ist nicht ersichtlich. Zudem stimmen auch die in Ziff. 4 der Weiterbildungsvereinbarung aufgeführten Kurskosten von Fr. 25’500.– mit den im Antrag bezifferten Kosten überein.

Eine Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ergibt somit, dass die Weiterbildungsvereinbarung vom 5. November 2013 den Abschluss eines «Executive Master of Business Administration (EMBA) Leadership und Management» zum Gegenstand hat und damit auch die Masterarbeit beinhaltet. Nachdem die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip somit zu einem Ergebnis führt, besteht für eine Anwendung des Grundsatzes «in dubio contra stipulatorem», welchen der Beschwerdeführer in Bezug auf die unklare Formulierung in Ziff. 1 der Weiterbildungsvereinbarung geltend macht, von vornherein kein Raum.

Massgeblicher Zeitpunkt des Abschlusses (Erwägung 7)

Da zur Bestimmung des Beginns der zweijährigen Rückerstattungspflicht wie erwähnt der Abschluss der vereinbarten Ausbildung massgebend ist, ist nach dem vorgehend Ausgeführten grundsätzlich auf den Zeitpunkt des Erhalts des EMBA-Diploms am 21. Januar 2016 abzustellen. Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung spricht nun aber davon, dass die Rückzahlungsverpflichtungen «2 Jahre nach Abschluss der Ausbildung, im Oktober 2017» erlöschen. Die Vorinstanz hat diese Bestimmung in der angefochtenen Verfügung zu Gunsten des Beschwerdeführers dahingehend ausgelegt, dass die Rückerstattungspflicht trotz Ausbildungsabschluss im Januar 2016 bereits am 31. September 2015 zu laufen beginnt und am 30. September 2017 endet. Darauf kann abgestellt werden. Der Austritt des Beschwerdeführers aus der Bundesverwaltung per Ende Februar 2017 erfolgte somit sieben Monate vor Ablauf der zweijährigen Rückerstattungspflicht. Da gemäss Ziff. 7 der Ausbildungsvereinbarung bei einem solchen Austritt die Ausbildungskosten «pro-rata temporis» zurückbezahlt werden müssen, hat der Beschwerdeführer der Vorinstanz davon einen Anteil von 7/24 zurückzuerstatten.

Umfang der Rückerstattung (Erwägung 8)

Zu klären bleibt die Frage, ob nebst der finanziellen Beteiligung der Vorinstanz in der Höhe von Fr. 14’875.– auch die gewährten Arbeitstage der Rückerstattungspflicht unterliegen, wovon das BFE in der angefochtenen Verfügung ausging.

Der Beschwerdeführer rügt hierbei eine unrichtige Auslegung von Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung durch die Vorinstanz. Nach seiner Ansicht habe er nur die erhaltene finanzielle Unterstützung von Fr. 14’875.– anteilsmässig zurückzuerstatten, nicht jedoch die gewährten Arbeitstage. Hierbei beruft er sich primär auf den übereinstimmenden

Parteiwillen. Die Vorinstanz hätte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses gewusst, dass es zwei Arten von rückerstattungsfähigen Kosten gebe, nämlich den Beitrag an die Kurskosten in der Höhe von Fr. 14’875.– sowie die Kosten, welche ihr durch die Gewährung von 24 bezahlten Ausbildungstagen indirekt entstehen würden. Vorliegend habe man hinsichtlich der Rückzahlung offensichtlich eine Unterscheidung treffen wollen, da in Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung unmissverständlich festgehalten worden sei, dass nur die «direkten Kurskosten» zurückvergütet werden müssten. Bei diesen «direkten Kurskosten» könne es sich nur um die in der Weiterbildungsvereinbarung als «Kurskosten» bezeichnete, finanzielle Beteiligung von total Fr. 14’875.– handeln. Die Kosten für die zur Verfügung gestellte Ausbildungszeit müssten demgegenüber als «indirekte Kosten» betrachtet werden, die er gemäss Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung – e contrario – nicht zurückerstatten müsse.

Die Vorinstanz macht demgegenüber geltend, die Rückerstattungspflicht umfasse praxisgemäss die gesamte gewährte Unterstützung, unabhängig davon, in welcher Form sie gewährt worden sei. Dies erläutere sie den Mitarbeitenden jeweils in Gesprächen im Vorfeld des Abschlusses einer Weiterbildungsvereinbarung.
Unter der Überschrift «Rückzahlungsvereinbarung» in Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung hielten die Parteien Folgendes fest:

> *«Es gelten die Rückzahlungsverpflichtungen gemäss Art. 4, Abs. 5 der Bundespersonalverordnung. Die Rückzahlungsverpflichtungen erlöschen 2 Jahre nach Abschluss der Ausbildung, im Oktober 2017. Die direkten Kurskosten müssen dem EPA/BFE zurück vergütet werden. Bei früherem Austritt aus der Allgemeinen Bundesverwaltung müssen die Ausbildungskosten pro-rata temporis zurückerstattet werden.»*

Massgebend für die Rückzahlungsverpflichtung ist somit in erster Linie Art. 4 Abs. 5 BPV. Danach kann der Arbeitgeber von den Angestellten Aus- und Weiterbildungskosten zurückfordern, wenn diese die Aus- oder Weiterbildung abbrechen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung auflösen und nicht unterbruchslos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 eingehen. Es mag zutreffen (vgl. Eidgenössisches Personalamt EPA, Bundespersonalverordnung [BPV], Erläuterungen, Juni 2001, S. 7) und wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten, dass nach dieser Bestimmung grundsätzlich auch der finanzielle Gegenwert der für die Weiterbildung zur Verfügung gestellten Arbeitstage zurückgefordert werden kann. Daraus lässt sich nun aber noch nicht schliessen, dass vorliegend tatsächlich auch für die von der Vorinstanz gewährten Arbeitstage eine Rückerstattungspflicht vereinbart wurde, hielten die Parteien doch in Ziff. 7 der Vereinbarung zusätzlich fest, die «direkten Kurskosten müssen dem EPA/BFE zurück vergütet werden». Es stellt sich daher die Frage, ob damit eine Einschränkung der Rückerstattungspflicht auf die «direkten Kurskosten» erfolgte, oder ob damit nur die Frage geklärt wurde, an wen die Kosten zurückvergütet werden müssen.

Der Begriff der «direkten Kurskosten» wird in der Weiterbildungsvereinbarung zwar nicht näher definiert und auch einzig in Ziff. 7 erwähnt, jedoch wird damit zwangsläufig zum Ausdruck gebracht, dass auch «indirekte Kurskosten» bestehen. Andernfalls hätten die Parteien an dieser Stelle nur von «Kurskosten» gesprochen. Einen anderen Grund für die Verwendung dieses Begriffs legt die Vorinstanz denn auch nicht dar. Da sich die Vorinstanz in der Weiterbildungsvereinbarung verpflichtete, sich einerseits an den Kurskosten finanziell zu beteiligen und andererseits dem Beschwerdeführer maximal 24 Arbeitstage für die Weiterbildung zu gewähren, kann unter objektiven Gesichtspunkten nur der Schluss gezogen werden, dass mit den «direkten Kurskosten» die finanzielle Beteiligung

an den Kurskosten gemäss Ziff. 4 der Vereinbarung gemeint ist. Die Kosten für die zur Verfügung gestellten Arbeitstage sind demgegenüber als «indirekte Kurskosten» anzusehen.

Ergebnis (Erwägung 9)

Unter die Rückerstattungspflicht fällt somit einzig die finanzielle Beteiligung der Vorinstanz in der Höhe von Fr. 14 875.–, nicht jedoch der finanzielle Gegenwert der gewährten Arbeitstage.